



Исполнительный совет Программы Организации
Объединенных Наций по населенным пунктам

Первая сессия в 2021 году

В онлайн-режиме, 7-8 апреля 2021 года

Пункт 4 предварительной повестки дня*

Финансовые, бюджетные и административные вопросы, включая осуществление стратегии мобилизации ресурсов в соответствии со стратегическим планом и предложение в отношении географической и гендерной сбалансированности

Укомплектование штатов Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам по состоянию на 31 декабря 2020 года

Доклад Директора-исполнителя

Добавление

Актуальная информация о кадровом составе, справедливое
географическое распределение и гендерный паритет

I. Введение

1. В пункте 11 своего решения 2020/6, принятого на второй сессии 2020 года, состоявшейся с 27 по 29 октября 2020 года, Исполнительный совет просил Директора-исполнителя представить Исполнительному совету на его первой сессии 2021 года всеобъемлющий доклад по вопросам справедливого географического представительства и гендерного баланса в Программе, включая прогресс в достижении целевого показателя гендерного паритета для должностей, финансируемых из всех источников финансирования. Настоящий доклад дополняет информацию, содержащуюся в докладе Директора-исполнителя об укомплектовании штатов Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) по состоянию на 31 декабря 2020 года (HSP/EB.2021/2/Add.1).

II. Справедливое географическое распределение

2. Следует напомнить, что означает для государств-членов принцип справедливого географического распределения и как он применяется на практике. Обзор этой концепции изложен в пунктах 2-5 добавления к докладу Директора-исполнителя об укомплектовании штатов ООН-Хабитат по состоянию на 31 декабря 2019 года, о наборе кадров, справедливом географическом распределении и гендерном паритете (HSP/EB.2020/3/Add.1), который был представлен Исполнительному совету на его второй сессии 2020 года.

III. Гендерный паритет

3. Термин «гендерный паритет» означает равную представленность женщин и мужчин, в данном случае в структуре персонала ООН-Хабитат. Первоначальная цель, которая не была

* HSP/EB.2020/1.

достигнута, заключалась в достижении к 2000 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов. Чтобы способствовать достижению гендерного паритета, в прошедшие годы в процесс набора персонала были привнесены – с различной степенью успешности – нормативные и процедурные положения. Полный отчет о действующем определении и принятых мерах содержится в пунктах 7-9 добавления к докладу Директора-исполнителя об укомплектовании штатов ООН-Хабитат по состоянию на 31 декабря 2019 года, о наборе кадров, справедливом географическом распределении и гендерном паритете (HSP/EB.2020/3/Add.1), представленном Исполнительному совету на его второй сессии 2020 года.

IV. Актуальная информация

4. Со времени последнего обновления информации о штатном расписании, представленного Исполнительному совету на его второй сессии 2020 года в докладе об укомплектовании штатов по состоянию на 30 сентября 2020 года (HSP/EB.2020/CRP.3), положение дел несколько улучшилось в связи с выбытием персонала. Также предпринимались усилия по привлечению новых сотрудников из недостаточно представленных регионов и для достижения гендерного паритета.
5. Гендерный паритет имеет первостепенное значение для Генерального секретаря, и ООН-Хабитат стремится выполнять его последние инструкции с целью обеспечения паритета на всех уровнях. По состоянию на 31 декабря 2020 года среди сотрудников ООН-Хабитат в целом насчитывался 51 процент женщин и 49 процентов мужчин. Среди сотрудников категории общего обслуживания 49 процентов составляли мужчины, а 51 процент – женщины, то есть доля мужчин выросла на 1 процент по сравнению с 2019 годом. Среди сотрудников категории специалистов насчитывалось 59 процентов мужчин и 41 процент женщин. Заметные улучшения с точки зрения достижения гендерного паритета отмечаются на уровнях С-2, С-3 и С-4, на которых женщины занимают 55 процентов, 47 процентов и 49 процентов должностей, соответственно. С учетом относительно небольшого числа сотрудников категории специалистов в ООН-Хабитат при уходе с должности одного человека процентная доля может измениться на 1-3 пункта.
6. На более высоких уровнях проблема сохраняется, поскольку возраст выхода на пенсию составляет 65 лет и прием на работу на многие руководящие должности приостановлен. Во всех возможных случаях Директор-исполнитель прилагает все усилия для найма женщин в целях обеспечения большей гендерной сбалансированности. Тем не менее, по состоянию на 31 декабря 2020 года показатели на уровне С-5 не изменялись с 2019 года, а доля женщин составляет всего лишь 13 процентов от общего числа. На уровне Д-1 отмечалось некоторое улучшение: доля женщин выросла с 14 процентов в 2019 году до 17 процентов в 2020 году. На уровне Д-2 имеются только две должности, одну из которых занимает женщина, учитывая тот факт, что один из занимающих эту должность директоров работает на временной основе. Аналогичным образом, один помощник Генерального секретаря – мужчина, а один заместитель Генерального секретаря – женщина.
7. Что касается географического распределения, то по состоянию на 31 декабря 2020 года, исходя из анализа и информации, представленных Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций, ООН-Хабитат была близка к среднему показателю: 57 процентов государств-членов были представлены в пределах желательного диапазона, 15 процентов – представлены избыточно, 17 процентов – представлены недостаточно и 11 процентов – не представлены. С точки зрения фактической численности с учетом полного штатного расписания и кадрового состава ООН-Хабитат на Африку приходится 450 штатных сотрудников, на Азиатско-Тихоокеанский регион – 561, на Латинскую Америку и Карибский бассейн – 349 человек и государства Западной Европы и другие государства – 1497 человек.
8. Планирование людских ресурсов имеет ключевое значение для обеспечения того, чтобы каждый нанимаемый сотрудник обеспечивал возможность выполнить указания государств-членов в отношении улучшения гендерной и географической сбалансированности. На уровне С-5 в 2020 году был произведен набор на три должности в Региональном бюро для Африки и на одну должность в Региональном бюро для арабских государств. На три из этих должностей были приняты женщины, две из которых также были из стран глобального Юга. В связи с этим Директор-исполнитель распорядился, чтобы все руководители, иницирующие набор персонала, приняли меры по пропаганде и поиску квалифицированных кандидатов-женщин и кандидатов из стран глобального Юга, с тем чтобы способствовать транспарентному и справедливому процессу найма.

9. Кроме того, в поддержку приверженности Генерального секретаря обеспечению справедливого географического распределения и большего разнообразия региональных групп, в январе 2020 года Управление кадров Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления опубликовало Стратегию в области географического разнообразия, которая направлена на увеличение представленности непредставленных и недостаточно представленных государств-членов в составе персонала Секретариата. В рамках комплексной стратегии предлагается «дорожная карта» для упорядочения усилий по улучшению географической представленности во всех подразделениях Секретариата Организации Объединенных Наций по трем основным направлениям: а) внутреннее руководство, обмен сообщениями, руководящие указания и кампании по мониторингу и повышению осведомленности, ориентированные как на высшее руководство, так и на оперативный персонал, а также укрепление механизма подотчетности; б) информационно-пропагандистская деятельность как в офлайн-режиме, так и в онлайн-режиме с использованием существующих и новых инструментов и платформ в целях распространения информации о рабочих местах и улучшения «бренда работодателя»; и с) использование знаний, опыта и ресурсов государств-членов, других организаций системы Организации Объединенных Наций и сетей международных организаций. Например, в договоре со старшим руководителем, который представляет собой систему подотчетности Организации Объединенных Наций, предусмотрен целевой показатель для «географических назначений», в соответствии с которым все старшие руководители обязаны заполнять географические должности на 50 процентов сотрудниками из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов.

10. Главная цель Стратегии в области географического разнообразия заключается в обеспечении более разнообразного и инклюзивного кадрового состава, отражающего основные ценности, которые отстаивает организация. В ходе всех процессов набора персонала Управление кадров будет тесно сотрудничать со всеми подразделениями Организации Объединенных Наций в целях обеспечения наивысшего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций и Статутом Международного Суда.

11. Обновленный доклад, в котором будут отражены основные мероприятия первого квартала 2021 года, будет представлен в виде документа зала заседаний на первой сессии Исполнительного совета в 2021 году, которая состоится 7 и 8 апреля 2021 года.