



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
29 September 2020
Russian
Original: English

Комиссия по наркотическим средствам
Возобновленная шестьдесят третья сессия
Вена, 2–4 декабря 2020 года
Пункт 4 (b) повестки дня
Стратегическое управление, бюджетные
и административные вопросы: директивные
указания по стратегическим и бюджетным
вопросам для программы по наркотикам
Управления Организации Объединенных Наций
по наркотикам и преступности

Комиссия по предупреждению
преступности и уголовному правосудию
Возобновленная двадцать девятая сессия
Вена, 3 и 4 декабря 2020 года
Пункт 3 (b) предварительной повестки дня*
Стратегическое управление, бюджетные
и административные вопросы: директивные
указания по стратегическим и бюджетным
вопросам для программы Организации
Объединенных Наций в области
предупреждения преступности и уголовного
правосудия

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

Доклад Директора-исполнителя

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 62/9 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 28/4 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.

* E/CN.15/2020/1/Add.1.



I. Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен во исполнение резолюции 62/9 Комиссии по наркотическим средствам, озаглавленной «Бюджет Фонда Программы Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками на двухгодичный период 2020–2021 годов», и резолюции 28/4 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, озаглавленной «Бюджет Фонда Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и уголовному правосудию на двухгодичный период 2020–2021 годов».
2. В этих резолюциях Комиссии сослались на резолюцию 69/251 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея, в частности, с разочарованием отметила недостаточный прогресс в достижении цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций. Комиссии также поддержали положения статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, в которой говорится, что должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе при обеспечении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. С обеспокоенностью было отмечено отсутствие разнообразия, в частности в отношении справедливого географического представительства, среди сотрудников Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН). Управлению было предложено принимать более эффективные меры, с тем чтобы обеспечить разнообразный набор кандидатов, особенно для должностей категории специалистов и выше.
3. 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.
4. УНП ООН вновь заявляет, что, являясь частью Секретариата Организации Объединенных Наций, оно привержено достижению целей обеспечения равной численности мужчин и женщин и географического разнообразия среди своих сотрудников, а также созданию разнообразной и инклюзивной среды взаимного уважения¹.
5. При назначении на должность в 2020 году Директор-исполнитель УНП ООН присоединилась к Международной сети борцов за гендерное равенство, объединяющей более 250 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 2020 году Директор-исполнитель взяла на себя обязательство планомерно укреплять инклюзивную и благоприятную культуру организации; стремиться к увеличению представительства женщин на уровнях должностей сотрудников, где паритет еще не достигнут; и в ходе всех своих поездок по странам в связи с проектами и программами УНП ООН использовать любую возможность для проверки программ, способствующих обеспечению гендерного равенства.
6. 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 2019 и 2020 годах были выдвинуты несколько ключевых инициатив по скоординированному и комплексному обеспечению гендерного равенства (см. пункты 25–27 и 40). Стратегия Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/ЮНОДК по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

¹ Как указано в разделе Special Notice (особое примечание) в объявлениях о вакансиях, который был обновлен в первой половине 2020 года Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления.

(2018–2021 годы) и связанный с ней план действий остаются ключевыми документами, помогающими УНП ООН последовательно и эффективно учитывать гендерную проблематику и содействовать обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в своей программной деятельности и организационной политике и практике.

7. 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 мандатов. Эта стратегия способствовала созданию потенциала для изменений и взаимодействия в контексте проводимых Генеральным секретарем реформ в области управления и развития и текущему процессу преобразований в обществе. Чтобы быть в курсе текущих и будущих потребностей в кадрах и реагировать на них, Служба управления людскими ресурсами провела ежегодный опрос клиентов и продолжала вести контроль занятости сотрудников в рамках проведенного в 2019 году общесекретариатского обследования занятости персонала и в рамках проведенного в мае 2020 года обследования по вопросу удаленной работы в связи с коронавирусом (COVID-19).

8. 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 Служба безопасности и охраны. За исключением данных в таблицах 11 и 12 (см. приложение) 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^{2, 3}.

II. Оценка договора со старшими руководителями

9. 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 и целевые показатели в отношении процентной доли сотрудников-женщин на каждом уровне должностей категории специалистов и выше применительно к уровням, по которым Директор-исполнитель принимает решение о выборе кандидата (от С-2 до Д-1), а также целевые показатели в отношении назначения кандидатов из числа непредставленных или недостаточно представленных

² В соответствии с рекомендацией, вынесенной государствами-членами на состоявшемся в ноябре 2018 года совещании 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). Данные о многообразии, касающиеся Отдела по вопросам управления, приводятся по запросу также на совещаниях Постоянной межправительственной рабочей группы открытого состава.

³ 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.

государств-членов и обеспечения более широкого регионального представительства (см. таблицу 1).

10. В январе 2020 года был дан старт Стратегии Секретариата по обеспечению географического разнообразия (см. пункт 46), которая предусматривает применение целенаправленного подхода к этой задаче. Термин «географическое разнообразие» охватывает как справедливое географическое распределение, так и большее разнообразие региональных групп, что отражает две географические цели, поставленные в договоре со старшими руководителями. Цель показателя географической представленности, указанная в договоре со старшими руководителями, 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 позволяет производить оценку всех первоначальных назначений, повторных назначений, повышений по службе, переводов и перераспределений сотрудников на вакантные должности, подлежащие географическому распределению. По состоянию на 31 декабря 2019 года доля должностей, подлежащих географическому распределению, составляла 22 процента (87 должностей) должностей сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше, финансируемых из регулярного бюджета. Сюда не включены должности в Службе управления людскими ресурсами, Службе управления финансовыми ресурсами и Службе информационных технологий Отдела по вопросам управления. Для обеспечения еще большего разнообразия географического представительства в договор со старшими руководителями включен второй географический целевой показатель, предусматривающий ежегодный рост показателей диверсификации региональных групп Организации Объединенных Наций, представленных в УНП ООН⁴.

11. В 2019 году УНП ООН достигло целевого показателя по назначению кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов в случае восьми вакантных должностей, подлежащих географическому распределению. По состоянию на 31 декабря 2019 года 22 процента сотрудников УНП ООН (85 человек) были из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов, 24 процента (93 человека) — из государств-членов, представленных в пределах квоты, и 54 процента (216 человека) — из чрезмерно представленных государств-членов.

12. В период с 2018 по 2019 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 2019 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 64,1 процента в 2018 году до 62,1 процента в 2019 году. Это соответствует предусмотренному договором со старшими руководителями критерию для получения удовлетворительной оценки по показателю региональной диверсификации, который сводится к нижеследующим положениям.

13. Для получения удовлетворительной оценки доля сотрудников из наиболее представленного региона в 2019 году должна быть меньше, чем в 2018 году, или доля сотрудников из второго наиболее представленного региона в 2018 году должна быть в пределах 10 процентных пунктов от доли сотрудников из наиболее представленного региона в 2018 году, а суммарная доля сотрудников из других регионов должна увеличиться в период с 2018 по 2019 год.

⁴ Государства Африки, государства Азии и Тихого океана, государства Восточной Европы, государства Латинской Америки и Карибского бассейна и государства Западной Европы и другие государства.

14. В общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета установлено, что паритет достигается в диапазоне от 47 до 53 процентов и измеряется по уровню должностей персонала. В соответствии с критерием оценки гендерного паритета, предусмотренным договором со старшими руководителями, для получения удовлетворительной оценки количество категорий сотрудников в 2019 году, которые находятся в пределах целевого диапазона, установленного в общесистемной стратегии достижения гендерного паритета, или приблизились к этому диапазону, по сравнению с 2018 годом, должно быть больше количества категорий сотрудников в 2019 году, которые по сравнению с 2018 годом выбыли из этого целевого диапазона. Что касается целевых показателей гендерного паритета на 2019 год с разбивкой по уровню должностей персонала, то УНП ООН достигло целевого показателя для должностей уровня С-3, 53 процента которых занимали женщины. Представленность женщин на должностях уровня С-2 составляла 59 процентов, т. е. была выше верхней границы паритета. УНП ООН еще не достигло целевых показателей гендерного паритета на 2019 год для должностей уровней С-4, С-5 и Д-1 (см. таблицу 1). Хотя целевых показателей гендерного паритета для каждого уровня достичь не удалось, в ходе оценки в 2019 году договора со старшими руководителями результаты деятельности УНП ООН по обеспечению гендерного паритета в 2018–2019 годах были признаны удовлетворительными. Такая оценка была дана благодаря тому, что в 2019 году по сравнению с 2018 годом количество категорий сотрудников, приблизившихся к целевому показателю гендерного паритета, оказалось выше, чем количество категорий, для которых этот показатель снизился. В последние годы представленность женщин в штате сотрудников УНП ООН последовательно увеличивалась с 44 процентов в декабре 2016 года до 47 процентов в декабре 2019 года, а по состоянию на 30 июня 2020 года составляла 49 процентов.

Таблица 1
Целевые показатели географического представительства и гендерного паритета: результаты деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в 2019 году, измеряемые в соответствии с договором, заключенным старшим руководителем с Генеральным секретарем
(проценты)

<i>Показатель для оценки работы</i>	<i>Целевой показатель на 2019 год</i>		<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2019 года</i>	<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2018 года^a</i>
Назначения на подлежащие географическому распределению должности кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов ^b	50		50	14
Ежегодный прогресс в продвижении к достижению большей региональной диверсификации	Рост показателей региональной диверсификации в 2019 году по сравнению с 2018 годом	Группа западноевропейских и других государств	62,1	64,1
		Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона	15,0	14,2
		Группа восточноевропейских государств	8,9	8,3
		Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна	7,1	7,0
		Группа африканских государств	6,9	6,4
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-2	Неприменимо		33	33
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-1	50		43	33

<i>Показатель для оценки работы</i>	<i>Целевой показатель на 2019 год</i>	<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2019 года</i>	<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2018 года^a</i>
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-5	50	39	40
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-4	50	44	42
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-3	50	53	54
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-2	50	59	45

^a Данные за 2018 и 2019 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, 13 или 15) не могут обеспечить гендерный паритет в диапазоне 47–53 процентов. В таких случаях Управление людских ресурсов считает паритет достигнутым, если достигнут ближайший к значению этого диапазона возможный процентный показатель. Поскольку в 2019 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, равна либо 33, либо 67 процентам, так как оба эти показателя в равной степени близки к диапазону гендерного паритета.

III. Обновленная информация по факторам, способствующим осуществлению общесистемной стратегии достижения гендерного паритета

15. 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.7/2019/15-E/CN.15/2019/17).

A. Информационно-пропагандистская работа, найм и удержание персонала

16. УНП ООН продолжало активнее проводить информационно-пропагандистскую деятельность в целях диверсификации круга претендентов на должности. В 2019 году представители УНП ООН приняли участие в 16 очных информационно-пропагандистских мероприятиях и провели два информационных вебинара. В число таких мероприятий вошли презентации по процедуре подачи заявлений на вакансии в УНП ООН и заполнения автобиографических анкет, ярмарки вакансий, подготовка кандидатов в отделениях на местах и лекции для студентов университетов и других заинтересованных сторон. Целевая группа, на которую были рассчитаны эти мероприятия, включала потенциальных внешних кандидатов, отличающихся по должностному положению, специализации и географическому профилю (студенты на университетских ярмарках вакансий, старшие специалисты на целевых вебинарах и делегации из недопредставленных стран), а также персонал и сотрудников, уже работающих в УНП ООН (посредством миссий по набору персонала в отделениях УНП ООН на местах, где была организована подготовка кандидатов). В период с 1 января по 30 июня 2020 года УНП ООН провело для внешних специалистов пять очных и шесть виртуальных информационных мероприятий, включая четыре вебинара по вопросам карьеры (см. пункт 51).

17. 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 и до Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») для дальнейшего распространения. Объявления о замещении вакантных должностей направлялись в Группу по информационной работе с перспективными кадрами Управления людских ресурсов в Нью-Йорке и в Секцию пропагандистской деятельности УНП ООН для распространения по каналам Организации Объединенных Наций, включая ее страницы в социальных сетях Facebook, Twitter и LinkedIn. Для более широкого распространения информации сведения по отдельным вакансиям размещались на онлайн-платформе вакансий DevEx, которую руководители, занимающиеся набором персонала, имеют возможность использовать с августа 2018 года. УНП ООН взаимодействует также с международными компаниями, занимающимися обменом информацией по вопросам найма персонала, в целях изучения возможностей для осуществления новых целенаправленных информационно-пропагандистских инициатив.

18. К каждой рекомендации по отбору кандидатов, представляемой на рассмотрение Директору-исполнителю, прилагаются актуальные сведения о гендерном и географическом распределении персонала УНП ООН, а также о географическом представительстве стран, гражданами которых являются рекомендованные кандидаты, что позволяет Директору-исполнителю принять обоснованное решение о выборе кандидата. Из 75 кандидатов, отобранных в УНП ООН в 2019 году на должности сотрудников категории специалистов и выше по контрактам (независимо от финансирования) на один год или более (см. приложение, таблица 9), 45 (60 процентов) были женщинами. Что касается уровней должностей сотрудников УНП ООН, на которых гендерный паритет еще не достигнут, то доля отобранных кандидатов-женщин на уровне С-4 составила 45,5 процента, на уровне С-5 — 50 процентов и на уровне Д-1 — 100 процентов. Из 48 кандидатов, отобранных в период с 1 января по 30 июня 2020 года на должности сотрудников категории специалистов и выше, 33 (69 процентов) были женщинами. По сравнению с предыдущими годами эти цифры значительно выше: в 2018 году доля отобранных кандидатов-женщин составила 49,3 процента, а с 1 января по 30 июня 2019 года — 52,9 процента.

19. В рамках своих всеобъемлющих процедур контроля за подачей заявлений Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН предупреждает руководителей, занимающихся набором персонала, если женщины составляют менее 30 процентов претендентов, подавших заявления на вакантные должности уровня С-3 и выше, инициируя проведение дополнительной информационно-пропагандистской работы. Группам по найму персонала в УНП ООН регулярно раз в месяц предоставляется подробная информация о целевых показателях гендерного и географического представительства и об актуальном кадровом составе. Кроме того, регулярно предоставляется обновленная информация о функциональных возможностях, которые система обработки заявлений Inspira предоставляет для анализа демографических данных кандидатов на отдельные должности. В первой половине 2020 года было проведено три информационных сессии для ознакомления групп по найму персонала с такими новыми инструментами Inspira, как возможность просмотра в резюме кандидата в одностороннем формате таких ключевых областей, как образование или опыт работы, без раскрытия имени, пола или национальности кандидатов, с тем чтобы помочь избежать подсознательного предубеждения.

20. 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 июне 2020 года на странице Службы управления людскими ресурсами в интернете на платформе iSeek был открыт «уголок многообразия». На этой странице представлена подробная информация о задачах Управления по обеспечению разнообразия применительно к гендерному и географическому балансу и интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья, ежемесячно обновляемые данные о разнообразии и дополнительные материалы, например рекомендации по использованию отражающих гендерные аспекты формулировок. На этой странице также представлена информация о показателях разнообразия, относящихся к сфере компетенции Отделения Организации Объединенных Наций в Вене (см. пункт 8 и сноски 2 и 3).

21. Что касается показателей по сотрудникам и персоналу, не относящимся к категории специалистов и выше (см. приложение, таблица 5), то женщины составляют в общей сложности 49 процентов, т. е. в целом достигнут гендерный паритет. Доля женщин среди подрядчиков по обслуживанию увеличилась с 46 процентов в июне 2019 года до 48 процентов в июне 2020 года. Что касается национальных сотрудников-специалистов, то за тот же период доля женщин увеличилась с 46 процентов до 51 процента, тогда как в отношении добровольцев Организации Объединенных Наций показатель представленности женщин оставался на уровне 57 процентов. Во всех категориях сотрудников, добавленных в доклад за этот год, доля женщин была либо в пределах, либо выше верхнего предела диапазона гендерного паритета (47–53 процента), за исключением консультантов и индивидуальных подрядчиков.

22. В продолжение тенденции 2018 года доля заявлений, полученных от кандидаток-женщин в 2019 году, осталась на уровне 35 процентов. В первой же половине 2020 года доля женщин, подавших заявления, несколько возросла до 36,7 процента (см. приложение, таблица 8).

23. 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

24. УНП ООН продолжало оказывать содействие развитию карьеры своих сотрудников посредством проведения очных и дистанционных учебных курсов и практикумов и мероприятий в других форматах, включая консультирование, которое являлось одним из ключевых видов деятельности в 2019 и 2020 годах. В период с 1 января 2019 года по 30 июня 2020 года продолжительность индивидуальных консультативных занятий, почти 90 процентов участников которых были женщины, составила более 452 часов. В тот же период индивидуальные консультативные занятия были проведены для 35 стажеров, 31 из которых (89 процентов) были женщинами.

25. УНП ООН продолжило учитывать гендерную проблематику, уделяя особое внимание повышению осведомленности о подсознательных предубеждениях, в своих образовательных инициативах и программах, например, в обучении навыкам проведения собеседований с учетом квалификационных требований и по вопросам управления служебной деятельностью. С января 2019 года по июнь 2020 года было организовано девять учебных занятий по проведению собеседований с учетом квалификационных требований, в рамках которых прошли подготовку в общей сложности 132 сотрудника в Вене и отделениях на местах. Обучение, проводившееся в течение двух рабочих дней, каждый день состояло из сегментов, посвященных подсознательным предубеждениям и гендерному паритету при наборе персонала. Инструкторы указывали на необходимость отдавать

себе отчет о гендерных предрасположениях при наборе персонала, особенно на некоторые должности в правоохранительной сфере.

26. УНП ООН продолжало проводить базовую подготовку по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики и аналитические совещания, направленные на повышение осведомленности сотрудников по гендерным вопросам и на укрепление их потенциала. В ноябре 2019 года УНП ООН организовало обсуждение по вопросу о связи мандата УНП ООН с повесткой дня, касающейся женщин и мира и безопасности, с уделением особого внимания доступу женщин к правосудию и мерам по предупреждению терроризма. В феврале 2020 года на аналитическом совещании по теории интерсекциональности применительно к гендерным аспектам и инвалидности сотрудники обсудили эту тему с лауреатами международной премии «Ее способности» 2019 года.

27. В 2019 и 2020 годах Группа по гендерным вопросам в Канцелярии Генерального директора/Директора-исполнителя основное внимание уделяла наращиванию кадрового потенциала в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Сотрудникам были предоставлены новые методические пособия по применению гендерного подхода в областях деятельности, относящихся к мандату УНП ООН, которые размещены также в Интернете на странице УНП ООН, посвященной гендерной проблематике. Кроме того, Группа УНП ООН по гендерным вопросам при поддержке Службы управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН разрабатывает программу наращивания потенциала и методические пособия по учету гендерных аспектов с целью углубления теоретических знаний сотрудников о международных обязательствах и обязательствах Организации Объединенных Наций по гендерной проблематике. Для координаторов ЮНОВ/УНП ООН по вопросам гендерной стратегии в центральных учреждениях и для сотрудников УНП ООН в трех отделениях на местах было организовано очное обучение. В период с марта по июнь 2020 года было проведено в общей сложности 12 вебинаров по вопросам учета гендерной проблематики, обучение в которых прошли около 35 процентов сотрудников ЮНОВ и УНП ООН, включая старших руководителей, в центральных учреждениях и в отделениях на местах.

28. Во второй половине 2020 года Группа УНП ООН по гендерным вопросам и Учебный центр структуры «ООН-женщины» разработают новый учебный модуль под названием «Я знаю гендерную проблематику: организованная преступность и гендерное равенство», в котором будут кратко изложены основные гендерные вопросы, имеющие отношение к областям деятельности, относящимся к мандату УНП ООН. Планируется также провести семинар по подготовке инструкторов для ЮНОВ/УНП ООН с целью расширить резерв собственных экспертов, способных содействовать подготовке кадров по вопросам учета гендерной проблематики.

29. УНП ООН продолжало содействовать включению в свою деятельность по подготовке кадров таких тем, как интеграция и благополучие. В январе 2020 года 35 сотрудников приняли участие в двух семинарах-практикумах под названием «ООН для всех». В феврале 65 человек прошли обучение по вопросу интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья (см. пункт 26). В марте 56 сотрудников приняли участие в недельном учебном курсе для молодых лидеров (см. пункт 50), который включал два занятия по вопросам разнообразия и практикумы по таким темам, как гендерный паритет, географическое многообразие и инвалидность и доступность. Чтобы помочь сотрудникам справиться с проблемами, связанными с пандемией COVID-19, в марте и апреле были организованы несколько вебинаров для аудитории численностью 203 человека. Во второй половине 2020 года планируется провести четыре вебинара «ООН для всех» по вопросу интеграции лиц с ограниченными возможностями здоровья; два вебинара для сотрудников отделений на местах и два для сотрудников Отделения Организации Объединенных Наций в Вене.

30. В июне 2019 года было проведено учебное занятие на тему «Работа в отделениях УНП ООН на местах: опыт и мнения представителей-женщин», чтобы побудить сотрудников-женщин подавать заявления на должности в отделениях на местах. Это занятие, организованное при содействии женщин — представителей отделений на местах, собрало 75 участников и транслировалось в отделениях на местах в режиме реального времени.

31. В начале 2019 года была организована программа наставничества, имеющая целью свести заинтересованных сотрудников с сотрудниками, занимающими более старшие должности, для консультирования по вопросам карьерного роста. Особое внимание было уделено подбору наставников для женщин, работающих на младших должностях. После завершения первого этапа этой программы в мае 2019 года начался ее второй раунд. Были предприняты целенаправленные усилия по мотивации сотрудников, занимающих руководящие должности, становиться наставниками женщин-сотрудников на должностях С-4 и С-5. В результате было получено 16 заявлений от старших сотрудников на должностях уровней С-5 и Д-1, готовых быть наставниками в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и в отделениях на местах.

32. В июне 2019 года в Вене был проведен семинар-практикум «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций», подготовленный Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций⁵, который также проводится виртуально в 2020 году (с 1 сентября по 18 декабря). Для учета потребностей и предпочтений участников в разных часовых поясах, будут образованы два потока, которые будут участвовать в работе параллельно друг другу.

33. В начале цикла служебной аттестации 2020/2021 годов руководителям УНП ООН было предписано, а остальным сотрудникам рекомендовано включать в свои планы работы цель, касающуюся всестороннего учета гендерной проблематики и обеспечения гендерного паритета. В 2019 году 47 руководителей разного уровня прошли подготовку в ходе трех семинаров-практикумов (два в Вене и один в отделении на местах) по вопросам коучинга как инструмента организации служебной деятельности сотрудников и руководителей.

С. Организационная культура

34. В соответствии с общесистемной стратегией по достижению 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 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, подробная информация о которых представлена в докладах за предыдущие годы.

35. Различные инициативы по содействию осуществлению политики Генерального секретаря в отношении гибкого режима работы (ST/SGB/2019/3) способствовали росту числа сотрудников, использующих гибкий график работы. В 2019 году восемь сотрудников воспользовались возможностью работать по рабочей неделе, сокращенной на 50 или 80 процентов. Из этих сотрудников семь — женщины и один — мужчина. Четверо из них выбрали вариант сокращения рабочей недели на 50 процентов, а четверо — на 80 процентов. Возможностью работать удаленно воспользовались в общей сложности 176 сотрудников, в том числе 111 (63 процента) женщин. Это более чем в два раза больше, чем в 2018 году, когда удаленно работали 80 сотрудников. Женщины составляли в общей сложности 59 процентов сотрудников, работавших в 2018 году

⁵ См. E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17, пункт 35.

удаленно. Возможностью работать по сжатому графику воспользовались в общей сложности 13 сотрудников, в том числе шесть женщин и семь мужчин.

36. 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 случаях, когда 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.

37. В 2019 году вновь положительно был воспринят расширенный вариант удаленной работы, при котором сотрудникам, не взявшим ежегодный отпуск в период с 24 по 31 декабря, разрешено по предварительной договоренности с начальником работать дистанционно, не находясь на своем рабочем месте. Предусматривается, что аналогичная возможность будет предложена в 2020 году.

38. Когда в связи с пандемией COVID-19 был установлен альтернативный распорядок работы, руководителям было рекомендовано по-прежнему проявлять гибкость в вопросе предоставления разрешений на гибкий график работы. Эта рекомендация была подтверждена в изданной Директором-исполнителем служебной инструкции от 30 июня 2020 года по организации работы и безопасному возвращению в рабочие кабинеты ЮНОВ/УНП ООН во время пандемии. Чтобы учитывались потребности клиентов во время пандемии, было подготовлено руководство с часто задаваемыми вопросами и соответствующей сводной информацией. Кроме того, для распространения важной информации среди сотрудников, в том числе подробных разъяснений того, как регистрировать в «Умодже» вариант удаленной работы в связи с COVID-19, использовался общедоступный канал Microsoft Teams Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН. В мае 2020 года всем сотрудникам и персоналу было предложено ответить на вопросник об опыте удаленной работы, с тем чтобы лучше понять проблемы и возможности, которые можно было бы использовать для модернизации и корректировки гибкого распорядка работы в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН. Анализ ответов на вопросник показал, что из 819 респондентов 90 процентов положительно оценили порядок удаленной работы, установленный во время карантина в связи с COVID-19, и желали бы сохранения гибкого распорядка работы в будущем.

39. УНП ООН продолжает следовать Руководящим принципам по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций и Дополнительным руководящим указаниям, которые были опубликованы Структурой «ООН-женщины» в 2019 году и представлены в УНП ООН на совместном мероприятии с другими международными организациями, расположенными в Вене. Примером постоянного тесного взаимодействия учреждений в целях содействия созданию благоприятных условий для работы стало совместное проведение обследования с целью оценки пользования кормящими матерями и степени их удовлетворенности комнатой для кормления детей в Венском международном центре. В конце 2019 года и в начале 2020 года Служба управления людскими ресурсами и координаторы по вопросам женщин взяли на себя ведущую роль в подготовке и анализе вопросника. УНП ООН участвует в организации 19–23 октября 2020 года Недели по созданию благоприятных условий для расположенных в Вене организаций. Это мероприятие должно было состояться в июле

2020 года, но было перенесено из-за пандемии COVID-19. Группа УНП ООН по гендерным вопросам, назначенные координаторы по вопросам женщин и Служба управления людскими ресурсами тесно сотрудничают и координируют свою деятельность в рамках регулярно проводимых совещаний УНП ООН по гендерной проблематике.

40. В 2020 году была начата широкомасштабная кампания по поощрению прохождения обязательных учебных курсов. В результате средний показатель прохождения всех обязательных курсов сотрудниками УНП ООН составляет 80 процентов, что на 17 процентов выше, чем сотрудниками Секретариата в целом. Показатель прохождения курса под названием «Я знаю гендерную проблематику» составляет 84 процента.

41. Применительно к учету гендерной проблематики был предпринят ряд действий для обеспечения того, чтобы документы по планированию программ предусматривали преобразующие результаты в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, что будет способствовать достижению целей в области устойчивого развития, в частности решению задач цели 5. В этой связи был обновлен процесс утверждения проектов и в настоящее время готовится обзор стратегических целей УНП ООН и связанных с ними результатов, с тем чтобы определить гендерные показатели, которые позволят Управлению контролировать оказание им поддержки государствам-членам в достижении цели 5 в области устойчивого развития и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Группа по гендерным вопросам разработала контрольный перечень мер по учету гендерной проблематики, который получил статус обязательного и оценивается в рамках процессов утверждения программ. Тем самым обеспечивается институциональный подход к учету гендерной проблематики в течение всего процесса оказания технической помощи.

42. УНП ООН активно участвует в работе действующей при Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций целевой группы по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. В период с января 2019 года по июнь 2020 года УНП ООН адаптировало и внедряло различные инициативы и продукты, разработанные этой целевой группой в областях, касающихся политики (типовая политика в отношении сексуальных домогательств и ее согласование в бюллетене Генерального секретаря, опубликованном в сентябре 2019 года ([ST/SGB/2019/8](#))), привлечения к ответственности (внедрение инструмента проверки на причастность к сексуальным домогательствам Clear Check — централизованной системы проверки кандидатов на должности, в которой регистрируется предоставляемая структурами системы Организации Объединенных Наций информация о лицах, совершивших и предположительно совершивших сексуальные домогательства), а также оказания поддержки и информационно-пропагандистской деятельности (распространение методического пособия для руководителей, адаптированного для Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН, сообщение фактов в Секретариат по «телефону доверия», проведение учебных курсов для следователей с целью укрепления способности Организации расследовать сообщения о недопустимом и ненадлежащем поведении, кампания в поддержку инициативы #HearMeToo («Услышь и меня») Структуры «ООН-женщины», двухдневная программа подготовки инструкторов для создания собственного потенциала для содействия изменению культуры с целью положить конец сексуальным домогательствам, проведение в сотрудничестве с Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в Вене обучения сосуществованию, вежливости и общению, а также введение в действие Кодекса поведения для недопущения преследований, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций).

IV. Обновленная информация о факторах, обуславливающих географическое многообразие

43. УНП ООН осуществляет политику и инициативы Секретариата, направленные на поощрение и обеспечение справедливого географического распределения и более широкого регионального разнообразия, как это предусмотрено в Стратегии Генерального секретаря по обеспечению географического разнообразия, опубликованной в январе 2020 года Управлением людских ресурсов. В настоящем разделе рассказывается о ключевых факторах решения этой задачи, а также о проведенных УНП ООН мероприятиях и успехах, достигнутых в этой сфере.

44. При вступлении в должность Генеральный секретарь обещал, что одной из приоритетных задач процесса реформирования будет расширение географического разнообразия. Термин «географическое разнообразие» охватывает цели обеспечения как справедливого географического распределения, так и большего разнообразия региональных групп. Справедливое географическое распределение соотносится с системой желательных квот, установленной Генеральной Ассамблеей в качестве меры оценки надлежащего уровня географической представленности каждого государства-члена в персонале Организации Объединенных Наций. В этой системе учитывается подгруппа международных сотрудников, а именно тех, кто занимает должности, подлежащие географическому распределению, или были набраны в рамках Программы для молодых специалистов с момента ее создания в 2011 году. Обеспечение большего разнообразия региональных групп связано с требованием добиться большей сбалансированности между пятью группами государств-членов и государств-наблюдателей по географическим регионам, при этом в качестве базового показателя используются данные по состоянию на конец 2017 года, как это предусмотрено в глобальной стратегии Генерального секретаря в области людских ресурсов на 2019–2021 годы. Для достижения прогресса в обеспечении географического разнообразия Генеральный секретарь включил в договор со старшими руководителями два географических целевых показателя (см. пункты 13–15).

45. Обе цели обеспечения географического разнообразия дополняют друг друга, что отражено в руководящих указаниях руководителя аппарата о дальнейших мерах по диверсификации кадрового состава, с тем чтобы он отражал международный характер организации. Должности, подлежащие географическому распределению, должны быть обособлены от остальной части штатного расписания, и организациям предлагается делать все возможное для отбора кандидатов на такие должности из непредставленных и недопредставленных стран. В целях большего разнообразия контингента сотрудников на тех должностях, которые не подлежат географическому распределению и не предоставляются по линии Программы для молодых специалистов, «старшим руководителям надлежит стремиться набирать на них больше сотрудников из регионов, менее представленных международными сотрудниками в соответствующих структурах». Указано также, что «не существует какого-либо единого правила, предписывающего надлежащий уровень представительства региональных групп: идеальный уровень представительства может быть увязан с определенным контекстом, особенно для структур, которые имеют мандаты по конкретным регионам и странам или требуют знания конкретного языка для эффективного выполнения мандата».

46. Поддерживая решимость Генерального секретаря добиваться справедливого географического распределения и большего разнообразия региональных групп, Управление людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления разработало Стратегию обеспечения географического разнообразия, которая впервые предлагает целенаправленный подход к повышению географического разнообразия. Стратегия направлена на улучшение положения с представленностью в кадрах Секретариата непредставленных и недопредставленных государств-членов и предусматривает дорожную карту и ключевые ресурсы для деловых партнеров, административных сотрудников и

сотрудников кадровых служб. При этом она предполагает три направления деятельности: а) укрепление внутреннего руководства и повышение уровня осведомленности и знаний о географическом разнообразии; б) активизация усилий по привлечению новых перспективных кадров; и с) использование партнерских связей и сетей для получения и расширения масштабов помощи в проведении информационно-пропагандистской работы и изучении новых идей о том, как привлечь квалифицированных перспективных кадров.

47. Опираясь на результаты внешнего обзора процесса набора персонала в УНП ООН⁶, проведенного по просьбе государств-членов, содержащейся в резолюции 61/12 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 27/7 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, УНП ООН разработало План учета географических аспектов с целью повысить представленность сотрудников из непредставленных и недопредставленных стран в соответствии с системой желательных квот, а также повысить разнообразие региональных групп. Этот План был одобрен Директором-исполнителем УНП ООН и старшим руководством в ноябре 2019 года. План УНП ООН по учету географических аспектов предусматривает привлечение и поощрение участия целого ряда субъектов, включая Службу управления людскими ресурсами, старшее руководство, руководителей, отвечающих за набор персонала, с их группами, отделения на местах, сотрудников УНП ООН, государства-члены и другие субъекты Организации Объединенных Наций. В соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 62/9 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 28/4 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, в настоящее время этот План находится на стадии пересмотра и доработки с целью повысить его соответствие структуре и содержанию Стратегии Генерального секретаря по обеспечению географического разнообразия и учесть отклики, полученные на первом этапе ее реализации. Реализация этого Плана является одним из ключевых приоритетов Управления с момента его обнародования. В нижеследующих пунктах описываются многочисленные меры, принятые Управлением в этой связи.

48. Что касается направленности усилий организации и повышения осведомленности, то УНП ООН продолжало все более активно и широко обмениваться информацией с различными заинтересованными сторонами о целях Управления по обеспечению географического разнообразия, своем Плане учета географических аспектов и географическом составе своего персонала. При представлении рекомендаций по отбору кандидатов в 2019 и 2020 годах УНП ООН продолжало предоставлять группам по найму и Директору-исполнителю подробную информацию о положении дел с географическим представительством и принадлежностью заявителей к региональным группам (см. пункт 18). В установке для групп по найму было дополнительно обращено внимание на обеспечение географического разнообразия, и теперь требуется представлять обоснование, когда при открытии вакансий на должности, подлежащие географическому распределению, к отбору не рекомендуется ни один кандидат из непредставленной или недопредставленной страны (см. пункт 44).

49. Об основных выводах по итогам обзора набора персонала в 2019 году старшее руководство УНП ООН было проинформировано на совещании Исполнительного комитета в ноябре 2019 года. Дополнительная информация о Стратегии Генерального секретаря по обеспечению географического разнообразия и подробные данные о наборе персонала были доведены до руководителей высшего звена на совещании группы старших руководителей в июле 2020 года, на котором Директор-исполнитель особо указал на важность географического разнообразия. В июле 2020 года было положено начало серии вебинаров для информирования групп по найму о Стратегии обеспечения географического разнообразия и Плане учета географических аспектов УНП ООН. В работе первого

⁶ Основные результаты обзора были представлены в предыдущем докладе Директора-исполнителя (E/CN.7/2019/15-E/CN.15/2019/17).

вебинара приняли участие 22 старших руководителя по набору персонала, семь из которых представляли отделения УНП ООН на местах. Проведение вебинара дало также представителям отделений на местах и старшим руководителям возможность высказать свое мнение о Планах учета географических аспектов и обсудить дополнительные перспективные подходы к повышению географического разнообразия. Следующий вебинар для руководителей старшего звена запланирован на сентябрь 2020 года. Планировалось также с лета 2020 года ежеквартально представлять директорам УНП ООН обновленные данные относительно географического разнообразия персонала в их соответствующих отделах.

50. В рамках организованного в марте 2020 года тренинга для молодых руководителей, 36 процентов (20 из 55) участников которого представляли отделения УНП ООН на местах, были проведены специальные учебные занятия, посвященные целям УНП ООН по обеспечению разнообразия и процессу набора персонала. Предполагалось повысить осведомленность молодых специалистов о географическом разнообразии и Планах учета географических аспектов, а также о ключевой роли отделений на местах в повышении географического разнообразия. Подробная информация о географическом разнообразии и новой стратегии Генерального секретаря доводилась также до сведения сотрудников в информационных бюллетенях Службы управления людскими ресурсами за март, апрель, июнь и июль 2020 года и на недавно созданной странице по вопросам разнообразия в интранете на платформе iSeek (см. пункт 20).

51. Для более активного привлечения новых перспективных специалистов УНП ООН дополнительно провело широкомасштабные информационно-пропагандистские мероприятия, особенно в первой половине 2020 года. В мае 2020 года УНП ООН провело для внешних заинтересованных сторон четыре вебинара по вопросам карьеры. Информация об этих вебинарах широко распространялась через представителей отделений на местах, по каналам социальных сетей структуры «ООН-женщины» и УНП ООН, а также с помощью специальных сообщений в адрес постоянных представительств. Вебинары вызвали большой интерес. На них зарегистрировались в общей сложности 963 участника, из которых 21,5 процента относились к Группе африканских государств, 13,2 процента — к Группе государств Азиатско-Тихоокеанского региона, 5,7 процента — к Группе восточноевропейских государств, 14 процентов — к Группе государств Латинской Америки и Карибского бассейна и 46 процентов — к Группе западноевропейских и других государств. Доля женщин среди зарегистрированных участников составляла 65 процентов.

52. Кроме того, УНП ООН обновило свою домашнюю страницу по вопросам внешнего набора сотрудников, разметив на ней ясно сформулированное приглашение кандидатам из менее представленных государств-членов подавать заявления на должности в УНП ООН. В соответствии с требованиями Секретариата в объявлениях о вакансиях был также обновлен раздел специальных примечаний с целью отражения в нем более твердых обязательств по обеспечению географического разнообразия. В июне 2020 года по каналам социальных сетей УНП ООН был запущен видеоролик из серии UNODC explains («УНП ООН объясняет»), посвященный возможностям трудоустройства. В нем старшие руководители объясняют, кандидаты какого профиля нужны УНП ООН, подчеркивая при этом, что Управление ищет кандидатов из регионов, менее представленных в его кадровом составе, в частности из Африки, Азии и Латинской Америки.

53. Помимо работы с внешними кандидатами, УНП ООН совместно со своим отделением в Нигерии в мае 2020 года участвовало в целевых информационно-пропагандистских мероприятиях, предлагая проводить вебинары для местных сотрудников по вопросам карьеры с целью укрепления их позиций при подаче заявлений о приеме на международные должности. В марте и апреле 2020 года также были проведены вебинары по вопросам служебной аттестации и развития карьеры, ориентированные, в частности, на сотрудников отделений на местах. Целенаправленная информационно-разъяснительная работа с отделениями на местах проводится на основе понимания того, что местные сотрудники и

персонал являются ценным источником кандидатов на должности категории специалистов. По сравнению с 2018 годом в 2019 году на 100 процентов увеличилось число назначений бывших сотрудников и персонала, набранных на местной основе, на международные должности, а именно с 12 таких назначений в 2018 году до 24 в 2019 году.

54. Что касается использования партнерских связей и сетей, то УНП ООН подготовило, в частности, пакет информационно-пропагандистских материалов, доступ к которым сотрудники и персонал могут получить через недавно созданный интранет-сайт по вопросам многообразия (см. пункт 20). Сотрудники УНП ООН могут адаптировать этот пакет информационно-пропагандистских материалов в целях использования в ходе миссий или для виртуального общения с партнерами для информирования заинтересованных кандидатов из различных географических регионов о возможности работы в УНП ООН. Этот пакет включает в себя агитационную презентацию с темами для обсуждения, листовки с информацией о возможностях карьерного роста и видеофильм о возможностях трудоустройства (см. пункт 52).

55. УНП ООН старается также вести диалог с сотрудниками из недопредставленных государств-членов с целью учета их идей и мнений о возможных путях дальнейшего повышения географического разнообразия. Помимо этих общеорганизационных усилий УНП ООН поддерживает регулярные контакты с Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления в отношении совместной информационно-пропагандистской деятельности и дальнейших практических мер по повышению географического разнообразия.

V. Рекомендации

56. 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.

57. 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.

58. 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, и заявлений от 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 2019, 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	6	43	19	39	82	44	63	53	13	59	184	47
Male	1	100	2	67	8	57	30	61	105	56	55	47	9	41	210	53
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	187	100	118	100	22	100	394	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2019, 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	50	14	48	45	47	47	58	12	63	124	52
Male	1	100	2	67	5	50	15	52	51	53	34	42	7	37	115	48
Total	1	100	3	100	10	100	29	100	96	100	81	100	19	100	239	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 2019, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	25	5	25	37	41	16	43	1	33	60	39
Male	3	75	15	75	54	59	21	57	2	67	95	61
Total	4	100	20	100	91	100	37	100	3	100	155	100

* Sources: <https://umoja.un.org> and <https://hrinsight.un.org> (access to the latter 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.

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on
Drugs and Crime as at 31 December 2019, 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
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	1		2
Australia				1	3	2		6
Austria					6	8	3	17
Azerbaijan				1				1
Bangladesh				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		3		1	6
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria				1	1	1		3
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3	1	22
Chile							1	1
China				1		4	1	6
Colombia					2	1		3
Democratic People's Republic of Korea						2		2
Denmark			1	1	1	1		4
Ecuador					1			1
Egypt				2	1	2		5
Finland				1	4			5
France			1	5	9	10		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	9		26
Ghana				1				1
Greece				1	3	1		5
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	2	1		6
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	1	1		3
Israel						1		1
Italy			3	8	20	5	1	37
Japan		1			5	5	1	12
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	1		2
Kyrgyzstan						1	1	2

<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>
Latvia					1			1
Lebanon					3	1		4
Liechtenstein					1			1
Malaysia						1		1
Malta						1		1
Mauritius					1			1
Mexico					2	1	1	4
Mongolia					1			1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Netherlands					4			4
New Zealand					3	2		5
Norway				1	1	4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal					1	1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russia	1			2	3	3	1	10
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	1		5
Spain				2	5	4	1	12
Sudan					1			1
Sweden					5			5
Switzerland					1			1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey						2		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					1	2		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	15	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Zimbabwe						1		1
Total (88 countries)	1	3	14	49	187	118	22	394

Table 5
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	168	64	175	46	34	79	168	39	33	51	598	48	67	57	1,243	48.96
Male	93	36	203	54	9	21	254	59	32	49	648	52	50	43	1,289	50.77
Other	0	0					7	2							7	0.28
Total	261	100	378	100	43	100	429	100	65	100	1,246	100	117	100	2,539	100

Table 6
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2020, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan		10			1	2	45	58
Albania		1	2		1	1	1	6
Angola		0					1	1
Argentina		1	3		3	1	3	11
Armenia		1						1
Australia		1	5	1	6		1	14
Austria		43	34	6		1	2	86
Azerbaijan		0			1	1		2
Bangladesh		1				5		6
Belarus		0	3		4			7
Belgium		3	7	1			3	14
Benin		0			1			1
Bhutan		0			1	3		4
Bolivia (Plurinational State of)		2		2	1	1	43	52
Bosnia and Herzegovina		3	1		9	2		15
Brazil		2	3	2	10	1	38	57
Brunei Darussalam		0	1					1
Bulgaria		3	5				2	10
Cabo Verde		0			1	3		4
Cambodia		0			2	1		3
Cameroon		0	1					1
Canada		3	13	1	2		6	25
Chad		0				1		1

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Chile	2	3		1				6
China	1	3	2				1	7
Colombia	5	9		5	7	403	3	432
Côte d'Ivoire	0			2		2		4
Croatia	1			2				3
Czechia	0	1						1
Democratic People's Republic of Korea	2	1		1			1	5
Denmark	0	3		1				4
Dominica	0			2				2
Ecuador	0	1		3	1	1	4	10
Egypt	10	2	2	4	1	21	3	43
El Salvador	0			10		10		20
Eritrea	0						1	1
Ethiopia	3	2			1			6
Fiji	0					1		1
Finland	1	1	1					3
France	5	16	4	6		4	17	52
Gabon	0					2		2
Gambia	0			1		2		3
Georgia	0					2		2
Germany	3	10	4	1				18
Ghana	2	1		1	1	1		6
Greece	0	3					1	4
Guatemala	0			7		2		9
Guinea	0			2		2		4
Haiti	0						1	1
Honduras	1						1	2
Hungary	1	2						3
Iceland	0						1	1
India	9	4	1	15	3	13	3	48
Indonesia	1			16		19	1	37
Iran	1							1
Iran (Islamic Republic of)	4			23	2	10		39
Iraq	0					2		2
Ireland	3	3	1					7
Israel	1	1				1		3
Italy	3	16	7	3		3	3	35
Japan	0	1		1				2
Jordan	0	1				4		5
Kazakhstan	1	2	2	3		13		21
Kenya	25	22			8		3	58
Kyrgyzstan	0			22		26	1	49
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Lebanon	0	1			1	8	1	11
Liberia	0					3		3

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Libya	0					2		2
Lithuania	0	1					1	2
Malawi	0			1		5		6
Malaysia	0	2		2				4
Maldives	0			1		2		3
Mali	0					2	1	3
Mauritania	0	1						1
Mauritius	0					1		1
Mexico	7	1		23	7	146	4	188
Mongolia	0	2						2
Montenegro	0	1		4				5
Morocco	0			1		5	1	7
Mozambique	0	2		2		2		6
Myanmar	1			10	1	64		76
Namibia	0					1		1
Nepal	0			1		3	2	6
Netherlands	1	4					2	7
New Zealand	0	6						6
Niger	0	2				2	12	16
Nigeria	1			3	3	29	4	40
North Macedonia	4			9		3		16
Norway	0	3						3
Pakistan	2			60	5	54		121
Palestine	0					3		3
Panama	1			4		28		33
Peru	2	1		5		9	1	18
Philippines	1	3		1		7		12
Poland	2	2						4
Portugal	0	8	1					9
Republic of Moldova	0			2				2
Romania	3	4		1				8
Russia	5	5						10
Russian Federation	1			4			2	7
Rwanda	0					1	2	3
Senegal	18			8	8	15	2	51
Serbia	3	1		10		8		22
Sierra Leone	0					2		2
Slovakia	3	6	1					10
Slovenia	0	6						6
Somalia	1	6		1	4	5		17
South Africa	5	8		1		15	2	31
Spain	3	9		4		3	1	20
Sri Lanka	6			1		2	2	11
Sudan	0					2	1	3
Sweden	2	14						16
Syrian Arab Republic	0	1						1

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Tajikistan	1			7		16		24
Thailand	8			13	1	31		53
Togo	0						1	1
Tunisia	0					8		8
Turkey	0	3						3
Turkmenistan	0			2		5		7
Uganda	0	1						1
Ukraine	4	2		8		1		15
United Arab Emirates	0			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	4	47	2	4			4	61
United States of America	0	36	2	5			3	46
Uruguay	0						1	1
Uzbekistan	7			27	2	38		74
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1							1
Viet Nam	2			25	1	10		38
Yemen	0	1						1
Zambia	0				1	3		4
Zimbabwe	0	2				3		5
Total	261	378	43	429	65	1246	117	2,539