



# ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ПЯТЬДЕСЯТ ШЕСТАЯ СЕССИЯ  
ВСЕМИРНОЙ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
Пункт 18.1 предварительной повестки дня

A56/39  
16 мая 2003 г.

## Кадровые ресурсы: ежегодный доклад: гендерный баланс

### Доклад Секретариата

#### ИСТОРИЯ ВОПРОСА

1. Этот доклад подготовлен в соответствии с резолюцией WHA55.24, в которой Генеральному директору, среди прочего, "предлагалось обеспечить, чтобы принципы ... гендерного баланса ... соблюдались при назначениях в Секретариат ...".
2. Доля женщин на должностях категории специалистов и выше в постоянных подразделениях ВОЗ впервые рассматривалась в резолюции WHA34.15 (1981 г.), которая призвала Генерального директора назначать больше женщин, особенно на руководящие уровни. В резолюции WHA36.19 (1983 г.) Ассамблея здравоохранения установила для женщин целевое задание в 20% всех постов категории специалистов и выше. Это целевое задание впоследствии было поднято до 30% в резолюции WHA38.12 (1985 г.), а в резолюции WHA46.24 (1993 г.) были установлены предельные сроки достижения этого задания - сентябрь 1995 года. Целевое задание вновь было подтверждено в резолюции WHA49.9 (1996 г.); в этот момент доля женщин среди штатных сотрудников составляла 25%; к концу 1996 г. она достигла 27,1%. В 1997 г. Ассамблея здравоохранения в резолюции WHA50.16 повысила целевое задание до 50% и установила долю в 50% для новых назначений женщин на посты категории специалистов к 2002 году.

#### НЫНЕШНЯЯ СИТУАЦИЯ

3. Хотя доля женщин в штате ВОЗ увеличивалась не такими темпами, как предусматривалось, все же в последнее десятилетие она стабильно возрастала и увеличилась с 21,8% на конец 1990 г. до 32,7% на конец 2002 года. Равным образом, хотя общая доля найма женщин не достигла 50% к установленному сроку, она повысилась с 33,2% в период 1995-1998 гг. до 38,4% в период 1999-2002 гг., несмотря на различия по регионам (см. Приложение, Таблица 1).
4. Исторически сложилось так, что гендерный дисбаланс имеет тенденцию к росту по мере продвижения к более высоким должностям. В Таблице 2а Приложения показано, что женщины преобладают на нижнем уровне категории специалистов, однако на уровне С.4 они представляют чуть более одной трети (34,3%) сотрудников и

далее доля резко падает: женщины составляют 21% сотрудников на руководящих уровнях (С.6 и выше).

5. Анализ повышений за четырехлетний период с конца 1998 г. по конец 2002 г. показывает аналогичную картину в доле повышения по службе. В общем, повышение по службе женщин за этот период представляет менее одной трети всех повышений в категории специалистов. В 2002 г. произошло некоторое улучшение, когда 52,9% всех повышений до класса С.1-С.3 представляли женщины; соответствующая цифра для классов С.4 и С.5 составила 45%, тогда как для уровней С.6 и выше цифра резко снижается до 16,1%. По всем этим группам показатель повышения до С.4-С.5 представляет наиболее заметное улучшение с 30,2% в 1998 г. до 45% в 2002 году.

6. Поэтому для достижения целевого задания, поставленного Ассамблеей здравоохранения, требуется более проактивный подход. Однако ВОЗ не единственная Организация в системе Организации Объединенных Наций, которая не добилась равной гендерной представленности. Хотя в некоторых организациях доля женщин в штате выше, ВОЗ близка к среднему для системы Организации Объединенных Наций показателю в 34% и выигрывает в сравнении с некоторыми специализированными учреждениями. Кроме того, в отношении доли женщин на руководящих должностях (С.5 и выше) из девяти учреждений, обследованных в 2001 г., ВОЗ находилась на третьем месте с показателем 24,2% после ЮНИСЕФ (34,1%) и несколько отставая от Организации Объединенных Наций (24,7%).

## **МЕРЫ НА БУДУЩЕЕ**

7. В данное время Организации требуется не только быстро увеличить долю женщин в штате, но делать это в контексте улучшения географической представленности государств-членов. Это требует как комплексного подхода, так и конкретных действий, направленных на приоритетные области. Проактивные и новаторские действия, которые предпринимаются или планируются в области набора кадров, применимы с соответствующими изменениями к набору на работу женщин<sup>1</sup>. Учитывая, что примерно одна треть всех назначений на постоянные должности происходит из числа сотрудников на временных должностях, при таких назначениях, как и при всех других, необходимо учитывать гендерные аспекты.

8. Хотя возможность поднять целевое задание по набору, скажем, до 60%, представляется привлекательным, прошлый опыт показывает, что глобально эта цифра не достижима. В 2002 г. лишь 30% заявлений на все вакантные должности категории специалистов были от женщин. Поэтому было бы более реалистичным сохранить для набора целевое задание в 50%, принимая все необходимые меры для достижения этой доли. Если взять положение на 31 декабря 2002 г. в качестве точки отсчета и поддерживать общий уровень набора женщин на уровне 50%, равной гендерной представленности можно будет достичь в течение десятилетия (см. Таблицу 3 Приложения). Тем бюро и местам службы, которые испытывают

---

<sup>1</sup> См. документ A56/40.

особые проблемы в плане набора женщин и доли женщин в штате, потребуется приложить особые усилия.

9. Такие усилия должны вписываться в более широкий контекст управления кадровыми ресурсами и в стройную стратегию, цель которой - включить гендерное равенство и культурное разнообразие в основное русло планирования и управления кадровыми ресурсами. Некоторые из элементов этой стратегии, описанные ниже, либо уже осуществляются, либо требуют укрепления.

10. Осуществление политики ВОЗ по гендерным вопросам в связи как с технической работой ВОЗ, так и с укомплектованием штатов Организации. Для контроля за осуществлением политики была создана гендерная целевая группа высокого уровня; в период 2004-2005 гг. она будет выступать в качестве проводника гендерной справедливости в укомплектовании штатами.

11. Развитие важнейших управленческих и лидерских компетенций в ВОЗ. Хотя эта работа находится в процессе осуществления, в структуре компетенции ВОЗ, аналогично мероприятиям, предпринимаемым в других организациях системы ООН, особое значение в качестве фундаментальной темы будет придаваться уважению разнообразия и чуткого реагирования на культурные различия. Программы по выработке управленческой и лидерской компетенции должны оказать воздействие на поведение в отношении как набора кадров, так и управления ими. Они также обеспечат основу для более мощной структуры отчетности, исключительно важной для успешного управления разнообразием.

12. Необходимо предпринять ряд других мер, в том числе:

- адаптировать наилучшую практику управления разнообразием к структурным и кадровым требованиям ВОЗ, чтобы обеспечить привлечение и сохранение в ВОЗ достаточного числа квалифицированных женщин, в том числе из развивающихся стран и стран на переходном периоде;
- создать реагирующую на многообразие рабочую среду, которая будет соответствовать потребностям персонала, путем расширения инициативы "работа - жизнь", позволяющей, в частности, женщинам достигнуть лучшего баланса между циклами профессиональной и личной жизни;
- облегчить продвижение женщин, особенно на более высокие посты, предоставляя им равный доступ к возможностям развития и обучения, с упором на управленческую и лидерскую компетенцию;
- обеспечить справедливое рассмотрение кандидатур женщин, работающих в ВОЗ, в процессе отбора, что может привести к их потенциальному продвижению, в том числе на более высокие посты;
- привлекать руководителей программ, а также представителей ВОЗ в качестве партнеров в усилиях Организации обеспечить более разнообразный штат;

- поощрять государства-члены оказывать помощь Генеральному директору в усилиях по достижению большего разнообразия в Секретариате путем выявления национальных источников найма, в частности квалифицированных женщин, для включения в целевую сеть набора кадров;
- определить механизмы отчетности и мониторинга с конкретными целевыми заданиями на региональном и глобальном уровнях;
- обеспечить участие большего числа женщин в качестве временных советников, консультантов и участников научных и технических консультативных групп с целью повышения их профессионального опыта, а также ознакомления с Организацией и понимания ее структуры и функционирования, повышая таким образом их потенциал с точки зрения возможного приема на работу;
- анализировать на ежегодной основе препятствия на пути к обеспечению разнообразия штата ВОЗ, разрабатывая и осуществляя практические решения для преодоления этих препятствий.

13. Планируется осуществлять вышеприведенные меры в качестве приоритета и, основываясь на них, доработать в ближайшем будущем интегрированную стратегию в целях управления разнообразием.

## **ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ**

14. Ассамблее здравоохранения предлагается рассмотреть следующий проект резолюции:

Пятьдесят шестая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

приняв к сведению доклад по гендерному балансу<sup>1</sup>;

ссылаясь на резолюцию WHA50.16 о наборе женщин и их участии в работе ВОЗ;

признавая, что установленные целевые задания не были достигнуты, и что прогресс в Организации носил неравномерный характер,

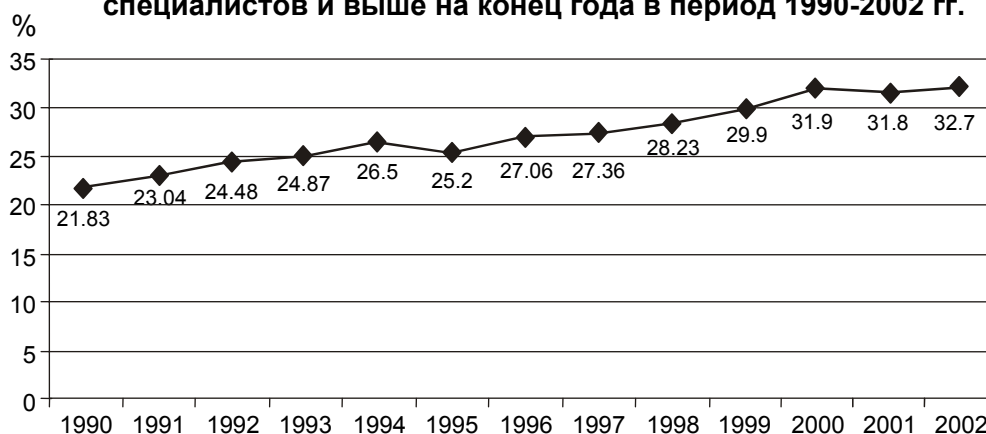
1. ПОДТВЕРЖДАЕТ целевое задание в 50% для назначения женщин на должности категории специалистов и выше;
2. ПРЕДЛАГАЕТ Генеральному директору удвоить усилия для достижения цели равного гендерного распределения среди сотрудников категории специалистов в течение следующего десятилетия, а также для увеличения пропорции женщин на руководящем уровне.

---

<sup>1</sup> Документ A56/39.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

**Рисунок 1. Процент женщин на должностях категории специалистов и выше на конец года в период 1990-2002 гг.**



Источник: Документ A56/38

WHO 03.123

**ТАБЛИЦА 1. НАЗНАЧЕНИЯ ЖЕНЩИН НА ДОЛЖНОСТИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ В 1995-1998 гг. И В 1999-2002 гг. ПО МЕСТАМ СЛУЖБЫ**

Место службы	Назначения 1995-1998 гг.			Назначения 1999-2002 гг.		
	Всего	Женщины	Женщины (%)	Всего	Женщины	Женщины (%)
Штаб-квартира	192	71	37,0	326	137	42,0
Африка	68	17	25,0	124	40	32,3
Америка	69	27	39,1	81	30	37,0
Юго-Восточная Азия	46	14	30,4	44	22	50,0
Европа	29	11	37,9	29	12	41,4
Восточное Средиземноморье	31	6	19,4	53	15	28,3
Западная часть Тихого океана	50	15	30,0	86	29	33,7
<b>Всего</b>	<b>485</b>	<b>161</b>	<b>33,2</b>	<b>743</b>	<b>285</b>	<b>38,4</b>

**ТАБЛИЦА 2а. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ,  
КАТЕГОРИЯМ И ПОЛУ НА 31 ДЕКАБРЯ 2002 г.**

**Категория специалистов**

Регион	С1/С2			С3			С4			С5			от С1 до С5			Процент	
	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж	Всего	М	Ж
Штаб-квартира	9	13	22	24	48	72	85	59	144	210	92	302	328	212	540	60,7	39,3
Африка	20	11	31	28	14	42	41	15	56	64	17	81	153	57	210	72,9	27,1
Америка	3	12	15	5	5	10	60	30	90	9	4	13	77	51	128	60,2	39,8
Юго-Восточная Азия	1	1	2	2	4	6	6	6	12	37	16	53	46	27	73	63,0	37,0
Европа	4	1	5	3	4	7	12	9	21	27	7	34	46	21	67	68,7	31,3
Восточное Средиземноморье	6	4	10	3	4	7	20	5	25	29	7	36	58	20	78	74,4	25,6
Западная часть Тихого океана	0	10	10	4	4	8	33	10	43	36	5	41	73	29	102	71,6	28,4
<b>Всего</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>95</b>	<b>69</b>	<b>83</b>	<b>152</b>	<b>257</b>	<b>134</b>	<b>391</b>	<b>412</b>	<b>148</b>	<b>560</b>	<b>781</b>	<b>417</b>	<b>1 198</b>	<b>65,2</b>	<b>34,8</b>
<b>Процент по категориям</b>	<b>45,2</b>	<b>54,8</b>	<b>100,0</b>	<b>45,4</b>	<b>54,6</b>	<b>100,0</b>	<b>65,7</b>	<b>34,3</b>	<b>100,0</b>	<b>73,6</b>	<b>26,4</b>	<b>100,0</b>	<b>65,2</b>	<b>34,8</b>	<b>100,0</b>		

Регион	С6/Д1			Д2			Неклассифицированные			С6 неклассифицированные			Процент	
	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж	В	М	Ж
Штаб-квартира	53	19	72	35	8	43	1	2	3	89	29	118	75,4	24,6
Африка	25	6	31	1	0	1	1	0	1	27	6	33	81,8	18,2
Америка <sup>а</sup>	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	50,0	50,0
Юго-Восточная Азия	15	1	16	2	1	3	1	0	1	18	2	20	90,0	10,0
Европа	3	4	7	0	0	0	1	0	1	4	4	8	50,0	50,0
Восточное Средиземноморье	14	1	15	2	0	2	1	0	1	17	1	18	94,4	5,6
Западная часть Тихого океана	8	2	10	3	0	3	1	0	1	12	2	14	85,7	14,3
<b>Итого</b>	<b>119</b>	<b>33</b>	<b>152</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>52</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>168</b>	<b>45</b>	<b>213</b>	<b>78,9</b>	<b>21,1</b>
<b>Процент по категориям</b>	<b>78,3</b>	<b>21,7</b>	<b>100,0</b>	<b>82,7</b>	<b>17,3</b>	<b>100,0</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>	<b>100,0</b>	<b>78,9</b>	<b>21,1</b>	<b>100,0</b>		

<sup>а</sup> На 1 февраля 2003 г. только для неклассифицированных должностей.  
М – мужчины, Ж – женщины, В – Всего.

**ТАБЛИЦА 2б. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ И ПОЛУ НА 31 ДЕКАБРЯ 2002 г.**

Место службы	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины (%)	Женщины (%)
Штаб-квартира	417	241	658	63,4	36,6
Африка	180	63	243	74,1	25,9
Америка <sup>а</sup>	78	52	130	60,0	40,0
Юго-Восточная Азия	64	29	93	68,8	31,2
Европа	50	25	75	66,7	33,3
Восточное Средиземноморье	75	21	96	78,1	21,9
Западная часть Тихого океана	85	31	116	73,3	26,7
<b>Итого</b>	<b>949</b>	<b>462</b>	<b>1 411</b>	<b>67,3</b>	<b>32,7</b>

<sup>а</sup> На 1 февраля 2003 г.

**ТАБЛИЦА 3. ПРОГНОЗЫ ПО ШТАТНОЙ СИТУАЦИИ В КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ И ДОЛЕ ЖЕНЩИН, 2002-2012 гг.**

	Мужчины	Женщины	Всего	Женщины (%)
<b>Точка отсчета 31.12.2002 г.</b>	949	462	1 411	32,7
2003-2004 гг. Выход на пенсию/в отставку	[134]	[66]	[200]	32,7
2003-2004 гг. Набор	224	225	449	50,0
<b>Состояние на 31.12.2004 г.</b>	1 039	621	1 660	37,4
2005-2008 гг. Выход на пенсию/в отставку	[404]	[196]	[600]	32,7
2005-2008 гг. Набор	300	300	600	50,0
<b>Состояние на 31.12.2008 г.</b>	935	725	1 660	43,7
2009-2012 гг. Выход на пенсию/в отставку	[404]	[196]	[600]	32,7
2009-2012 гг. Набор	300	300	600	50,0
<b>Состояние на 31.12.2012 гг.</b>	831	839	1 660	50,0

Точка отсчета: процент женщин в категории специалистов и выше на 31.12.2002 г. (Таблица 2b).

Основы для расчета

1. На 2003-2004 гг. (18 месяцев)
  - (a) Выход на пенсию/в отставку 200; набор 449 (заполнение примерно 250 вакансий)
  - (b) Доля женщин, выходящих на пенсию/в отставку, - такая же, что и доля женщин в штате (32,7%)
  - (c) Целевое задание по набору: 50% женщин
  
2. На 2005-2008 гг. и 2009-2012 гг.
  - (a) Выход на пенсию/в отставку примерно 150 в год или 600 на каждый из четырехлетних периодов
  - (b) То же, что 1(b)
  - (c) То же, что 1(c)
  - (d) Общее число штатных сотрудников остается постоянным в размере 1660.



**Рисунок 2. Доля женщин в категории специалистов и выше на конец года на период 2002-2012 гг.**



Источник: Таблица 3

WHO 03.124

= = =