



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

ЕВ103/10

Сто третья сессия

19 января 1999 г.

Пункт 6 предварительной повестки дня

Прием на работу и участие женщин в работе ВОЗ: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

1. В ходе последних двух десятилетий Исполнительный комитет и Ассамблея здравоохранения прилагали усилия для улучшения положения с приемом на работу женщин и их участием в работе ВОЗ, установив ряд контрольных цифр, временных рамок и квот приема на работу (см. Приложение 1). В настоящем документе сообщается о ходе работы по достижению поставленных целей, а именно, гендерного* равенства в составе сотрудников категории специалистов и выше и 50% квоты для женщин при приеме на работу как средства достижения этой цели (т.е. женщины должны получить 50% новых назначений на должности категории специалистов) к 2002 году.

2. Даже спустя десятилетие после установления контрольной цифры в 30% женщины составляли лишь 27,6% от общего состава сотрудников категории специалистов в ВОЗ (хотя в штаб-квартире, в Региональном бюро для стран Америки и в Региональном бюро для стран Европы эта контрольная цифра была превышена). Женщины на должностях категории специалистов в большинстве своем занимают более низкие уровни категории специалистов: более 60% женщин, занимающих должности категории специалистов, имеют классификационную категорию Р4 и ниже, в то время как почти 60% мужчин, занимающих должности категории специалистов, имеют Р5 и выше. В каждой классификационной категории женщины реже занимают руководящие должности (см. приложения 2 и 3). В настоящее время прием женщин на работу, а также темпы продвижения по службе (общее число женщин, принятых на работу в штаб-квартиру, составляет около 40%), задача гендерного равенства, поставленная государствами-членами, не может быть достигнута в обозримом будущем (см. Приложение 4).

3. Определение контрольных цифр руководящими органами и представление регулярных отчетов по этим вопросам Исполнительному комитету и персоналу в

* Примечание переводчика: “гендерный” – т.е. с учетом различий по признаку пола.

целом явно недостаточны. Необходимо определять реалистичные цели и стратегии по их осуществлению, одновременно предпринимая решающие действия.

4. Для усиления роли женщин в работе ВОЗ с 21 июля 1998 г. были предприняты следующие шаги:

- Генеральный директор указала на свою приверженность цели достижения гендерного равенства;
- более половины назначений на посты исполнительных директоров составили женщины;
- с целью выявления женщин-кандидатов были установлены специальные условия найма;
- была установлена контрольная цифра в 60% при приеме на работу женщин на должности категории специалистов и выше, что позволит достичь гендерного равенства к 2010 г., с учетом нынешнего уровня текучести кадров. В штаб-квартире исполнительные директора определяют цели и стратегии для каждого кластера, основываясь на пересмотре принципа укомплектования штатов; предусматривается их подотчетность через систему управления эффективностью для достижения поставленной цели. Генеральный директор обратилась с письмом к региональным директорам по вопросу осуществления данной политики в региональных и страновых бюро;
- с целью оказания поддержки усилиям кластера в каждом административно-вспомогательном отделе назначены координаторы по вопросам, касающимся женщин; главный координатор входит в состав отдела кадровых ресурсов.

5. С целью улучшения положения дел в отношении участия женщин в работе ВОЗ разрабатывается программа действий, состоящая из четырех частей, в следующих областях: нормы найма/отбора; продвижение по службе/представленность; сохранение места службы/обстановка на рабочем месте; и обратная связь между мониторингом и подотчетностью. Дальнейшие детали будут приведены в докладе о реформе политики по руководству кадрами, который будет представлен Исполкому на Сто четвертой сессии¹. Это позволит убедиться в том, каким образом усилия, направленные на улучшение положения с приемом на работу и участием женщин, должны быть интегрированы с другими инициативами в области политики управления кадровыми ресурсами.

6. С учетом вышеизложенного рекомендуется не продолжать далее практику ежегодных статистических отчетов о представленности женщин, а заменить их докладом о состоянии кадров, в котором будут отслеживаться и анализироваться данные не только по признаку пола, но также по возрасту, географическому распределению, уровню текучести, типу контрактов и других характеристик.

¹ См. также документ ЕВ103/9.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

7. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению, что:

(i) доклад о контроле за ходом исполнения будет представлен Сто четвертой сессии Исполнительного комитета в рамках более широкого отчета по реформе управления кадровыми ресурсами, который будет также содержать предложения по достижению контрольной цифры в 50% для представленности женщин в качестве временных советников и консультантов, а также для включения в состав научных и технических консультативных групп, учрежденных Ассамблеей здравоохранения;

(ii) в будущем доклады о представленности женщин будут включены в ежегодные отчеты по кадровым ресурсам ВОЗ (включая возрастные и гендерные различия, географическое распределение, распределение персонала по типу контрактов, текучесть кадров и т.д.).

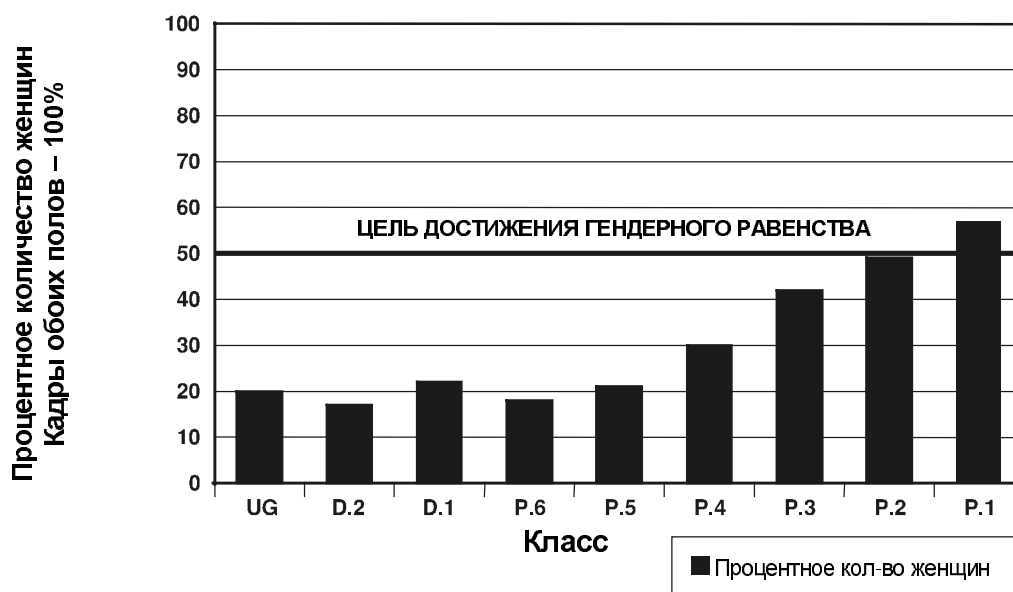
ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**КОНТРОЛЬНЫЕ ЦИФРЫ ПО ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ ЖЕНЩИН
НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ В ВОЗ**

Год	Ссылка на документ	Контрольные цифры	Временные рамки
1979	ЕВ63.R25	20%	Не указаны
1985	WHA38.12	30%	Не указаны
1993	ЕВ91.R16	30%	К 30 сентября 1995 г.
1997	WHA50.16	(а) 50% (представленность в категории специалистов) (б) 50% (коэффициент приема на работу) (с) 50% (представленность женщин в качестве временных советников и консультантов, а также в составе научных и технических консультативных групп)	Не указаны 2002 г. 2002 г.

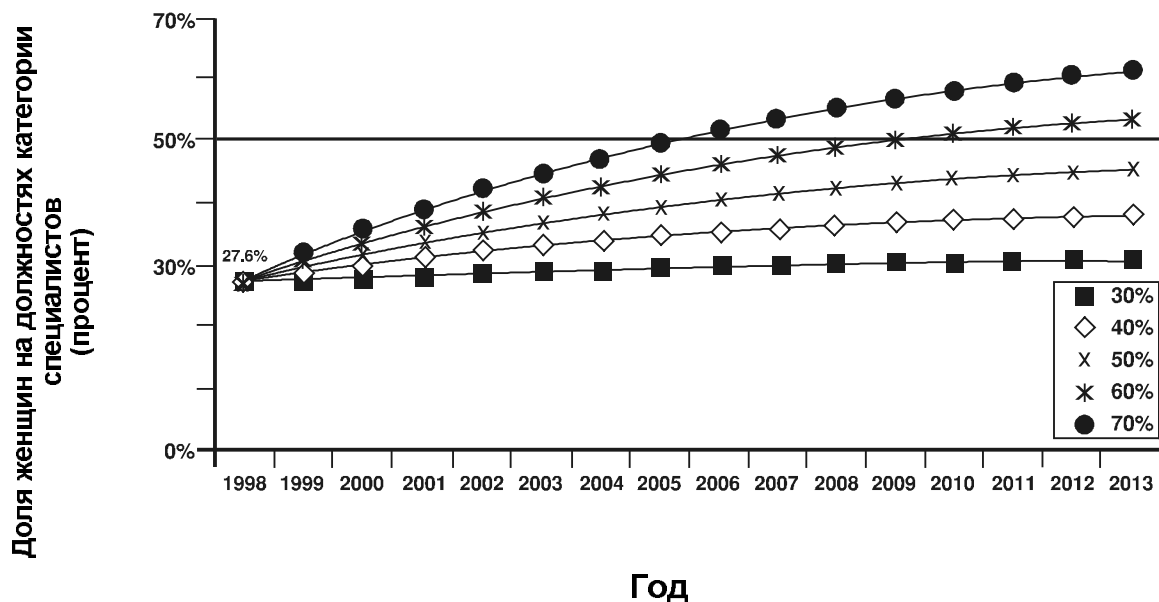
ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ПРОЦЕНТНОЕ КОЛИЧЕСТВО ЖЕНЩИН НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ, ВСЕ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
ВОЗ, ПО КЛАССАМ
30 НОЯБРЯ 1998 Г.**



ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ДОЛЯ ЖЕНЩИН НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВОЗ, С 1998 ПО 2013 ГГ. ПРЕДПОЛАГАЯ КОЭФФИЦИЕНТ ПРИЕМА ЖЕНЩИН НА РАБОТУ В 30%, 40%, 50% И 70%¹



Годы до достижения 50%

Коэффициент приема на работу	Годы
30%	Никогда
40%	Никогда
50%	38 лет
60%	12 лет
70%	8 лет

= = =

¹ Предполагая 120 новых назначений и 120 увольнений в год.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КАДРОВ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ, КЛАССУ И ПРИЗНАКУ ПОЛА
ПО СОСТОЯНИЮ НА 30 НОЯБРЯ 1998 г.**

Место службы	Неклассифиц. должности			D.2			D.1			P.6			P.5			P.4			P.3			P.2			P.1			Всего			Процент. кол-во	
	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж			
Штаб-квартира	5	3	8	30	8	38	9	3	12	27	10	37	183	55	238	73	51	124	28	22	50	10	11	21	0	3	3	365	166	531	68,7	31,3
Африка	1	0	1	2	0	2	3	2	5	9	1	10	63	12	75	33	4	37	24	9	33	18	9	27	4	1	5	157	38	195	80,5	19,5
Страны Америки	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	12	5	17	56	21	77	5	5	10	4	10	14	1	1	2	81	42	123	65,9	34,1
Юго-Восточная Азия	1	0	1	2	0	2	5	1	6	9	1	10	43	11	54	13	5	18	4	3	7	2	1	3	1	1	2	80	23	103	77,7	22,3
Европа	1	0	1	1	0	1	2	3	5	3	0	3	29	8	37	10	7	17	1	2	3	2	3	5	0	0	0	49	23	72	68,1	31,9
Восточ Средиземноморье	1	0	1	2	0	2	6	0	6	8	2	10	29	2	31	16	3	19	3	6	9	4	4	8	0	1	1	69	18	87	79,3	20,7
Западная часть Тихого океана	1	0	1	1	0	1	2	0	2	9	0	9	20	5	25	26	10	36	3	3	6	4	3	7	0	1	1	66	22	88	75,0	25,0
МАИР	1	0	1	0	0	0	1	0	1	4	1	5	4	0	4	17	5	22	8	5	13	2	3	5	0	0	0	37	14	51	72,5	27,5
Межрегиональные	1	0	1	1	0	1	4	0	4	0	0	0	8	2	10	6	2	8	1	1	2	0	1	1	0	0	0	21	6	27	77,8	22,2
Всего	13	3	16	40	8	48	32	9	41	70	15	85	391	100	491	250	108	358	77	56	133	46	45	91	6	8	14	925	352	1 277	72,4	27,6
Процентное количество	81,3	18,8	1,3	83,3	16,7	3,8	78,0	22,0	3,2	82,4	17,6	6,7	79,6	20,4	38,4	69,8	30,2	28,0	57,9	42,1	10,4	50,5	49,5	7,1	42,9	57,1	1,1	72,4	27,6	100		

М = мужчины
Ж = женщины
В = всего