



Исполнительный совет Программы Организации  
Объединенных Наций по населенным пунктам  
Первая сессия в 2022 году  
Найроби, 29-31 марта 2022 года  
Пункт 4 предварительной повестки дня\*  
Финансовые, бюджетные и административные  
вопросы, включая осуществление стратегии  
мобилизации ресурсов в соответствии со  
стратегическим планом на период 2020-2023 годов  
и деятельность ООН-Хабитат по устранению  
географического и гендерного дисбаланса в составе  
ее персонала

## Набор кадров, справедливое географическое распределение и гендерный паритет

### Доклад Директора-исполнителя

#### I. Введение

1. В пункте 9 своего решения 2021/8, принятого на второй сессии в 2021 году, проходившей 15 и 16 ноября 2021 года, Исполнительный совет постановил, что в рамках повестки дня первой сессии в 2022 году будет рассмотрена деятельность Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам по устранению географического и гендерного дисбаланса в составе ее персонала. В настоящем докладе рассматриваются вопросы справедливого географического представительства и гендерного баланса в Программе, включая сведения о прогрессе в достижении целевого показателя гендерного паритета для должностей, финансируемых из всех источников финансирования. Он дополняет информацию, имеющуюся в докладе Директора-исполнителя об укомплектовании штатов Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) по состоянию на 31 декабря 2021 года (HSP/EB.2022/2/Add.1).

#### II. Справедливое географическое распределение

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

\* HSP/EB.2022/1.

### III. Гендерный паритет

3. Термин «гендерный паритет» означает равную представленность женщин и мужчин, в данном случае среди сотрудников ООН-Хабитат. Первоначальная цель, которая не была достигнута, заключалась в достижении к 2000 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов. Чтобы способствовать достижению гендерного паритета, в прошедшие годы в процесс набора кадров были привнесены – с различной степенью успешности – нормативные и процедурные положения. Подробный отчет о действующем определении изложен в пунктах 7-9 добавления о наборе кадров, справедливом географическом распределении и гендерном паритете к докладу Директора-исполнителя об укомплектовании штатов ООН-Хабитат по состоянию на 31 декабря 2019 года (HSP/EB.2020/3/Add.1), который был представлен Исполнительному совету на его второй сессии в 2020 году.

### IV. Обновленная информация

4. Со времени последнего обновления информации о штатном расписании, представленного Исполнительному совету на его второй сессии в 2021 году в докладе об укомплектовании штатов Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам по состоянию на 31 июля 2021 года (HSP/EB.2021/13/Add.2), положение дел осталось неизменным. Продолжаются усилия по привлечению новых сотрудников из недостаточно представленных регионов и достижению гендерного паритета.

5. Гендерный паритет имеет первостепенное значение для Генерального секретаря, и ООН-Хабитат стремится выполнять его последние распоряжения с целью обеспечения паритета на всех уровнях. По состоянию на 31 декабря 2021 года в общем штатном расписании ООН-Хабитат доля мужчин составила 52 процента, а доля женщин – 48 процентов. Среди сотрудников категории общего обслуживания 49 процентов сотрудников составляли мужчины и 51 процент – женщины.

6. Среди сотрудников категории специалистов в настоящее время соотношение составляет 63 процента женщин к 37 процентам мужчин на уровне С-2, 49 процентов женщин к 51 проценту мужчин на уровне С-3, 54 процента женщин к 46 процентам мужчин на уровне С-4 и 10 процентов женщин к 90 процентам мужчин на уровне С-5. Должности уровня Д-1 занимают 13 процентов женщин и 87 процентов мужчин, а должности уровня Д-2, помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря заняты мужчинами и женщинами в равной степени. В целом, должности категории специалистов занимают 46 процентов женщин и 54 процента мужчин.

7. В 2021 году Директором-исполнителем были предприняты целенаправленные усилия по улучшению гендерного паритета и были отобраны три женщины для замещения должностей уровня С-5 и одна – должности уровня Д-1. К сожалению, все указанные кандидаты-женщины отказались от предлагаемых должностей. Если бы они согласились занять эти должности, гендерный баланс на уровнях С-5 и Д-1 улучшился бы в значительной степени.

8. Что касается географического распределения, то по состоянию на 31 декабря 2021 года, исходя из анализа и информации, представленных Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций, ООН-Хабитат была близка к среднему показателю: 25 процентов государств-членов были представлены в пределах желательного диапазона, 57 процентов – представлены избыточно, 9 процентов – представлены недостаточно и 9 процентов – не представлены. С точки зрения численности персонала, 148 сотрудников являются представителями государств Африки, 51 – государств Азии и Тихого Океана, 17 – государств Латинской Америки и Карибского бассейна, 4 – государств Восточной Европы и 93 – государств Западной Европы и других государств.

9. Планирование кадровых ресурсов имеет ключевое значение для обеспечения того, чтобы в каждом случае набора кадров имелась возможность выполнить указания государств-членов в отношении улучшения гендерной и географической сбалансированности. Директор-исполнитель распорядился, чтобы все руководители, иницилирующие наем персонала, принимали меры по поиску и поддержке квалифицированных кандидатов-женщин и кандидатов из недостаточно представленных и непредставленных стран, с тем чтобы способствовать транспарентному и справедливому процессу набора кадров.

10. Для совершенствования процесса набора кадров предпринимаются следующие действия:

- a) секретариат проводит работу с государствами-членами, в рамках системы Организации Объединенных Наций и с партнерскими организациями с целью расширения резерва кандидатов;
- b) секретариат организует учебную подготовку для руководителей, инициирующих наем, чтобы информировать их о необходимости повышения производительности за счет диверсификации кадрового состава;
- c) секретариат принимает меры по рационализации связей с Отделением Организации Объединенных Наций в Найроби, чей персонал предоставляет услуги в области кадровой поддержки, с тем чтобы избежать дублирования усилий, стимулировать эффективность и совершенствовать мониторинг;
- d) секретариат участвует в ярмарках вакансий для формирования резерва кандидатов и совершенствования существующего реестра кандидатов;
- e) при наличии вакантных должностей уровня С-5 и выше Канцелярия Директора-исполнителя обращается в Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-Женщины») и в Управление по координации деятельности в целях развития за помощью в распространении информации о вакантных должностях среди их круга квалифицированных кандидатов;
- f) Директор-исполнитель обращается в Канцелярию Генерального секретаря за рекомендациями в отношении кандидатов-мужчин, отобранных для замещения вакантных должностей уровня С-5 и выше, и предоставляет Канцелярии документацию, касающуюся объявлений о таких должностях, процедур составления предварительного и окончательного списка кандидатов, письменного задания и собеседования, а также подробное обоснование сделанного выбора;
- g) все руководители, инициирующие наем, обязаны обеспечивать, чтобы равное число кандидатов-мужчин и кандидатов-женщин проходили отбор и собеседование.

11. Обновленный доклад, в котором будут отражены кадровые мероприятия, которые планируется провести до 28 февраля 2022 года, будет представлен в виде документа зала заседаний в ходе первой сессии Исполнительного совета в 2022 году.