



UN HABITAT **Исполнительный совет
Программы Организации
Объединенных Наций по
населенным пунктам**

Distr.: General
12 September 2022

Russian
Original: English

**Исполнительный совет Программы Организации
Объединенных Наций по населенным пунктам**
Вторая сессия в 2022 году
Найроби, 21-23 ноября 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 6 своего решения 2022/3, принятого на первой сессии в 2022 году, проходившей с 29 по 31 марта 2022 года, Исполнительный совет постановил, что в рамках повестки дня второй сессии в 2022 году будет рассмотрена деятельность Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) 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 видов источников. Он дополняет информацию, имеющуюся в докладе Директора-исполнителя об укомплектовании штатов ООН-Хабитат по состоянию на 31 декабря 2021 года (HSP/EB.2022/2/Add.3).

II. Справедливое географическое распределение

2. Следует напомнить, что именно принцип справедливого географического распределения означает для государств-членов и как он применяется на практике. Обзор этого 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.

III. Гендерный паритет

* HSP/EB.2022/14.

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 обеспечении 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. Подробные сведения о действующем определении изложены 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 самого последнего обновления информации об укомплектовании штатов, 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 секретариат стремится выполнять его последние распоряжения с целью обеспечения паритета на всех уровнях. По состоянию на 31 августа 2022 года в общем штатном персонале ООН-Хабитат доля мужчин составила 47 процентов, а доля женщин – 53 процента. Среди сотрудников категории общего обслуживания 36 процентов сотрудников составляли мужчины и 64 процента – женщины.

6. Среди сотрудников категории специалистов в настоящее время соотношение составляет 69 процентов женщин к 31 проценту мужчин на уровне С-2, 53 процента женщин к 47 процентам мужчин на уровне С-3, 54 процента женщин к 46 процентам мужчин на уровне С-4 и 17 процентов женщин к 83 процентам мужчин на уровне С-5. На уровне Д-1 соотношение составляет 14 процентов женщин и 86 процентов мужчин. На уровне Д-2 есть только один мужчина и нет ни одной женщины, на уровне помощника Генерального секретаря нет ни одной женщины, а на уровне заместителя Генерального секретаря есть только одна женщина. В целом, должности категории специалистов занимают 48 процентов женщин и 52 процента мужчин.

7. В 2021 году Директором-исполнителем были предприняты целенаправленные усилия по улучшению гендерного паритета и были приняты на работу 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 августа 2022 года, исходя из анализа и информации, представленных Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций, ООН-Хабитат была близка к среднему показателю: 52 процента государств-членов были представлены в пределах желаемого диапазона, 16 процентов – представлены избыточно, 21 процент – представлены недостаточно и 11 процентов – не представлены. С точки зрения численности персонала, 151 сотрудник представляет государства Африки, 54 – государства Азии и Тихого Океана, 15 – государства Латинской Америки и Карибского бассейна, 6 – государства Восточной Европы и 86 – государства Западной Европы и другие государства.

9. Планирование кадровых ресурсов имеет ключевое значение для обеспечения того, чтобы в каждом случае приема на работу имелась возможность выполнить указания государств-членов в отношении улучшения гендерной и географической сбалансированности. Директор-исполнитель распорядилась, чтобы все руководители, иницирующие 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 кадрового резерва;
- b) секретариат организует учебную подготовку для руководителей, иницирующих 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 кадрового резерва 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 экзамена и собеседования, а также подробное обоснование сделанного выбора;
- g) все руководители, иницирующие 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 20 сентября 2022 года, будет представлен в виде документа зала заседаний в ходе второй сессии Исполнительного совета в 2022 году.