

*Пірлік А.**

ПОЛІПШЕННЯ СТАНОВИЩА ЖІНОК В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБ'ЄДНАНИХ НАЦІЙ

Однією з основних цілей ООН є захист прав людини, а також прав жінок у контексті прав людини. ООН дуже багато зробила для поліпшення становища жінок у всьому світі, починаючи від результатів конференції в Мехіко і аж до Пекіну, де в 1995 було започатковано проведення зустрічей для аналізу досягнутих цілей кожні 5 років. Але що ж ООН робить для того, щоб покращити становище жінок в рамках своєї організації?

ООН має стратегію щодо подолання гендерної нерівності в середині самої системи і початок їй було покладено недавно порівняно з всезагальною світовою стратегією. В Цілях розвитку тисячоліття ООН зазначила, що сама по собі гендерна рівність є не тільки її метою, але і вважається найважливішим засобом досягнення всіх інших цілей в інших галузях розвитку [1]. Саме цей документ дав поштовх до розвитку стратегії щодо поліпшення стану жінок в самій організації. І вже в 2001 році це питання було винесене на розгляд Генеральної Асамблеї, яка, у свою чергу, прийняла резолюцію 54/139 від 2 лютого 2001 року. Ця резолюція та доповідь Генерального секретаря від 17 вересня 2003 року вперше проаналізували стан гендерного питання в усіх структурах організації. Результати були доволі невтішними. Кількість жінок в ООН складала 33,4% з кількістю у вищому керівництві в 21% [2]. ООН поставила ціль: забезпечити, щоб не менше 50 відсотків у всіх призначеннях та підвищеннях на посаді припадало на жінок відповідної кваліфікації, поки не буде досягнуто рівного співвідношення кількості чоловіків і жінок [2].

Виконання цієї цілі було покладено на Комісію щодо положення жінок та Координаційну раду керівників системи Організації Об'єднаних Націй щодо сприяння забезпеченню гендерного балансу та Управління людськими ресурсами. Було створено посаду Спеціального радника Генерального секретаря з гендерних проблем і поліпшення становища жінок, який надавав консультації Генеральному секретарю щодо зроблених кроків та становища в цілому. Зараз ця структура дещо змінилася. В 2010 році була створена структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширенню прав і можливостей жінок, відома також під назвою «ООН-жінки», що почала діяти в січні 2011. Саме вона зараз координує всю діяльність щодо покращення становища жінок в структурі ООН. Органи, зазначені раніше, продовжують функціонувати та надають доповіді про свою діяльність новоствореній інституції.

А як саме впроваджується ця стратегія в життя? За 11 років свого існування вона набула значних змін. В 2001 році надавалася лише рекомендація залучати до роботи в ООН більше жінок методом поліпшення системи відбору персоналу; при наборі персоналу на всіх рівнях мало забезпечуватися співвідношення жінок та чоловіків як 3:2 аж до досягнення рівної представленості. Зараз діяльність щодо цього питання значно ширша. Крім поліпшеної системи відбору ООН використовує й інші методи. Для сприяння поліпшенню

* студентка 3 курсу спеціальності «міжнародні відносини» Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Науковий керівник: доц. Ковтун О.Ю.

представленості жінок на все більш високому керівному рівні ООН приділяє особливу увагу процесам підвищення по службі, в тому числі за допомогою спеціальних заходів і стимулів, аналогічних тим, що застосовуються при наборі персоналу. У коротких списках на одну третину більше повинні складати кваліфіковані жінки-кандидати.

На етапі виходу у відставку (за винятком випадків обов'язкового виходу на пенсію) ООН докладає особливих зусиль для утримання кваліфікованих жінок, що продемонстрували свою компетентність протягом служби. Організація проводить систематичні, електронні та анонімні аналізовані співбесіди при виході у відставку, щоб виявити питання, які потребують уваги з боку організації і тим самим підвищувати ефективність зусиль щодо утримання кваліфікованих жінок.

ООН пропагує використання гнучкого робочого графіка і підходу, що дозволяє гармонійно поєднувати трудову діяльність з сімейним життям, і покладати на керівників відповідальність за більш широке використання всіх варіантів гнучкого робочого графіка. Було вироблено чотири види гнучкого робочого графіку:

- Робота за змінним графіком: передбачає визначення часу, протягом якого співробітник буде присутній на роботі. Згідно з побажаннями особи цей час може бути перенесений з першої половини дня на другу або навпаки.
- Робота в дистанційному режимі: передбачає, що працівник може провести 2 робочі дні з п'яти не на території офісу. Але обов'язковою умовою є наявність необхідного обладнання та бути доступним по телефону або по e-mail.
- Робота за зжатым графіком: десять робочих днів за дев'ять. Передбачає, що робочі години десятого робочого дня будуть розподілені на 9 робочих днів.
- Заплановані перерви для навчання: передбачають, що особа, за бажанням, може взяти з двох робочих днів по три години для навчання, за умови їхнього відпрацювання на тому ж робочому тижні.

Теперішній стан речей у гендерному питанні покращився, хоча і були виявлені певні складності у досягненні поставлених цілей. На 65-й сесії Генеральної Асамблеї прозвучали наступні статистичні дані. За двохрічний звітний період, з 1 січня 2008 року по 31 грудня 2009 року, представленість жінок в категорії фахівців і вище в системі Організації Об'єднаних Націй дещо зросла - з 38,4 % до 39,9 %; таким чином, середнє зростання склало 1,5 % [3].

Окремим питанням стоїть рівень представленості жінок в Секретаріаті. Станом на 31 грудня 2009 року представленість жінок в Секретаріаті Організації Об'єднаних Націй становила 39,0%. На рівнях заступника Генерального секретаря і помічника Генерального секретаря досягнуто рекордного зростання - відповідно, на 5,6 і 6,6 процентних пункту. Професійні позиції в рамках системи ООН, діляться на дві категорії: «Р» рівні (від С-1 до Р-5) і «D» рівні (D-1 і D-2). С-1 є найбільш низьким рівнем. D-2, найбільш високим рівнем, який прирівнюється до вищої дипломатичної служби. Процес на рівні D-2 був менш значним - представленість жінок на цьому рівні зросла у звітний період на 1,4 процентного пункту, в результаті чого загальна представленість жінок на цьому рівні досягла 24,3%. Але в той же час відзначалося зменшення представленості жінок на рівні D-1 (скорочення на 1,8 процентних пункту) і на рівні С-5 (Скорочення на 0,4 процентних пункту), внаслідок чого представленість жінок зменшилася, відповідно, з 28,5 відсотка до 26,7 відсотка і з 30,1 відсотка до 29,7 відсотка. Загальне зростання в Секретаріаті склало 1,7 відсотка порівняно з 1,5 відсотка для системи ООН в цілому [3].

За період з 2000 по 2009 рік представленість жінок серед співробітників, що працюють по річним і більш тривалим контрактами, у 31 організації системи Організації Об'єд-

наних Націй зросла на 6,5 процентних пункту - з 33,4% на 31 грудня 2000 року до 39,9 % на 31 грудня 2009 року. Таким чином, середньорічне зростання склало менше 1 відсотка, що не може не викликати стурбованість.

Аналіз по конкретних організаціях показав, що в період з 2000 по 2009 вісім організацій, що мають 20 або більше співробітників, збільшили представленість жінок на посадах рівня Д-1 і вище більш ніж на 10%. До числа таких організацій відносяться наступні: Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) (16 %), Міжнародна організація цивільної авіації (ІКАО) (16,7 %), Міжнародний фонд сільськогосподарського розвитку (МФСР) (21,4 %), Організація Об'єднаних Націй з промислового розвитку (ЮНІДО) (19,7 %), Центр з міжнародної торгівлі (ЦМТ) (11,0 %), Об'єднана програма Організації Об'єднаних Націй з ВІЛ/СНІДу (ЮНЕЙДС) (11,3 %) і Всесвітня організація інтелектуальної власності (ВОІВ) (11,1 %) [3].

У той же час в трьох організаціях у той же період відзначалося скорочення представленості жінок на посадах рівня Д-1 і вище. До числа цих організацій належать такі: Комісія з міжнародної громадянської служби (КМГС) (-8,8 процентних пунктів), Університет Організації Об'єднаних Націй (УООН) (-7,8 процентних пунктів) і секретаріат Об'єданого пенсійного фонду персоналу та Комітету по пенсіях персоналу Організації Об'єднаних Націй (-4,1 процентних пунктів) [3].

На даний момент жінки в ООН займають наступні ключові позиції: Департамент польової підтримки операцій ООН з підтримання миру очолює Сюзана Малкорра, серед суддів Міжнародного Суду Сюэ Ханьцинь та Джоан Э. Донохью, інститут «ООН-жінки» очолює Мишель Бачелет.

Попри покращення ситуації з представництвом жінок в системі ООН, існують певні проблеми. Зазвичай вони зв'язані з тим, що не кожен інститут має свою гендерну стратегію. Лише 17 з 30 організацій повідомили про наявність у них гендерної стратегії (МАГАТЕ, ІКАО, МОП, Міжнародний навчальний центр, ЮНЕСКО, ПРООН, УВКБ, ЮНІСЕФ, ЮНІДО, секретаріат пенсійного фонду персоналу Організації Об'єднаних Націй та Комітет по пенсіях персоналу Організації Об'єднаних Націй, ЮНОПС, Секретаріат Організації Об'єднаних Націй, БАПОР, ВПС, ВПП, ВМО та Всесвітня туристична організація). Немає стратегії – немає ніяких дій, а отже й ситуація щодо представленості не покращується. Крім того, перепонами для досягнення цілі є повільне впровадження гнучкого робочого графіка; недостатньо широка інформаційно-пропагандистська діяльність і низька кількість кваліфікованих жінок-кандидатів.

Отже, для досягнення цілі щодо рівної представленості жінок і чоловіків в ООН потрібно ще довго працювати, але організація зуміла створити дієву стратегію та механізми, що стало важливим кроком вперед. Слід зазначити, що створення 2 липня 2010 структури «ООН-жінки» відкриває можливість для істотної активізації зусиль, здійснюваних Організацією Об'єднаних Націй для досягнення цілей гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Література:

1. Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций: резолюция 55/2 Генеральной Ассамблеи ООН, 8 сентября 2000 г. – 2000. – 11с. - Режим доступа к декларации: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/559/53/PDF/N0055953.pdf?OpenElement>

2. Резолюция Генеральной Ассамблеи 54/139, 2 февраля 2001 г. – 2001. – 4с. - Режим доступа к резолюции:
<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/271/59/PDF/N0027159.pdf>
3. Поліпшення становища жінок в системі Організації Об'єднаних Націй: доповідь Генерального секретаря ООН, 9 вересня 2010 р. – 2010. – 66с. - Режим доступу до доповіді: http://www.unrussia.ru/publications/N1050052_rus.pdf
4. Новикова Э. Международная защита прав женщин: история и современность. -. М.: Преображение, 1995.
5. Мертус Дж. Права женщин- права человека (пособие для учебных занятий).