



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ПЯТЬДЕСЯТ ВТОРАЯ СЕССИЯ

A52/21

ВСЕМИРНОЙ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

13 апреля 1999 г.

Пункт 15 предварительной повестки дня

Прием на работу и участие женщин в работе ВОЗ

Доклад Секретариата

1. Исполнительный комитет и Ассамблея здравоохранения на протяжении последних двух десятилетий ставили перед собой задачу улучшить положение дел в области найма на работу и участия женщин в работе ВОЗ за счет определения ряда задач, временных графиков и предельных показателей в вопросах найма (см. Приложение 1). В настоящем документе содержится информация о ходе работы в отношении недавно установленных целей, а именно: гендерных паритетов для сотрудников профессиональной и более высоких категорий и в качестве средства достижения поставленной задачи - установление «пороговых величин» в 50% (то есть 50% новых назначений в категории сотрудников специалистов должны к 2002 г. составлять женщины).

2. Спустя десять лет после установления 30%-ного показателя для представительства женщин женщины составляют лишь 28,7% от числа сотрудников категории специалистов, работающих в ВОЗ. Хотя установленный показатель был достигнут в штаб-квартире и в Региональном бюро для стран Америки, ни в одном из подразделений не был достигнут показатель 50%. Женщины – сотрудники категории специалистов работают в основном на низших постах профессиональной категории: 60% женщин категории специалистов занимают посты уровней Р4 и ниже, в то время как 60% мужчин, работающих на постах специалистов, занимают посты Р5 и выше. При сопоставлении постов соответствующих категорий меньшее число женщин, чем мужчин, занимают должности руководителей (см. Приложения 2 и 3). При сохранении существующих темпов найма женщин и их продвижения по службе гендерный паритет и те показатели, которые были установлены государствами-членами, не могут быть обеспечены в обозримом будущем (см. Приложение 4).

3. Установление показателей для руководящих органов и регулярные отчеты о ходе работы в этих областях, представляемые Исполнительному комитету, а также сотрудникам в целом, должны быть дополнены реалистичными и решительными стратегиями их достижения. С учетом этого начиная с 21 июля 1998 г. были осуществлены следующие меры для обеспечения более широкого участия женщин в работе ВОЗ:

- Генеральный директор заявила о своей решимости достичь гендерного паритета;
- более половины из числа назначенных исполнительных директоров составляют женщины;
- специальные установки в отношении найма были внедрены в практику для выявления кандидатов-женщин;
- была установлена «пороговая величина» в 60% для найма женщин на посты категории специалистов и выше, что позволит обеспечить гендерный паритет к 2010 г. исходя из существующих коэффициентов отсева. В штаб-квартире исполнительные директора установят необходимые показатели и определят стратегии для каждого кластера и на основе обзоров положения дел в отношении кадров, на них будет возложена ответственность с помощью системы контроля за функционированием системы руководства за достижение установленных показателей. Генеральный директор направила также послание региональным директорам в связи с осуществлением этой политики в региональных и страновых бюро;
- специальные координаторы для решения кадровых вопросов, связанных с женщинами, были учреждены в каждом отделе административной поддержки (ОАП) для оказания содействия кластерам в этом направлении с учреждением поста центрального координатора в Департаменте кадровых ресурсов (ДКР). ОАП несут ответственность за активное содействие и поддержку кластерам в достижении поставленных целей, и особенно за счет помощи руководителям подразделений в поисках квалифицированных кандидатов-женщин, и обеспечение учета вопросов гендерного паритета группами по отбору кандидатов. Они также несут ответственность за вопросы мониторинга и освещения хода работы. ДКР отвечает также за координацию таких усилий в рамках ВОЗ, включая регионы, и за подготовку статистических и аналитических докладов для Генерального директора и руководящих органов. В этом отношении осуществляется также разработка программы по четырем направлениям, охватывающим специальные инициативы по вопросам (i) набора/отбора/поиска кандидатов; (ii) возможностей карьерного роста/представительства во внутренних подразделениях; (iii) сохранения постов/меры по их укреплению; и (iv) механизмов мониторинга/отчетности и обратной связи. Данная программа разрабатывается при консультациях с кластерами и региональным руководством, а также с представителями персонала.

4. Как отмечается в резолюции WHA50.16, 50%-ный показатель был установлен для представительства женщин в качестве временных советников, консультантов и членов научных и технических консультативных групп к 2002 году. Последние имеющиеся данные (на конец 1997 г.) дают следующую картину:

	Реальные показатели ¹	Недовыполнение
Временные советники	36%	14%
Члены научных и технических консультативных групп	29%	21%
Краткосрочные консультанты приблизительно	35%	15%

5. Для достижения установленного 50%-ного показателя предлагается:

- недовыполнение показателей для каждой из названных групп должно быть сокращено по крайней мере на одну треть на протяжении каждого последующего периода в три года с целью доложить о достижении 50%-ного общего показателя на Пятьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения;
- обеспечивать представление Исполнительному комитету ежегодных докладов о ходе работ с обеспечением необходимой корректировки принимаемых мер;
- с учетом того, что 50% общего членского состава научных и технических консультативных групп и комитетов экспертов должны составлять женщины, считать в пределах допустимого корректив, в любую сторону не превышающий 10%, в отношении отдельных направлений деятельности, а также групп/комитетов;
- в отношении краткосрочных консультантов необходимо стремиться к паритету на всех профессиональных уровнях с учетом общего количества рабочих дней для этих категорий;
- возложить ответственность за достижение указанных целей на региональных директоров и исполнительных директоров, возложив на них также ответственность за представительство женщин в комитетах и в качестве краткосрочных консультантов.

6. Ежегодные статистические сводки о представительстве женщин, включая временных советников и краткосрочных консультантов, должны готовиться для включения в доклад по кадровым вопросам, в котором будут отслеживаться и анализироваться данные не только по гендерному признаку, но также по возрасту, географическому представительству, текучести кадров, типам контрактов и другим параметрам.

¹ Приводимые данные относятся к Организации в целом; конкретные данные, в зависимости от подразделения, о котором идет речь, могут быть больше или меньше.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

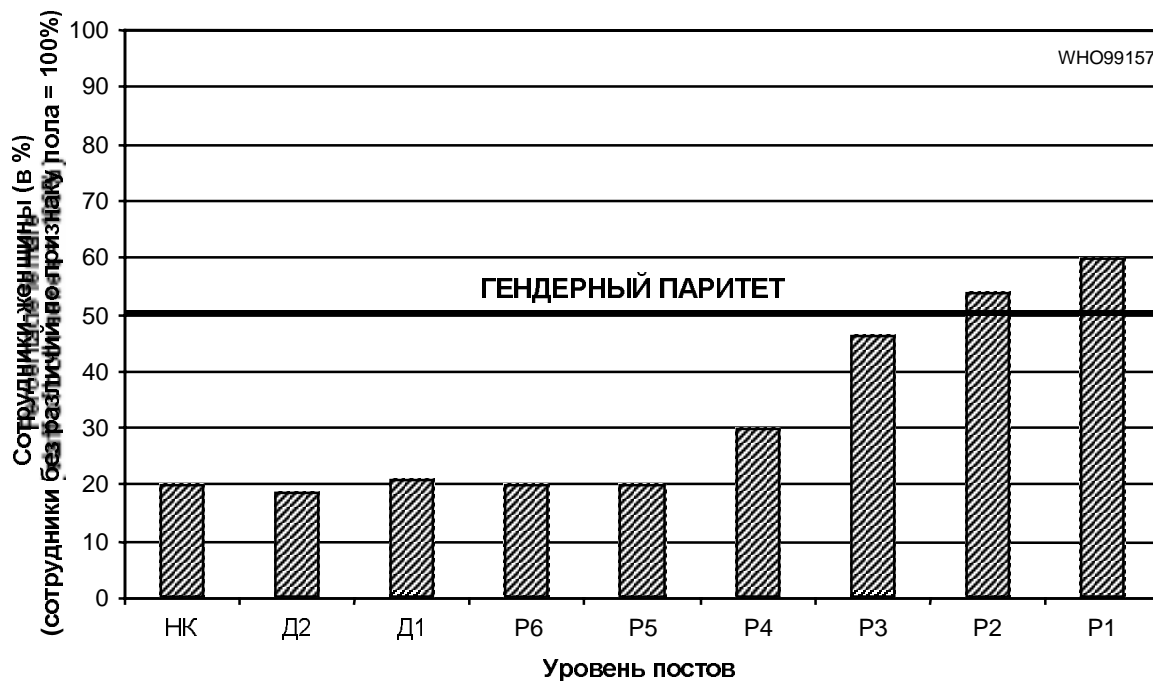
7. Ассамблее здравоохранения предлагается принять к сведению данный доклад.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**КОНТРОЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА ЖЕНЩИН
НА ПОСТАХ СПЕЦИАЛИСТОВ И НА ПОСТАХ БОЛЕЕ ВЫСОКИХ КАТЕГОРИЙ
В ВОЗ**

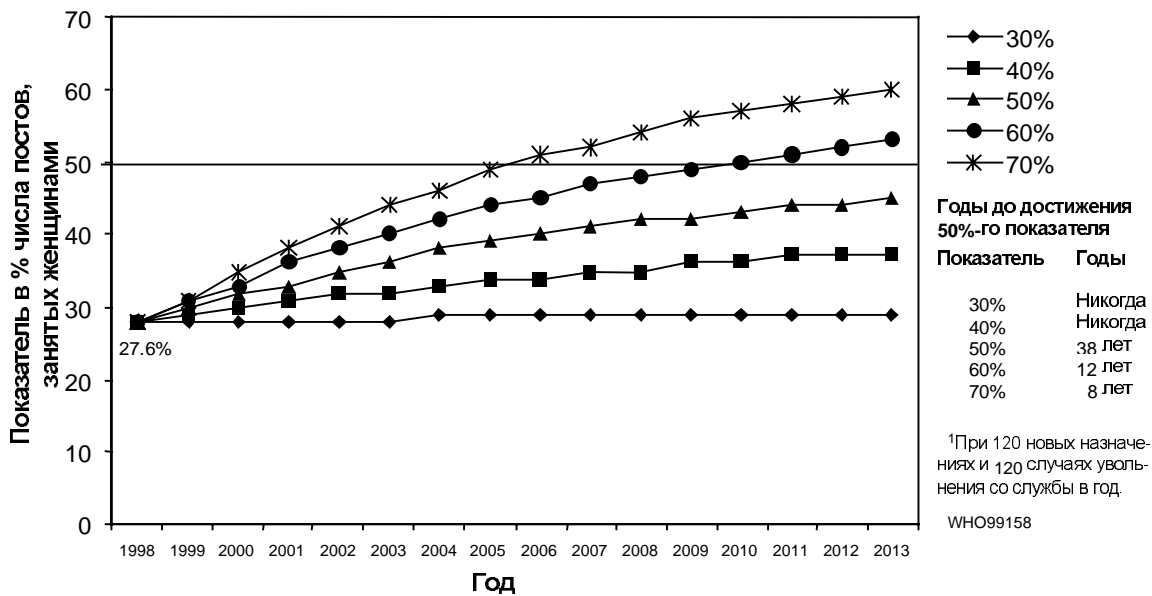
Год	Ссылки на документы	Показатели	Сроки
1979 г.	ЕВ63.R25	20%	Не указано
1985 г.	WHA38.12	30%	Не указано
1993 г.	ЕВ91.R16	30%	К 30 сентября 1995 г.
1997 г.	WHA50.16	(a) 50% (представленность в категории специалистов) (b) 50% (показатель приема на работу) (c) 50% (представленность женщин в качестве временных советников, консультантов и членов научных и технических консультативных групп)	Не указано 2002 г. 2002 г.

Приложение 2
Число сотрудников-женщин категории специалистов. Все подразделения ВОЗ, с указанием поста, по состоянию на 31 марта 1999 г.



Приложение 4

Число сотрудников-женщин в категории специалистов ВОЗ, 1998-2013 г., при показателях найма на работу женщин в 30%, 40%, 50%, 60% и 70%



= = =

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО МЕСТОПОЛОЖЕНИЮ
ОРГАНИЗАЦИИ, УРОВНЮ ЗАНИМАЕМОГО ПОСТА И ПОЛУ,
ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 МАРТА 1999 г.**

Регион	НК			Д.2			Д.1			Р6			Р5			Р4			Р3			Р2			Р1			Итого			Процент	
	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж	И	М	Ж
Штаб-квартира	4	3	7	28	9	37	9	3	12	25	9	34	184	55	239	76	54	130	24	31	55	9	12	21	1	3	4	360	179	539	66,8	33,2
Межрегиональные	1	0	1	3	0	3	4	0	4	0	0	0	9	2	11	8	2	10	1	1	2	0	1	1	0	1	1	26	7	33	78,8	21,2
Регион Африки	1	0	1	1	0	1	4	2	6	7	1	8	65	12	77	31	4	35	25	8	33	16	10	26	4	1	5	154	38	192	80,2	19,8
Регион Америки	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	12	5	17	56	22	78	4	5	9	4	12	16	1	1	2	80	45	125	64,0	36,0
Регион Юго-Восточной Азии	1	0	1	2	0	2	4	1	5	9	1	1	41	11	52	15	5	20	3	1	4	2	1	3	0	0	0	68	20	88	77,3	22,7
Европейский регион	1	0	1	2	0	2	2	2	4	3	0	9	29	8	37	12	7	19	1	3	4	2	4	6	0	0	0	58	24	82	70,7	29,3
Регион Вост. Средиземноморья	1	0	1	1	0	1	4	0	4	7	2	5	31	2	33	17	2	19	2	6	8	4	4	8	0	2	2	63	18	81	77,8	22,2
Регион Западной части Тихого океана	1	0	0	1	0	1	1	0	1	8	0	7	22	5	27	24	11	35	3	2	5	4	3	7	0	1	1	63	22	85	74,1	25,9
МАИР	1	0	1	0	0	0	1	0	1	4	1	5	4	0	4	17	4	21	8	5	13	2	3	5	0	0	0	37	13	50	74,0	26,0
Итого	12	3	15	39	9	48	30	8	38	55	14	69	397	100	497	256	111	367	71	62	133	43	50	93	6	9	15	909	366	1275	71,3	28,7
В процентах	80,0	20,0	1,2	81,3	18,8	3,8	78,9	21,1	3,0	79,7	20,3	5,4	79,9	20,1	39,0	69,8	30,2	28,8	53,4	46,6	10,4	46,2	53,8	7,3	40,0	60,0	1,2	71,3	28,7	100,0		

М = мужчины
Ж = женщины
И = итого