



Комиссия по наркотическим средствам
Возобновленная шестьдесят вторая сессия
Вена, 12 и 13 декабря 2019 года
Пункт 8 (d) повестки дня
**Стратегическое управление, бюджетные
и административные вопросы: кадровый состав
Управления Организации Объединенных Наций
по наркотикам и преступности и прочие смежные
вопросы**

**Комиссия по предупреждению
преступности и уголовному правосудию**
Возобновленная двадцать восьмая сессия
Вена, 12 и 13 декабря 2019 года
Пункт 4 (d) повестки дня
**Стратегическое управление, бюджетные
и административные вопросы: кадровый
состав Управления Организации
Объединенных Наций по наркотикам
и преступности и прочие смежные вопросы**

Гендерный баланс и географическая представленность в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности

Доклад Директора-исполнителя

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 61/12 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 27/7 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию. В нем содержится информация об усилиях и деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, направленных на достижение гендерного баланса и обеспечение найма персонала по возможности на самой широкой географической основе.



I. Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с резолюцией 61/12 Комиссии по наркотическим средствам, озаглавленной «Исполнение бюджета Фонда Программы Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками на двухгодичный период 2018–2019 годов», и резолюцией 27/7 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, озаглавленной «Исполнение бюджета Фонда Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и уголовному правосудию на двухгодичный период 2018–2019 годов».
2. В этих резолюциях Комиссии ссылались на резолюцию 69/251 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея, помимо прочего, с разочарованием отметила недостаточный прогресс в достижении цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях категории специалистов и выше, и просила Комиссию по международной гражданской службе рекомендовать организациям общей системы полностью осуществить предусмотренные стратегии и меры, направленные на обеспечение гендерного баланса. Также в резолюциях 61/12 и 27/7 Комиссии просили Директора-исполнителя Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН) и далее активизировать усилия по достижению цели обеспечения равной численности мужчин и женщин и обеспечить найм персонала по возможности на самой широкой географической основе, прежде всего на должности сотрудников категории специалистов и выше, включая представителей на местах, придерживаясь положений статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, путем активизации, в частности, информационно-разъяснительной работы и представлять Комиссиям на их последующих сессиях доклады о ходе осуществления таких мер.
3. На своих возобновленных шестьдесят первой и двадцать седьмой сессиях соответственно Комиссия по наркотическим средствам и Комиссия по предупреждению преступности и уголовному правосудию выразили признательность за доклад по вопросу о гендерном балансе и географической представленности в УНП ООН (E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17) и за усилия, предпринятые руководством УНП ООН в целях улучшения гендерного баланса и географической представленности.
4. Данные, представленные в настоящем докладе, относятся к сотрудникам УНП ООН, работающим по срочным, непрерывным и постоянным контрактам, если не указано иное, и на должностях, финансируемых как из регулярного бюджета, так и из внебюджетных источников.
5. УНП ООН вновь заявляет, что, являясь частью Секретариата Организации Объединенных Наций, оно привержено достижению целей обеспечения гендерного и географического баланса, а также основной ценности Организации, заключающейся в уважении разнообразия, которое определяется как равное отношение к мужчинам и женщинам, отсутствие дискриминации в отношении любого лица или группы лиц и включение гендерной проблематики в работу по существу¹.
6. В июне 2017 года Директор-исполнитель УНП ООН присоединился к Международной сети борцов за гендерное равенство, объединяющей на сегодняшний день более 200 активистов и выпускников учебных заведений, которые являются руководителями международных организаций, постоянных представительств и организаций гражданского общества и преисполнены решимости реализовать гендерное равенство на практике в своих сферах влияния. В 2019 году Директор-исполнитель вновь заявил о готовности выполнять эти обязательства,

¹ В соответствии с определением, содержащимся в типовых описаниях должностей, утвержденных помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления.

пообещав следующее: в ходе всех своих поездок по странам в связи с проектами и программами УНП ООН использовать любую возможность для мониторинга осуществления программ, способствующих обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, учитывать гендерные аспекты в своих выступлениях и содействовать более активному использованию гибких графиков работы в УНП ООН.

7. В контексте Глобальной программы по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН, принятой в мае 2017 года Канцелярией Генерального директора/Директора-исполнителя, в 2018 и 2019 годах были выдвинуты две ключевые инициативы по скоординированному и комплексному обеспечению гендерного равенства, подробнее о которых будет сказано ниже.

8. В 2018 году Исполнительный комитет Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН одобрил План действий по осуществлению Стратегии Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2018–2021 годы)². План действий обеспечивает прочную основу для всестороннего учета гендерной проблематики во всех мероприятиях, проводимых УНП ООН, и его практической деятельности. В этом документе определены основные меры, которые должны быть приняты каждым отделением, с указанием ответственных за их реализацию и сроков осуществления. План действий предусматривает элементы подотчетности в связи с мониторингом и оценкой осуществления Стратегии. Это позволяет представлять конкретные и наглядные отчеты о том, каким образом и в какой степени УНП ООН: а) обеспечивает в своей деятельности достижение глобальных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; а также б) содействует укреплению институционального потенциала и повышению эффективности в обеспечении результативности, а также в поощрении и обеспечении паритета среди сотрудников УНП ООН на всех уровнях.

9. С этой целью была создана Сеть координаторов по вопросам гендерного равенства и координаторов по вопросам женщин, в состав которой входят сотрудники штаб-квартиры и отделений на местах. Сеть является центральным элементом институциональной системы, обеспечивающей осуществление Стратегии и сопутствующего Плана действий. Координаторы выступают в качестве контактных лиц и консультантов по вопросам учета гендерной проблематики в своих структурных подразделениях, и им отводится важная роль в обеспечении институциональной подотчетности в плане осуществления Стратегии. В настоящее время разрабатываются инструменты и руководящие принципы, способствующие учету гендерных аспектов на всех этапах программного цикла, включая стадии анализа, разработки, осуществления, мониторинга и оценки. Группа по гендерным вопросам в Канцелярии Генерального директора/Директора-исполнителя в сотрудничестве со Службой управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН отвечает за укрепление потенциала координаторов и персонала по гендерным вопросам и обеспечение распространения материалов по проблемам учета гендерной проблематики.

10. Продолжается тщательный мониторинг оперативной стратегии управления людскими ресурсами на 2018–2021 годы, одобренной в апреле 2018 года Исполнительным комитетом Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН; это гарантирует, что услуги, предоставляемые Службой управления людскими ресурсами, по-прежнему соответствуют оперативным потребностям УНП ООН и продолжают способствовать успешному выполнению

² Стратегия полностью соответствует приоритетам Генерального секретаря, общесистемной стратегии достижения гендерного паритета, а также Общесистемному плану действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

мандатов. Эта стратегия помогла также возложить на сотрудников УНП ООН ответственность за продвижение ценностей организации и формирование культуры доверия. Кроме того, эта стратегия способствовала созданию потенциала для изменений и взаимодействия в контексте проводимых Генеральным секретарем реформ в области управления и развития, примером чему является разработка и осуществление Плана действий Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению вовлеченности персонала. В рамках этого Плана действий был осуществлен ряд инициатив в области инноваций, управления производственной деятельностью и организационной оперативности, включая выявление новых возможностей для профессиональной подготовки по вопросам управления преобразованиями и проведения информативных занятий по проблемам многоязычия.

11. В целях содействия усилиям Генерального секретаря по подбору многообразного по составу штата работников договор между старшими руководителями, который ежегодно подписывается Генеральным секретарем и Директором-исполнителем, по-прежнему предусматривает конкретные показатели эффективности, меры и целевые показатели в отношении процентной доли сотрудниц-женщин на каждом уровне должностей категории специалистов и выше (от С-2 до Д-1), а также целевые показатели в отношении назначения кандидатов из числа непредставленных или недостаточно представленных государств-членов и обеспечения более широкого регионального представительства (см. таблицу 1).

12. Структура и организация деятельности Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН изложены в бюллетенях Генерального секретаря (ST/SGB/2004/5 и ST/SGB/2004/6). В соответствии с этими бюллетенями к сфере компетенции УНП ООН относятся Служба управления людскими ресурсами, Служба управления финансовыми ресурсами и Служба информационных технологий. К сфере ведения Отделения Организации Объединенных Наций в Вене относятся Служба конференционного управления, Секция общего вспомогательного обслуживания, Секция закупок и Службы безопасности и охраны. В данные, приводимые в настоящем докладе, не включены данные о сотрудниках и должностях в Службе управления финансовыми ресурсами, Службе управления людскими ресурсами и Службе информационных технологий (за исключением таблиц 11 и 12 в приложении)^{3, 4}.

13. Цель показателя географической представленности заключается в обеспечении того, чтобы руководители департаментов и управлений вносили свой вклад в сокращение числа непредставленных или недостаточно представленных государств-членов в соответствии с системой желательных квот. Этот показатель используется для оценки всех решений о первоначальном назначении, повторном назначении, продвижении по службе, переводе и перераспределении персонала, принятых в целях заполнения вакантных должностей на основе принципа географического представительства. По состоянию на 31 декабря 2018 года доля таких должностей составляла 26 процентов должностей сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше, финансируемых из регулярного бюджета (98 человек). Сюда не включены должности сотрудников

³ В соответствии с рекомендацией, вынесенной государствами-членами в ходе состоявшегося в ноябре 2018 года совещания Постоянной межправительственной рабочей группы открытого состава по улучшению руководства деятельностью и финансового положения Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, в настоящий доклад включен обзор кадрового состава Отдела по вопросам управления (см. приложение, таблицы 11 и 12).

⁴ Настоящий доклад составлен в соответствии со структурой договора со старшими руководителями, разработанного в Центральных учреждениях для всех подразделений Секретариата. В соответствии с договором Служба управления людскими ресурсами, Служба управления финансовыми ресурсами и Служба информационных технологий Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН относятся к сфере ведения Отделения Организации Объединенных Наций в Вене. Директор-исполнитель УНП ООН проинформировал Центральные учреждения об этом несоответствии и просил принять меры для его устранения.

категории специалистов и выше в Службе управления людскими ресурсами, Службе управления финансовыми ресурсами и Службе информационных технологий. Для расширения разнообразия географического представительства в договоре со старшими руководителями в дополнение к системе желательных квот введен новый целевой показатель, предусматривающий ежегодный рост показателей диверсификации представленности региональных групп в УНП ООН⁵.

14. В 2018 году УНП ООН не достигло целевого показателя по назначению кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов в случае семи вакантных должностей, подлежащих географическому распределению. По состоянию на 31 декабря 2018 года 20 процентов сотрудников УНП ООН (76 человек) были из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов, 28 процентов (104 человека) — из государств-членов, попадающих в желательную квоту, а 52 процента (193 человека) — из чрезмерно представленных государств-членов. Что касается отобранных кандидатов 2018 года (см. приложение, таблица 10), 22 процента сотрудников (16 человек) были из недостаточно представленных государств-членов, 36 процентов (26 человек) — из государств-членов, попадающих в желательную квоту, а 42 процента (31 человек) — из чрезмерно представленных государств-членов. Следует отметить, что хотя УНП ООН не достигло в 2018 году целевых показателей в отношении должностей, подлежащих географическому распределению, в период с 2017 года по 2018 год увеличилась в целом доля отобранных на должности кандидатов из недостаточно представленных государств-членов (с 14 до 22 процентов).

15. В период с 2017 по 2018 год представительство сотрудников из пяти региональных групп государств — членов Организации Объединенных Наций претерпело незначительные изменения (см. таблицу 1). УНП ООН выполнило поставленную в договоре со старшими руководителями на 2018 год задачу по ежегодному росту показателей диверсификации представленности региональных групп, поскольку доля сотрудников из наиболее представленной региональной группы (Группа западноевропейских и других государств) снизилась с 64,6 процента в 2017 году до 64,1 процента в 2018 году. Это соответствует предусмотренному договором со старшими руководителями критерию для получения удовлетворительной оценки по показателю региональной диверсификации, который может быть суммарно определен следующим образом:

Для получения удовлетворительной оценки доля сотрудников из наиболее представленного региона в 2018 году должна быть меньше, чем в 2017 году, или доля сотрудников из второго наиболее представленного региона в 2017 году должна быть в пределах 10 процентных пунктов от доли сотрудников из наиболее представленного региона в 2017 году, а суммарная доля сотрудников из других регионов должна увеличиться в период с 2017 по 2018 год.

16. Что касается целевых показателей гендерного паритета на 2018 год в разбивке по уровням персонала, УНП ООН выполнило целевой показатель для должностей уровня Д-2, где женщины представлены на 33 процентах должностей, и превысило целевой показатель для должностей уровня С-3, где женщины занимают 54 процента должностей⁶. Хотя УНП ООН еще не достигло целевых показателей гендерного паритета на 2018 год для должностей уровней С-2, С-4, С-5 и Д-1, в 2018 году процентная доля представленности женщин возросла по сравнению с 2017 годом почти на всех уровнях категории специалистов и выше

⁵ Государства — члены Организации Объединенных Наций объединяются в следующие региональные группы: государства Африки, государства Азии и Тихого океана, государства Восточной Европы, государства Латинской Америки и Карибского бассейна и государства Западной Европы и другие государства.

⁶ Со статусом каждого государства-члена с точки зрения желательных квот можно ознакомиться на сайте <https://hrinsight.un.org/analytics/> (доступ к этому защищенному паролем веб-сайту разблокирован для государств-членов).

(см. таблицу 1 и пункт 24). Хотя целевых показателей гендерного паритета для каждого уровня достичь не удалось, в ходе оценки в 2018 году договоров со старшими руководителями результаты деятельности УНП ООН по обеспечению гендерного паритета в 2017–2018 годах были признаны удовлетворительными. Такая оценка была дана благодаря тому, что в 2018 году по сравнению с 2017 годом количество категорий сотрудников, приблизившихся к целевому показателю гендерного паритета, оказалось выше, чем количество категорий, для которых этот показатель снизился. В соответствии с критерием оценки гендерного паритета, предусмотренным договором со старшими руководителями, для получения удовлетворительной оценки в 2018 году количество категорий сотрудников, которые находятся в пределах целевого диапазона, установленного в общесистемной стратегии достижения гендерного паритета (47–53 процента), или приблизились к этому диапазону, должно быть по сравнению с 2017 годом больше, чем количество категорий сотрудников, выбывших из этого целевого диапазона в 2018 году.

Таблица 1

Целевые показатели географического представительства и гендерного паритета: результаты деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в 2018 году, измеряемые в соответствии с договором, заключенным старшим руководителем с Генеральным секретарем

(проценты)

<i>Показатель для оценки работы</i>	<i>Целевой показатель на 2018 год</i>		<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2018 года^a</i>	<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2017 года</i>
Назначения на подлежащие географическому распределению должности кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов ^b	50		14	13
Ежегодный прогресс в продвижении к достижению большей региональной диверсификации	Рост показателей региональной диверсификации в 2018 году по сравнению с 2017 годом	Группа западноевропейских и других государств	64,1	64,6
		Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона	14,2	13,5
		Группа восточноевропейских государств	8,3	8,6
		Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна	7,0	6,9
		Группа африканских государств	6,4	6,3
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-2	Неприменимо		33	0
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-1	46		33	43
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-5	50		40	39
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-4	47		42	40
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-3	50		54	52
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-2	50		45	38

^a Данные за 2017 и 2018 годы представлены Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления для включения в доклад о договоре со старшими руководителями.

- ^b Со статусом каждого государства-члена с точки зрения желательных квот можно ознакомиться на сайте <https://hrinsight.un.org/analytics/> (доступ к этому защищенному паролем веб-сайту разблокирован для государств-членов).
- ^c По причинам математического характера некоторые комбинации подразделений/уровней (например, комбинации с числом сотрудников 3, 5, 7, 9, 11 или 13) не могут достигать 47–53-процентного диапазона. В таких случаях Управление людских ресурсов считает паритет достигнутым, если достигнут ближайший к значению этого диапазона возможный процентный показатель. Поскольку в 2018 году на должностях уровня Д-2 работали в общей сложности три сотрудника УНП ООН, процентная доля сотрудников-женщин, составлявшая паритет для этого сочетания подразделения/уровня, составляет либо 33, либо 67 процентов, так как оба эти показателя в равной степени близки к диапазону гендерного паритета.

II. Обновленная информация в отношении факторов, способствующих осуществлению общесистемной стратегии достижения гендерного паритета

17. Помимо усилий, прилагаемых под руководством Секретариата, УНП ООН продолжало принимать разнообразные меры для достижения гендерного паритета. В настоящем докладе освещается прогресс, достигнутый в этой связи в области найма и удержания персонала, служебного роста и организационной культуры с момента выхода предыдущего доклада ([E/CN.7/2018/15-E/CN.15/2018/17](https://www.un.org/ru/press/docs/2018/180115.html)).

A. Информационно-пропагандистская работа, найм и удержание персонала

18. УНП ООН продолжало активизировать информационно-пропагандистскую деятельность в целях диверсификации контингента претендентов на должности. В 2018 году представители УНП ООН приняли участие в 7 информационно-пропагандистских мероприятиях, а в период с 1 января по 30 июня 2019 года — в 10 таких мероприятиях. В число таких мероприятий вошли презентации по процедуре подачи заявлений на вакансии в УНП ООН и заполнения autobiographical анкет, ярмарки вакансий и лекции для студентов университетов и других заинтересованных сторон.

19. УНП ООН продолжило практику регулярного распространения обновленной информации и статистических данных о процедуре подачи заявлений о приеме на работу. Информация о вакантных должностях старшего уровня доводилась до сведения постоянных представительств при Организации Объединенных Наций в Вене, а объявления о замещении вакантных должностей направлялись в Группу по информационно-пропагандистской работе Управления людских ресурсов в Нью-Йорке для распространения по каналам Организации Объединенных Наций, включая каналы УНП ООН в социальных сетях (Facebook, Twitter и LinkedIn). Для более широкого распространения информации сведения по отдельным вакансиям размещались на онлайн-платформе вакансий DevEx, возможность использовать которую для найма на руководящие должности Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН предоставила на экспериментальной основе в августе 2018 года. К каждой рекомендации по отбору кандидатов, представляемой на рассмотрение Директору-исполнителю, прилагаются сведения о нынешнем гендерном и географическом распределении персонала УНП ООН, а также о нынешнем географическом представительстве стран, гражданами которых являются рекомендованные кандидаты, что позволяет Директору-исполнителю принять обоснованное решение о выборе кандидата. В 2018 году Директор-исполнитель утвердил 211 рекомендаций по отбору сотрудников категории специалистов, 23 из которых предусматривали горизонтальное продвижение кадров. В числе 211 кандидатов, рекомендованных для отбора, было 111 женщин и 100 мужчин. Из 111 кандидатов-женщин 75 были назначены на должности

в штаб-квартире, а 36 — на должности на местах; из 100 кандидатов-мужчин 57 были назначены на должности в штаб-квартире и 43 — на должности на местах.

20. УНП ООН продолжило практику предоставления заинтересованным сторонам информации и разъяснений по процедуре подачи заявок в ходе информационных веб-семинаров. В период с 1 января по 30 июня 2019 года в социальных сетях (Facebook, Twitter и LinkedIn) были размещены объявления о проведении двух вебинаров с использованием приложения Skype for Business. На семинары зарегистрировался 441 человек, а участие в них приняли 85 человек. Из общего числа зарегистрированных (441 человек) 267 человек (60,54 процента) назвали себя женщинами, 173 (39,23 процента) — мужчинами и 1 (0,23 процента) — «другими». Что касается регионального представительства, то доля зарегистрированных лиц в разбивке по региональным группам была следующей: Группа западноевропейских и других государств — 32 процента; Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона — 20 процентов; Группа африканских государств — 18 процентов; Группа восточноевропейских государств — 16 процентов; и Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна — 14 процентов. Эти цифры свидетельствуют о том, что вебинары могут представлять интерес, в частности, для кандидатов-женщин и кандидатов, представляющих разные географические регионы.

21. В рамках своих всеобъемлющих процедур контроля за подачей заявлений Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН предупреждает руководителей, занимающихся наймом персонала, о необходимости проведения дополнительной информационно-пропагандистской работы в отношении вакансий уровня С-3 и выше, если женщины составляют менее 30 процентов претендентов, подавших заявления на эти должности. Кроме того, Служба предоставляет группам по найму персонала УНП ООН подробную информацию о целевых показателях гендерного и географического представительства и о возможностях, которые система обработки заявлений «Инспира» предоставляет для анализа демографических характеристик кандидатов на отдельные должности. В декабре 2018 года Служба управления людскими ресурсами проинформировала группы, занимающиеся наймом персонала, о новых функциональных возможностях системы «Инспира», в число которых вошла автоматическая рассылка таким группам напоминаний о задачах по обеспечению географической сбалансированности и гендерного равенства как в период объявления вакансий, так и после него, а также размещение на сетевой странице с объявлениями о вакансиях обновленной информации, касающейся статуса географического представительства, региональной группы, гражданства и пола каждого кандидата. В соответствии с нынешней практикой, после рассылки напоминания, генерированного системой, Служба направляет группам, занимающимся наймом персонала, дополнительные индивидуальные сообщения с обновляемой ежемесячно по каждому занимающемуся наймом подразделению информацией о процентной доле женщин на каждом уровне, о демографических характеристиках персонала УНП ООН с точки зрения представительства региональных групп, а также сводный перечень желательных квот для географических должностей по странам. Цель этих мероприятий — помочь группам по найму персонала выносить обоснованные и ориентированные на обеспечение многообразия рекомендации по отбору кандидатов.

22. Для оказания группам по найму персонала УНП ООН содействия в применении в ходе информационно-пропагандистской деятельности и найма персонала подхода, предусматривающего учет гендерных аспектов и многообразия, в марте 2019 года Служба управления людскими ресурсами опубликовала в своем ежемесячном бюллетене “HR Vienna Current Affairs” рекомендации по использованию отражающих гендерные аспекты формулировок. С этой же целью постоянно уточняются и дополняются перечни женских организаций, используемые в ходе информационно-пропагандистской деятельности. Например, в апреле 2019 года был составлен перечень женских организаций, занимающихся борьбой с отмыванием денежных средств и финансированием терроризма.

23. Чтобы обеспечить полное понимание и соблюдение политики и руководящих принципов в отношении гендерного паритета, в рамках УНП ООН регулярно распространяются соответствующая информация и дополнительные разъяснения. Примером такой практики является распространение междепартаментского меморандума [ST/AI/1999/9](#) Генерального секретаря об осуществлении специальных мер по достижению гендерного равенства и междепартаментского меморандума заместителя Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления о мерах по улучшению гендерного паритета посредством объявлений о вакансиях.

24. Согласно утвержденной Генеральным секретарем общесистемной стратегии достижения гендерного паритета считается, что этот показатель должен быть в диапазоне от 47 до 53 процентов. Как показано в таблице 1, содержащейся в приложении⁷ к настоящему докладу, по состоянию на 31 декабря 2018 года гендерный баланс был достигнут в УНП ООН на должностях класса С-3, где этот показатель составил 54 процента. Тем не менее женщины составляют лишь от 33 до 45 процентов сотрудников УНП ООН на должностях категорий С-2, С-4, С-5 и Д-1. Следует отметить, что с 31 декабря 2017 года по 31 декабря 2018 года увеличилась общая представленность женщин-сотрудников на должностях всех уровней (с 38 до 45 процентов на уровне С-2, с 52 до 54 процентов на уровне С-3, с 40 до 42 процентов на уровне С-4 и с 39 до 40 процентов на уровне С-5), за исключением должностей уровня Д-1, где доля женщин-сотрудников снизилась с 43 до 33 процентов. На уровне Д-2 доля женщин среди сотрудников увеличилась с нуля по состоянию на 31 декабря 2017 года до 33 процентов по состоянию на 31 декабря 2018 года. По состоянию на 31 декабря 2018 года в штаб-квартире УНП ООН был достигнут общий гендерный баланс на должностях категории специалистов и выше, причем женщины составляют 52 процента кадрового состава, что на 2 процента больше, чем по состоянию на 31 декабря 2017 года (см. приложение, таблица 2).

25. Гендерный паритет был достигнут среди сотрудников и персонала отделений УНП ООН на местах — женщины составляют здесь 47 процентов от общей численности сотрудников и персонала (723 из 1 538 человек) (см. приложение, таблица 5). Доля женщин среди национальных сотрудников-специалистов и подрядчиков по обслуживанию составила 46 процентов (31 из 68 национальных сотрудников-специалистов и 642 из 1 383 подрядчиков по обслуживанию), а среди добровольцев Организации Объединенных Наций — 57 процентов (50 из 87 добровольцев). Поскольку эти данные включаются в настоящий доклад впервые, сопоставить их с данными за предыдущие периоды пока не представляется возможным.

26. Приостановился имевший место ранее устойчивый рост доли заявлений, подаваемых кандидатами-женщинами (с 31 процента в 2015 году до 36 процентов в 2017 году). В 2018 году доля женщин среди кандидатов на должности категории специалистов и выше составляла 35 процентов. В период с 1 января по 30 июня 2019 года доля женщин, подавших заявления на эти должности, составила 34 процента, что свидетельствует о тенденции к снижению этого показателя на 1–2 процента в год. Для преодоления этой тенденции к снижению Службе управления людскими ресурсами необходимо активизировать работу в области контроля и информационно-пропагандистскую деятельность.

27. Что касается отбора кандидатов в течение 2018 года и первой половины 2019 года, то отбор женщин-кандидатов на должности категории специалистов и выше проводился в пределах 47–53 процента диапазона гендерного равенства, причем женщины составляли 49,3 процента от числа отобранных кандидатов в 2018 году и 52,9 процента от числа отобранных кандидатов в период с 1 января по 30 июня 2019 года. Эти данные свидетельствуют о росте числа отобранных

⁷ В силу ограниченности количества страниц приложение к настоящему докладу не переведено с английского языка на другие официальные языки Организации Объединенных Наций.

женщин-кандидатов по сравнению с 2017 годом, когда их доля составляла 46,43 процента.

28. В продолжение тенденции, начавшейся в 2017 году, процентная доля женщин, отобранных в 2018 году, оказалось выше процентной доли заявлений, поданных женщинами. Например, если женщины в 2018 году составляли 36,5 процента кандидатов на должности уровня С-3 в УНП ООН, то отобрано было 55,6 процента из них. На должностях уровня С-4 женщины составляли 27,6 процента соискателей, а отобрано было 48,4 процента из них. В приложении к настоящему докладу приводятся подробные статистические данные о соотношении мужчин и женщин среди сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше и среди сотрудников и персонала отделений УНП ООН на местах, равно как и претендентов на должности в этих категориях, а также о распределении по полу и странам, гражданами которых являются кандидаты, отобранные на должности различного уровня в УНП ООН.

В. Развитие карьеры

29. УНП ООН продолжало оказывать содействие в развитии карьеры посредством семинаров-практикумов, онлайн-курсов и других ресурсов; мероприятий по обеспечению профессиональной подготовки; обзоров учебных программ и программ в области развития; а также помощи в трудоустройстве супругов/супруг, о чем подробно говорится в предыдущем докладе Директора-исполнителя. Например, в период с 1 января 2018 года по 30 июня 2019 года инструкторы Службы управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН провели более 330 часов индивидуальных консультативных занятий; почти 90 процентов участников этих занятий составляли женщины.

30. В своих инициативах и программах в сфере обучения УНП ООН продолжило учитывать гендерную проблематику, уделяя особое внимание повышению осведомленности о подсознательных предубеждениях. Например, модуль, посвященный подсознательным предубеждениям, был включен в программу обучения навыкам проведения собеседований с учетом квалификационных требований, а гендерный компонент — в учебные занятия по вопросам управления служебной деятельностью, проводившиеся Службой управления людскими ресурсами весной 2019 года. В период с 1 января по 30 июня 2019 года для сотрудников было организовано в общей сложности шесть учебных занятий по вопросам управления служебной деятельностью, участие в которых приняли 107 сотрудников.

31. В рамках Глобальной программы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин УНП ООН продолжало проводить базовую подготовку по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики и аналитические совещания. Эти занятия были направлены на повышение осведомленности сотрудников по гендерным вопросам и наращивание их потенциала. Например, в декабре 2018 года было проведено аналитическое совещание по гендерным проблемам и проблемам терроризма, а в июне 2019 года при содействии женщин — представителей отделений на местах были организованы учебные занятия с целью побудить женщин подавать заявления на должности в отделениях на местах. Все занятия транслировались в отделениях на местах в режиме реального времени.

32. В 2018 году УНП ООН приступило к проведению в Вене серии семинаров-практикумов под названием «ООН для всех» — учебной инициативы, способствующей формированию разнообразной и инклюзивной рабочей среды для всех сотрудников Организации Объединенных Наций и членов их семей независимо от их гендерной идентичности, сексуальной ориентации, психического здоровья и наличия инвалидности. В том же году более 70 сотрудников приняли участие либо в семинарах-практикумах «ООН для всех», либо в семинаре-

практикуме по подготовке инструкторов, организованном в рамках общесистемной программы Организации Объединенных Наций в сфере труда под названием «ООН проявляет заботу». Следующий семинар-практикум «ООН для всех» планируется провести в последнем квартале 2019 года.

33. Ежегодно, начиная с 2017 года, УНП ООН проводит акцию «Познакомьте дочь с вашей работой». Благодаря этому дочери сотрудников получают возможность больше узнать о программах и карьере в УНП ООН. В апреле 2019 года 20 дочерей сотрудников приняли участие в проводившейся в третий раз акции «Познакомьте дочь с вашей работой», организованной Службой управления людскими ресурсами совместно с координаторами по делам женщин.

34. В 2018 году была организована программа наставничества, имеющая целью свести сотрудников, работающих на должностях класса С-2, С-3 и С-4, с сотрудниками, занимающими старшие должности категории специалистов и выше, для консультирования по вопросам карьерного роста и оказания наставнической помощи. Особое внимание было уделено подбору наставников для женщин, работающих на младших должностях. Второй раунд инициативы по наставничеству начался в мае 2019 года. Были предприняты целенаправленные усилия по мотивации сотрудников, занимающих руководящие должности, становиться наставниками женщин-сотрудников на должностях классов С-4 и С-5 и оказывать им поддержку в развитии их карьеры.

35. В июне 2019 года в Вене был проведен семинар-практикум «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций», подготовленный Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций. Участие в этом семинаре-практикуме приняли 19 женщин из числа сотрудников УНП ООН класса С-4 и выше, которые смогли дополнительно усовершенствовать свои навыки в сфере руководства, установить контакты с другими женщинами-коллегам и наладить важные взаимосвязи.

36. В начале цикла служебной аттестации 2019/2020 годов Служба управления людскими ресурсами ввела новое требование к сотрудникам и подразделениям УНП ООН — включать в планы работы цель, касающуюся всестороннего учета гендерной проблематики и обеспечения гендерного паритета. Поступающие от подразделений запросы, касающиеся формулирования и достижения этой цели, рассматривались сотрудниками Службы управления людскими ресурсами по мере необходимости; например, Координатор по вопросам многообразия Службы управления людскими ресурсами организовал семинар-практикум по этой цели для подразделения, запросившего разъяснения. В бюллетене Службы управления людскими ресурсами, выпущенном в декабре 2018 года, членам групп по набору персонала было рекомендовано включать вопрос по гендерной проблематике в собеседования с соискателями, проводимые на основе их профессиональных качеств. В первой половине 2019 года 44 руководителя разного уровня прошли подготовку в ходе четырех семинаров-практикумов по вопросам коучинга как инструмента организации служебной деятельности сотрудников и руководителей.

С. Организационная культура

37. В соответствии с общесистемной стратегией обеспечения гендерного паритета, Стратегией Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и Оперативной стратегией в области людских ресурсов на 2018–2021 годы, а также с учетом готовности Директора-исполнителя как участника Сети борцов за гендерное равенство способствовать дальнейшему развитию инклюзивной организационной культуры УНП ООН продолжало принимать меры в целях поощрения гибких графиков работы, частичной занятости, семейных отпусков, отпусков по беременности и родам, отпусков для отцов в связи с рождением ребенка, а также политики грудного вскармливания.

38. В 2018 году семь сотрудников воспользовались возможностью работать по рабочей неделе, сокращенной на 50 или 80 процентов. Все эти семь сотрудников являются женщинами; трое из них выбрали вариант сокращения рабочей недели на 50 процентов, а четверо — на 80 процентов. Возможностью работать удаленно воспользовались в общей сложности 80 сотрудников, что более чем в два раза больше, чем в 2017 году, когда удаленно работали 35 сотрудников⁸. Женщины составляли в общей сложности 59 процентов сотрудников, работавших в 2018 году удаленно. Статистические данные о неполном рабочем дне и удаленной работе показывают, что, хотя сотрудники все чаще используют подобные гибкие графики работы, мужчины и женщины прибегают к ним в разной степени. Возможностью работать по сжатому графику воспользовались в общей сложности восемь сотрудников, из которых 50 процентов (четыре человека) составляли женщины. В целом, как отмечается в ежегодных статистических данных, предоставленных Управлением людских ресурсов, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН по-прежнему чаще всех в Секретариате Организации Объединенных Наций прибегают к гибкой организации рабочего времени⁹.

39. Поскольку гибкий режим работы не является правом сотрудников, то для перехода на такой график сотруднику необходимо предварительно получить разрешение своего начальника. Руководители, отклоняющие просьбу о гибком режиме работы, должны направить письменное обоснование начальнику Службы управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН. Однако, как показывает практика работы организации, сотрудники редко обращаются с официальной просьбой о переводе на гибкий график работы, не имея согласия своего непосредственного руководителя. В ряде случаев, когда в 2018 и 2019 годах между сотрудником и руководителем имели место разногласия по поводу применения гибкого графика работы, Служба управления людскими ресурсами в инициативном порядке принимала на себя посредническую роль и работала с заинтересованными сторонами, помогая им разобраться в возможностях применения подходящего гибкого графика работы и в то же время обеспечивая баланс между существенными интересами организации и индивидуальными потребностями сотрудника.

40. С момента своего введения в действие в конце 2018 года пакет «С возвращением!» — пакет информационных материалов в поддержку реинтеграции сотрудников, возвращающихся на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска для отца по уходу за ребенком или после продолжительного отсутствия по другим причинам — был выдан семи женщинам-сотрудникам, готовящимся к отпуску по беременности и родам, а также одному сотруднику, вновь вышедшему на работу после длительного отпуска по болезни. По состоянию на 30 июня 2019 года отзывы о пакете были положительными, однако необходимо собрать больше сведений о том, как этот пакет влияет на процесс реинтеграции возвращающихся на работу сотрудников. В этих целях Координатор по вопросам многообразия Службы управления людскими ресурсами на постоянной основе занимается сбором информации об опыте использования этого пакета и предложений по его совершенствованию.

41. УНП ООН продолжало регулярно отслеживать и поддерживать прохождение штатными и внештатными сотрудниками как в штаб-квартире, так и в отделениях на местах обязательных учебных курсов, в том числе курса под названием «Я знаю гендерную проблематику». Рекомендации, опубликованные как средство помощи сотрудникам в преодолении технических трудностей,

⁸ В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2019/3 сотрудники, воспользовавшиеся вариантом удаленной работы, могут до трех дней в неделю работать с альтернативного рабочего места. Эти данные отражают общее число соглашений об удаленной работе, а также учетные записи сотрудников, которые сообщили в системе «Умоджа» о том, что они работали удаленно в течение пяти или более дней в году.

⁹ Дополнительные сведения см. по адресу: <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

возникающих в связи с использованием системы «Инспира», позволили повысить показатели соблюдения требований в целом.

42. В 2018 и 2019 годах в целях формирования благоприятной и ориентированной на непрерывное обучение культуры работы в рамках Плана действий по взаимодействию с персоналом были реализованы многочисленные инициативы, направленные на поощрение инноваций, повышение качества управления служебной деятельностью и оперативности в УНП ООН. В частности, были приняты такие меры, как создание в Отделе управления межфункциональной инновационной группы под руководством старшего координатора по реорганизации рабочих процессов и управлению преобразованиями, включение творческого подхода в перечень компетенций в цикле служебной деятельности в 2019/2020 годах, а также проведение в марте 2019 года учебного мероприятия в поддержку многоязычия.

43. В целом положительно был воспринят переход на расширенную систему удаленной работы, в соответствии с которой сотрудникам, не взявшим ежегодный отпуск в период с 24 по 31 декабря, было разрешено по предварительной договоренности с начальником работать дистанционно, не находясь на своем рабочем месте. Был использован опыт, накопленный в течение первого года, например необходимость более своевременного уведомления о соответствующей возможности, и разработаны планы по дальнейшему осуществлению аналогичных мероприятий в 2019 году.

44. В рамках содействия в осуществлении с 18 апреля 2019 года провозглашенной в бюллетене Генерального секретаря [ST/SGB/2019/3](#) новой политики внедрения гибких графиков работы были предприняты различные инициативы по информированию сотрудников об этих изменениях. В майском номере журнала “HR Vienna Current Affairs” за 2019 год сотрудникам были даны разъяснения относительно этой политики и способов использования новых вариантов сокращенного рабочего времени и работы в удаленном режиме. В июне 2019 года было также проведено информационное мероприятие, в том числе в режиме «вопросы и ответы», в целях дать общий обзор произошедших изменений. Были удовлетворены специальные просьбы о проведении брифингов для отдельных организационных подразделений, и ожидается, что эти усилия позволят увеличить число сотрудников, использующих гибкий график работы.

45. В начале 2019 года Структура «ООН-женщины» опубликовала Руководящие принципы по формированию благоприятных условий в рамках системы Организации Объединенных Наций и Дополнительные руководящие указания, призванные обеспечить учет принципов паритета в более широком контексте культуры на рабочих местах. В целях содействия их распространению Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН объявила о публикации Руководящих принципов в своем бюллетене “HR Vienna Current Affairs” в марте 2019 года, и в апреле 2019 года организовала в Вене совместно с группой по гендерным вопросам в Канцелярии Генерального директора/Директора-исполнителя, а также с представителями Структуры «ООН-женщины» и Организации Объединенных Наций по промышленному развитию мероприятие, посвященное началу их осуществления. В целях популяризации Руководящих принципов среди отделений УНП ООН на местах Служба провела в июне 2019 года в рамках встречи представителей местных отделений интерактивное совещание, посвященное обсуждению проблем и возможностей, с которыми сталкиваются отделения на местах в деле создания более благоприятных условий работы. Итоги совещания отражены в сборнике примеров передовой практики по созданию благоприятных условий труда, который будет опубликован во второй половине 2019 года.

46. В целях более эффективной интеграции стажеров, 75 процентов из которых (76 из 102 человек) по состоянию на 31 июля 2019 года были женщины, УНП ООН организует для них бесплатный инструктаж, помогая тем самым их

обучению и повышению их квалификации. В первой половине 2019 года Служба управления людскими ресурсами провела 18 консультаций для стажеров.

47. Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН одной из первых поддержала выдвинутую Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в Вене инициативу «Сообщество, культура общения и коммуникации», предложив провести в конце мая 2018 года на экспериментальной основе новую серию семинаров-практикумов. В основу этой инициативы положен тезис, согласно которому многообразие является залогом успешной деятельности Организации в плане как исполнения ее мандата, так и внутреннего управления. Цель семинара-практикума заключалась в том, чтобы продемонстрировать новую динамику взаимодействия на рабочем месте, научить участников говорить об этой динамике, убедить их в необходимости изменения культуры общения и предоставить в их распоряжение набор конкретных инструментов и методик достижения этой цели. Успешно проведя в экспериментальном порядке серию семинаров-практикумов в мае 2019 года, Служба провела второй раунд таких семинаров-практикумов в Вене в конце августа 2019 года — в преддверии глобального запуска кампании Генерального секретаря в поддержку культуры общения.

III. Обновленная информация о факторах, обуславливающих географическое многообразие

48. Настоящий раздел включен в доклад во исполнение просьбы о предоставлении более полной информации о географическом распределении, а приводимая в приложении схема отчетности была расширена в целях включения таблиц о региональном и географическом распределении персонала УНП ООН как в Вене, так и в отделениях на местах (см. приложение).

49. УНП ООН осуществляет политику и инициативы Секретариата, направленные на поощрение и обеспечение справедливого географического представительства и изложенные в глобальной стратегии Генерального секретаря в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: создание более эффективной, транспарентной и подотчетной Организации Объединенных Наций (A/73/372). В настоящем разделе данного доклада рассказывается о ключевых факторах решения этой задачи, а также о проведенных УНП ООН мероприятиях и успехах, достигнутых в этой сфере.

50. В опубликованной в сентябре 2018 года глобальной стратегии в области людских ресурсов на 2019–2021 годы было объявлено о разработке новых инициатив, призванных стимулировать прогресс в области отчетности и обеспечения географического многообразия. Стратегия имеет целью не только поощрение инициатив, направленных на расширение практики подачи заявлений и отбора кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных стран в соответствии с существующей системой желательных квот, но и на активизацию усилий по расширению многообразия персонала с точки зрения регионального представительства.

51. Об усилении внимания к региональному многообразию подробнее говорится в межучрежденческом меморандуме руководителя аппарата от 29 мая 2019 года о дальнейших мерах по диверсификации кадрового состава, с тем чтобы он отражал международный характер организации. В меморандуме разъясняется, что географическое представительство и региональная диверсификация дополняют друг друга, и подразделениям Секретариата предлагается разрабатывать планы действий для конкретных подразделений, учитывающие эти два фактора многообразия, с тем чтобы добиться немедленного и ощутимого прогресса в деле обеспечения более сбалансированного географического представительства. Предлагаемые в меморандуме конкретные меры включают выделение должностей, подлежащих географическому распределению, в отдельную категорию в штатном расписании и требование прилагать все усилия для отбора

на такие должности кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных стран. При выборе на должности, подлежащие географическому распределению, кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных стран подразделениям Секретариата следует стремиться делать выбор в пользу представителей регионов с наименьшим представительством в соответствующем подразделении. Что касается должностей категории специалистов и выше, то старшие руководители должны стремиться набирать на них больше сотрудников из регионов, наименее представленных в соответствующих подразделениях. Что касается регионального представительства, то поскольку в договоре со старшим руководителем не установлены конкретные целевые показатели, идеальный уровень представительства должен определяться на основе анализа кадрового состава подразделений.

52. В целях содействия обеспечению географического многообразия в рамках всего Секретариата Комиссия по наркотическим средствам в своей резолюции 61/12 и Комиссия по предупреждению преступности и уголовному правосудию в своей резолюции 27/7 просили УНП ООН пересмотреть свою политику и практику набора персонала в целях обеспечения более сбалансированного географического представительства среди своего кадрового состава в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций.

53. В ответ на эти просьбы в июне и июле 2019 года УНП ООН провело обзор своей политики и практики набора персонала и своего кадрового состава с точки зрения географического многообразия. Консультант, нанятый Службой управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН, проанализировал данные о демографическом составе персонала УНП ООН и провел собеседования и фокус-группы с представителями государств-членов, Канцелярии Генерального директора/Директора-исполнителя, старшими руководителями, руководителями служб найма на должностях уровней С-5 и Д-1 и сотрудниками Службы управления людскими ресурсами, а также фокус-группы по Скуре, в которых приняли участие сотрудники 10 различных отделений на местах и, в том числе представители на местах.

54. Результаты этого анализа были использованы для разработки плана действий по обеспечению географического многообразия, который был представлен в октябре 2019 года на совещании Постоянной межправительственной рабочей группы открытого состава по улучшению руководства деятельностью и финансового положения УНП ООН. Анализ показал, что большинство сотрудников и персонала отделений УНП ООН на местах составляют представители стран Латинской Америки и Карибского бассейна. Кроме того, из в общей сложности 1 919 сотрудников УНП ООН и персонала в штаб-квартире в Вене и на местах (включая сотрудников категории специалистов и выше, национальных сотрудников-специалистов, подрядчиков по обслуживанию и добровольцев Организации Объединенных Наций) 46 процентов представляют государства Латинской Америки и Карибского бассейна, 23 процента — государства Азиатско-Тихоокеанского региона, 15 процентов — государства Западной Европы и другие государства, 13 процентов — государства Африки и 3 процента — государства Восточной Европы (см. приложение, таблица 7). Этот анализ также выявил преобладание на должностях сотрудников категории специалистов и выше представителей западноевропейских и других государств, на долю которых, с учетом сотрудников, работающих по временным контрактам, по состоянию на 31 мая 2019 года приходилось 63 процента от общего числа сотрудников. Например, было установлено, что восемь стран с наибольшей представленностью сотрудников категории специалистов и выше относятся к Группе западноевропейских и других государств — на их долю приходится в совокупности 48 процентов (200 человек) от общего числа сотрудников на таких должностях. Это означает, что почти половину сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше представляют восемь стран (в порядке убывания: Италия, Франция, Германия, Соединенные Штаты, Канада, Соединенное Королевство, Австрия и Испания), относящиеся к Группе западноевропейских и других государств. На уровне

Секретариата на долю западноевропейских и других государств приходилось 26,8 процента сотрудников всех категорий (37 505 человек по состоянию на 31 декабря 2018 года).

55. Анализ процедур найма и кадрового состава УНП ООН с точки зрения географического многообразия позволил лучше понять ситуацию и стал основой для дальнейших действий. В настоящее время разрабатывается комплексный план действий по расширению географического многообразия, четко определяющий обязанности и сроки. Одновременно с этим были определены приоритетные направления расширения географического представительства и регионального многообразия на вторую половину 2019 года и на 2020 год. К их числу относятся активизация коммуникации и работы по повышению осведомленности о целевых показателях обеспечения географического многообразия и о нынешних статистических данных о кадровом составе с точки зрения его географического представительства и представленности региональных групп, более тщательный анализ заявлений о приеме на работу с точки зрения географического многообразия, усиление информационной работы с государствами-членами (например, направление уведомлений о вакансиях постоянным представительствам государств-членов) и другими подразделениями Организации Объединенных Наций, а также оказание дополнительной поддержки местному кадровому резерву в отделениях УНП ООН на местах путем организации онлайн-ового и очного обучения. Кроме того, будет продолжена осуществляемая в настоящее время деятельность, информация о которой приводится ниже.

56. В целях расширения географического и гендерного многообразия в процессе набора персонала УНП ООН проводит активную информационно-пропагандистскую работу (см. пункты 18–21). Что касается, в частности, географического представительства, то УНП ООН увеличило число информационных мероприятий, проводимых в Вене для участников из разных стран, таких как учащиеся университетов и представители министерств государств-членов, в целях расширения географического охвата своей информационно-пропагандистской деятельности при ограниченности средств на зарубежные поездки. В период с 1 января по 30 июня 2019 года были проведены четыре подобных мероприятия.

57. В ходе процесса подачи заявлений группы по найму и Директор-исполнитель наряду с рекомендациями по отбору также получают подробную информацию о географическом происхождении кандидата и целевых показателях географического представительства. Во все объявления об открывающихся в УНП ООН вакансиях на должности, подлежащие географическому распределению, включается специальное уведомление, призванное стимулировать к подаче заявлений кандидатов, являющихся гражданами непредставленных или недостаточно представленных стран. Эти меры соответствуют положениям межучрежденческого меморандума от 29 мая 2019 года о дальнейших мерах по диверсификации кадрового состава, с тем чтобы он отражал международный характер организации (см. пункт 50).

58. Внимание многообразного в географическом отношении контингента претендентов привлекают информационные вебинары. Например, в 2019 году для участия в вебинарах УНП ООН зарегистрировались граждане из 106 стран. 14 процентов из них составляли государства Латинской Америки и Карибского бассейна, 16 процентов — государства Восточной Европы, 18 процентов — государства Африки, 20 процентов — государства Азиатско-Тихоокеанского региона и 32 процента — государства Западной Европы и другие государства. УНП ООН признало, что такие вебинары открывают широкие возможности для информационной работы и поэтому планирует расширять эту программу, проводя в сотрудничестве с государствами-членами и отделениями на местах целевые вебинары в рамках разрабатываемого в настоящее время плана действий по обеспечению более широкого географического многообразия.

59. В период с 1 января 2018 года по 30 июня 2019 года сотрудники Службы управления людскими ресурсами в Вене трижды выезжали в отделения на

местах в целях информирования их сотрудников о процедуре найма на международные должности и проведения соответствующего обучения. Внутренняя оценка назначения набранных на местах сотрудников УНП ООН и сотрудников на международные должности показала, что такие кадровые перемещения могут способствовать расширению географического многообразия среди сотрудников УНП ООН, набранных на международной основе. Как показано в таблице 2, показатель регионального представительства для 11 сотрудников отделений на местах, назначенных в 2018 году на штатные или временные должности международных сотрудников УНП ООН, в целом выше по сравнению с показателем регионального представительства сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше, работающих в штаб-квартире (см. приложение, таблица 7). Как показывают данные за 2019 год, тенденция в отношении назначения сотрудников, набираемых на местах, и другого персонала на должности международных сотрудников усиливается (см. таблицу 2).

Таблица 2

Штатные сотрудники и персонал отделений на местах, назначенные на международные должности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в период с 1 января по 31 декабря 2018 года

<i>Региональная группа</i>	<i>Национальный персонал категории специалистов</i>	<i>Подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>	<i>Общая численность персонала</i>	<i>Процентная доля</i>
Группа африканских государств		2	1	3	27,3
Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона			2	2	18,2
Группа восточноевропейских государств		1		1	9,1
Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна	1	1		2	18,2
Группа западноевропейских и других государств			3	3	27,3
Всего	1	4	6	11	100

Штатные сотрудники и персонал отделений на местах, назначенные на международные должности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в период с 1 января по 30 июня 2019 года

<i>Региональная группа</i>	<i>Национальный персонал категории специалистов</i>	<i>Подрядчики</i>	<i>Добровольцы Организации Объединенных Наций</i>	<i>Общая численность персонала</i>	<i>Процентная доля</i>
Группа африканских государств	1	1		2	15
Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона	1			1	8
Группа восточноевропейских государств					0
Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна	2	2	2	6	46
Группа западноевропейских и других государств		1	3	4	31
Всего	4	4	5	13	100

IV. Рекомендации

60. Комиссия, возможно, пожелает принять к сведению информацию об усилиях УНП ООН по достижению гендерного баланса и обеспечению найма сотрудников по возможности на самой широкой географической основе.

61. Комиссия, возможно, пожелает рекомендовать государствам-членам продолжать оказывать УНП ООН поддержку в его усилиях по привлечению и удержанию сотрудников при обеспечении самых высоких стандартов работоспособности, компетентности и добросовестности и уделении должного внимания важности широкой географической основы и гендерной сбалансированности.

62. Наконец, без ущерба для возможностей служебного роста работающих сотрудников, Комиссия, возможно, пожелает просить УНП ООН и далее активизировать свою информационно-разъяснительную деятельность и рекомендовать государствам-членам оказывать Управлению поддержку в этих усилиях в целях увеличения числа заявлений, поступающих от отвечающих требованиям и имеющих надлежащую квалификацию женщин — кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов, а также из государств-членов из регионов с более низкими показателями представительства.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime^{*,**,**}

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	5	33	20	40	70	42	64	54	9	45	169	45
Male	1	100	2	67	10	67	30	60	96	58	54	46	11	55	204	55
Total	1	100	3	100	15	100	50	100	166	100	118	100	20	100	373	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2018, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	%	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	37.5	16	50	44	48	50	60	9	53	123	52
Male	1	100	2	67	5	62.5	16	50	48	52	33	40	8	47	113	48
Total	1	100	3	100	8	100	32	100	92	100	83	100	17	100	236	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	2	29	4	22	26	35	14	40	0	0	46	34
Male	5	71	14	78	48	65	21	60	2	100	91	66
Total	7	100	18	100	74	100	35	100	2	100	137	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the later website is password-protected but enabled for Member States).

** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service of the United Nations Office at Vienna/United Nations Office on Drugs and Crime.

*** Circulated in the language of submission only.

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Algeria					1			1
Argentina					2	1		3
Australia				1	3	3		7
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1		1		2
Belgium		1	1		4		1	7
Bolivia (Plurinational State of)					2			2
Botswana						1		1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Burkina Faso						1		1
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada				4	11	3	1	19
China				1		3	1	5
Colombia					2	1		3
Comoros							1	1
Czechia						1		1
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	1		4
Finland				1	3	1		5
France		1	5	8	11			25
Georgia					1			1
Germany			2	4	12	10		28
Ghana				1				1
Greece			1	1	1	2		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2			5
Indonesia					1			1
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	7	17	5	2	34
Japan		1			5	3		9
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1			1
Kyrgyzstan						1	1	2
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico						3	1	4
Mongolia				1				1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Netherlands					4	2		6
New Zealand					2	1	1	4
Norway				1	1	3		5
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				1				1
Portugal					2			2
Republic of Korea						1	1	2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	1		2
Serbia					1	1		2
Slovakia						3		3
South Africa			1		3			4
Spain				2	5	5	1	13
Sudan					1			1
Sweden					4	1		5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	1		2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	12	3		19
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	2	2	12	5	3	25
Uruguay			1					1
Uzbekistan					1	4		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					1	1		2
Zimbabwe						1		1
Total (85 countries)	1	3	15	50	166	118	20	373

Table 5
**National Professional Officers, service contractors and United Nations
Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June
2019, by gender**

<i>Gender</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Percentage</i>	<i>Total number</i>	<i>Percentage</i>
Female	31	46	642	46	50	57	723	47
Male	37	54	741	54	37	43	815	53
Total	68	100	1 383	100	87	100	1 538	100

Table 6
National Professional Officers, service contractors and United Nations
Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June
2019, by country of nationality

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Afghanistan	4	44	1	49
Albania	1			1
Algeria			1	1
Angola			1	1
Argentina	1		2	3
Australia			1	1
Austria		1	3	4
Azerbaijan		1		1
Bahamas		1		1
Bangladesh		4		4
Barbados		1		1
Belgium			1	1
Bhutan		2		2
Bolivia (Plurinational State of)	2	41	2	45
Bosnia and Herzegovina		3		3
Brazil	1	35	1	37
Bulgaria			1	1
Burkina Faso		1		1
Cabo Verde		3	1	4
Canada			1	1
Central African Republic		4		4
Chad		1		1
Chile		1		1
Colombia	4	575	3	582
Costa Rica		1		1
Côte d'Ivoire		3		3
Democratic People's Republic of Korea			2	2
Ecuador		2	2	4
Egypt	2	21	3	26
El Salvador		11		11
Ethiopia	1		1	2
Finland			1	1
France		5	13	18
Gabon		2		2
Gambia		2		2
Georgia		2		2
Germany			1	1
Ghana	1	2		3
Guatemala		2		2
Guinea-Bissau		1		1
Haiti			1	1
Iceland			1	1
India	3	12	2	17
Indonesia		21		21
Iran (Islamic Republic of)	2	10		12
Iraq			1	1
Italy		3	1	4
Japan			1	1
Jordan		4		4

<i>Country</i>	<i>Number of National Professional Officers</i>	<i>Number of service contractors</i>	<i>Number of United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Kazakhstan		15		15
Kenya	8		4	12
Kyrgyzstan		21		21
Lao People's Democratic Republic	1	13		14
Lebanon	1	7	1	9
Liberia		2	1	3
Libya		4		4
Lithuania			1	1
Malawi		5		5
Maldives		1		1
Mali		3	1	4
Mauritania			1	1
Mexico	5	129	2	136
Morocco	1	4	2	7
Mozambique		1		1
Myanmar	1	58		59
Namibia		1		1
Nepal		3		3
Niger		2	13	15
Nigeria	4	31	1	36
North Macedonia		2		2
Pakistan	5	52		57
Panama		27		27
Paraguay		2		2
Peru		8		8
Philippines		2		2
Russian Federation			2	2
Rwanda		1		1
Saudi Arabia			1	1
Senegal	9	21	1	31
Serbia		7		7
Sierra Leone		2		2
Somalia	4	5		9
South Africa		13	1	14
Spain		5		5
Sri Lanka		2		2
State of Palestine		2		2
Sudan		2	2	4
Switzerland			1	1
Tajikistan		16		16
Thailand	1	22	1	24
Tunisia		5		5
Turkmenistan		6		6
Ukraine	2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	1
United States of America			1	1
Uzbekistan	2	41		43
Venezuela (Bolivarian Republic of)		2		2
Viet Nam	1	8		9
Zambia	1	3		4
Zimbabwe		4		4
Total	68	1 383	87	1 538

Table 7
Staff in the Professional and higher categories, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2019, by regional group

Regional group	Staff in the Professional and higher categories		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total staff	
	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
Group of African States	28	7	31	46	149	11	34	39	242	13
Group of Asia-Pacific States	54	14	21	31	364	26	10	11	449	23
Group of Eastern European States	31	8	3	4	16	1	4	5	54	3
Group of Latin American and Caribbean States	26	7	13	19	838	61	13	15	890	46
Group of Western European and other States	242	64		0	14	1	26	30	282	15
State of Palestine ^a				0	2	0		0	2	0
Total	381	100	68	100	1 383	100	87	100	1 919	100

^a The State of Palestine, a non-member observer State, does not belong to a United Nations regional group.

Table 8
Gender distribution of applicants for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime, by level, 2018 and 1 January to 30 June 2019

2018

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	21	2 298	2 801	45.1	54.9	5 099
P-3	72	4 853	8 443	36.5	63.5	13 296
P-4	54	2 422	6 368	27.6	72.4	8 790
P-5	7	124	270	31.5	68.5	394
D-1	4	184	651	22.0	78.0	835
Total	158	9 881	18 533	34.8	65.2	28 414

2019 (1 January–30 June)

Level	Number of posts advertised	Number of female applicants	Number of male applicants	Percentage of female applicants	Percentage of male applicants	Total
P-2	11	1 119	1 357	45.2	54.8	2 476
P-3	43	3 034	5 779	34.4	65.6	8 813
P-4	31	969	2 546	27.6	72.4	3 515
P-5	4	196	378	34.1	65.9	574
D-1	3	135	417	24.5	75.5	552
Total	92	5 453	10 477	34.23	65.77	15 930

Table 9
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019, by level^a

Level	Gender	1 January–31 December 2018		1 January–30 June 2019	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	0	0	4	80.0
	Male	1	100.0	1	20.0
P-3	Female	20	55.6	4	40.0
	Male	16	44.4	6	60.0
P-4	Female	15	48.4	8	47.1
	Male	16	51.6	9	52.9
P-5	Female	1	50.0	0	0.0
	Male	1	50.0	0	0.0
D-1	Female	0	0.0	2	100.0
	Male	3	100.0	0	0.0
Subtotal, female		36	49.3	18	52.9
Subtotal, male		37	50.7	16	47.1
Total		73	100.0	34	100.0

^a The figures include selected candidates who declined a position.

Table 10
Country of nationality of internal and external candidates selected for posts at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2018 to 30 June 2019

Country of nationality	Level					Total number of candidates
	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	
Algeria				1		1
Australia			2	1		3
Austria				2		2
Barbados					1	1
Belarus				1		1
Belgium			2			2
Bolivia			1			1
Bosnia and Herzegovina					1	1
Botswana			1			1
Burkina Faso				1		1
Canada	1		4	1		6
Chile					1	1
China				2		2
Colombia			1	1		2
Croatia			1			1
Denmark				1		1
Egypt				2		2
Finland			2			2
France			1	2	1	4

<i>Country of nationality</i>	<i>Level</i>					<i>Total number of candidates</i>
	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	
Germany	2		2	4		8
Greece			1	1		2
Hungary				1		1
India		1		1		2
Italy		1	3	3		7
Japan				2		2
Kazakhstan			1			1
Kyrgyzstan				1		1
Lebanon			1			1
Mexico			1	1		2
Netherlands			2	1		3
New Zealand			1	2		3
Norway				2		2
Poland				1		1
Portugal			1	1		2
Romania			1			1
Russian Federation			2	1	1	4
Senegal				1		1
Slovakia				1		1
South Africa	1		1			2
Spain			1			1
Sweden			3			3
Syrian Arab Republic				2		2
Tajikistan			1			1
Tunisia				2		2
Turkey				1		1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			4			4
United Republic of Tanzania				1		1
United States of America	1		5		1	7
Uzbekistan			1			1
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1			1
Zimbabwe				1		1
Total	5	2	48	46	6	107

Table 11
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by gender and level^a

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	0	0	1	33	3	100	4	44	8	53	2	29	18	47
Male	1	100	2	67	0	0	5	56	7	47	5	71	20	53
Total	1	100	3	100	3	100	9	100	15	100	7	100	38	100

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 12
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2018, by country of nationality and level^a

Country of nationality	Level						Total
	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	
Antigua and Barbuda			1				1
Austria	2	1		1			4
Bahamas			1				1
Belarus	1	1					2
Cameroon			1				1
China		1					1
Cyprus					1		1
Democratic People's Republic of Korea	1						1
Ethiopia		1					1
France	1	1	1				3
Germany	2	2	2	1			7
India		1					1
Indonesia	1						1
Kenya			1				1
Lebanon		1					1
Netherlands			1				1
Panama		1		1			2
Philippines		1					1
Thailand						1	1
Turkey		1					1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	1						1
United States of America		1	1		2		4
Total	7	15	9	3	3	1	38

^a Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.