



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
5 October 2018
Russian
Original: English

Комиссия по наркотическим средствам

Возобновленная шестьдесят первая сессия

Вена, 6 и 7 декабря 2018 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**

Комиссия по предупреждению

преступности и уголовному правосудию

Возобновленная двадцать седьмая сессия

Вена, 6 и 7 декабря 2018 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 60/10 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 26/5 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 баланса между мужчинами и женщинами и обеспечение найма персонала, по возможности, на самой широкой географической основе.

* Настоящий документ был представлен с опозданием в связи с необходимостью включения в него самой последней информации.



I. Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с резолюцией 60/10 Комиссии по наркотическим средствам, озаглавленной «Бюджет Фонда Программы Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками на двухгодичный период 2018–2019 годов», и резолюцией 26/5 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, озаглавленной «Бюджет 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 59/9 и 25/4 Комиссии просили Директора-исполнителя Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН) активизировать усилия Управления по достижению цели обеспечения равной численности мужчин и женщин на должностях 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 шестидесятой и двадцать шестой 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.7/2017/14-E/CN.15/2017/16](#)) и за усилия, предпринятые руководством УНП ООН в целях улучшения гендерного баланса и географической представленности.

4. 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.

5. В июне 2017 года Директор-исполнитель УНП ООН присоединился к Международной сети борцов за гендерное равенство, объединяющей более 200 активистов и выпускников учебных заведений, которые являются руководителями международных организаций, постоянных представительств и организаций гражданского общества и преисполнены решимости разрушить гендерные барьеры и реализовать гендерное равенство на практике в своих сферах влияния. В 2018 году он расширил взятые на себя обязательства, вновь подтвердив, среди всего прочего, свою приверженность формированию организационной культуры, способствующей более широкому использованию гибких графиков работы в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН, в целях дальнейшего поощрения формирования более всеохватной по характеру организационной культуры посредством проведения адресных информационно-

¹ В соответствии с определением, содержащимся в типовых описаниях должностей, утвержденных помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

пропагандистских кампаний и тщательного мониторинга применения этих механизмов.

6. В мае 2017 года Канцелярия Генерального директора/Директора-исполнителя учредила Глобальную программу по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН в целях более эффективного осуществления обязательств, взятых всей системой Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Данная межсекторальная программа способствует достижению гендерного равенства, поощряя его распространение посредством принятия скоординированных и всеобъемлющих мер. Эта программа направлена на поддержку а) систематического учета аспектов гендерного равенства в нормативной, оперативной и исследовательской деятельности УНП ООН и б) достижения гендерного паритета в отношении персонала на всех уровнях в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН. На сегодняшний день основным результатом осуществления данной программы стала Стратегия Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2018–2021 годы), одобренная Исполнительным комитетом в декабре 2017 года и утвержденная Генеральным директором/Директором-исполнителем. Стратегия полностью соответствует приоритетам Генерального секретаря, общесистемной стратегии достижения гендерного паритета, разработанной в сентябре 2017 года, и новому формату Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Реализация этой Стратегии поможет УНП ООН достичь к 2021 году прогресса в области систематического и эффективного учета гендерной проблематики и поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в своих программных мероприятиях, организационной политике и практике, включая описанные в последующих пунктах.

7. В апреле 2018 года Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН опубликовала оперативную стратегию управления людскими ресурсами на 2018–2021 годы, одобренную Исполнительным комитетом. Эта стратегия направлена на предоставление всем клиентам и партнерам Службы услуг наивысшего качества. Основное внимание уделяется роли Службы в предоставлении Отделению Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН необходимых возможностей для развития и сохранения актуальности своей деятельности в контексте проводимых Генеральным секретарем реформ в области управления и развития.

8. Директор-исполнитель УНП ООН продолжает применять конкретные показатели деятельности, меры и целевые показатели в отношении процентной доли сотрудников-женщин на старших и не относящихся к старшим должностям категории специалистов и выше, а также определять задачи в отношении назначения кандидатов из числа непредставленных или недостаточно представленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными. Эти целевые показатели закреплены в договоре между старшими руководителями, который ежегодно подписывается Генеральным секретарем и Директором-исполнителем.

9. 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 и государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными, в соответствии с системой желательных квот. Этот показатель позволяет производить оценку всех кадровых действий, касающихся первоначального назначения, повторного назначения, повышения по службе, перевода и назначения на другую должность в связи с вакантными должностями.

10. В 2017 году УНП ООН выполнило целевые показатели в отношении представленности женщин на старших (с С-5 по Д-2) должностях категории специалистов и выше (показатель улучшился на 1 процент по сравнению с результатами, достигнутыми в 2016 году), однако показатель представленности женщин на должностях, не относящихся к старшим (с С-1 по С-4), оказался немного ниже целевого (снизился на 1 процент по сравнению с результатом, достигнутым в 2016 году), как показано в таблице ниже.

11. УНП ООН не достигло целевого показателя по назначению кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными, на восемь объявленных в 2017 году должностей, на которые распространяется система желательных квот. По состоянию на 31 декабря 2017 года 19 процентов сотрудников УНП ООН (66 человек) были из недостаточно представленных государств-членов, 33 процента (114 человек) были из государств-членов, представленных в пределах квоты, и 48 процентов (169 человек) были из чрезмерно представленных государств-членов. Что касается отбора, произведенного в 2017 году, то 14 процентов отобранных кандидатов (8 человек) были из недостаточно представленных государств-членов, 29 процентов (16 человек) были из государств-членов, представленных в пределах квоты, а 57 процентов (32 человека) были из чрезмерно представленных государств-членов.

12. Количественные данные, представленные в настоящем докладе, относятся к сотрудникам, получающим финансирование из всех имеющихся источников (как за счет регулярного бюджета, так и за счет внебюджетных ресурсов) и работающим по срочным, непрерывным и постоянным контрактам; в представленных данных не учитываются следующие службы: Служба управления людскими ресурсами, Служба управления финансовыми ресурсами и Секция информационных технологий.

Результаты деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в 2017 году, измеряемые с помощью листа оценки кадровой политики

(в процентах)

Показатель для оценки работы	Целевой показатель на 2017 год ^a	Фактическая доля по состоянию на 31 декабря 2017 года
Назначения кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными ^b	50	13
Сотрудники-женщины на старших должностях категории специалистов и выше (С-5, Д-1, Д-2 и эквивалентные должности)	39	40
Сотрудники-женщины на нестарших должностях категории специалистов и выше (с С-1 по С-4 и эквивалентные должности)	45	44

^a Пересмотренные целевые показатели на 2017 год не были объявлены и, таким образом, по-прежнему применялись целевые показатели на 2016 год.

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

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

13. Помимо усилий, прилагаемых под руководством Секретариата, УНП ООН продолжает принимать меры для достижения гендерного паритета. В настоящем

докладе освещается прогресс, достигнутый в этой связи после выхода предыдущего доклада Директора-исполнителя (E/CN.7/2017/14-E/CN.15/2017/16) в области найма и удержания персонала, служебного роста и организационной культуры.

А. Информационно-пропагандистская работа, наем и удержание персонала

14. УНП ООН продолжает активизировать свои усилия в области информационно-пропагандистской деятельности и распространения статистических данных и информации. Представители УНП ООН приняли участие в восьми информационно-пропагандистских мероприятиях в 2017 году и в трех мероприятиях в январе — сентябре 2018 года; они состоялись в Австрии, Германии, Ирландии и Франции и включали презентации по вопросам найма персонала и ярмарки вакансий. УНП ООН принимало участие в информационно-пропагандистских мероприятиях по приглашению государств-членов и исходя из имеющихся ресурсов, что ограничивало возможности участия Управления в подобных мероприятиях с географической точки зрения.

15. Служба управления людскими ресурсами УНП ООН продолжает предоставлять информацию о вакантных должностях старшего уровня постоянным представительствам при Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и направляет объявления о вакансиях в Группу по информационно-пропагандистской работе Управления людских ресурсов в Нью-Йорке для распространения по каналам Организации Объединенных Наций в социальных сетях (Facebook и Twitter). Служба прилагает сведения о нынешнем гендерном и географическом распределении персонала УНП ООН к каждой рекомендации по отбору кандидатов, представляемой на рассмотрение Директору-исполнителю.

16. УНП ООН внедрило процедуру интенсивного мониторинга заявлений. Если вакансии класса С-3 и выше привлекают менее 30 процентов заявок от соискателей-женщин, предупреждение об этом направляется специалистам, занимающимся наймом персонала. В таких ситуациях через две недели после размещения объявлений о вакантных должностях, финансируемых за счет средств регулярного бюджета, и через три недели после размещения объявлений о вакантных должностях, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов, специалистам, занимающимся наймом персонала, направляются оповещения о необходимости проведения информационно-пропагандистских мероприятий в целях получения заявлений от большего числа соискателей-женщин. Специалистам, занимающимся наймом персонала, рекомендуется выявить профессиональные сообщества, учреждения и ассоциации, участвующие в гражданской, общественной или международной деятельности и способные привлечь внимание к имеющимся вакантным должностям; Служба управления людскими ресурсами оказывает поддержку в случае поступления соответствующей просьбы. Специалисты, занимающиеся наймом персонала, и Служба управления людскими ресурсами координируют проведение адресных информационно-пропагандистских мероприятий в целях расширенного распространения информации о вакантных должностях и специальных информационно-пропагандистских мероприятиях через женские организации по имеющемуся списку, по каналам УНП ООН в социальных сетях и через Группу по информационно-пропагандистской работе Управления людских ресурсов Центральных учреждений Организации Объединенных Наций, в соответствующих случаях.

17. УНП ООН подготовило информационно-пропагандистские вебинары по процедурам найма и процессу рассмотрения заявлений, предусматривающие открытое обсуждение в форме вопросов и ответов. В 2018 году по каналам УНП ООН в социальных сетях (Facebook и Twitter) было объявлено о проведении четырех вебинаров. В этих вебинарах приняли участие 115 человек из 350 зарегистрировавшихся, с незначительным преобладанием женщин в составе

участников. Кроме того, более 70 процентов участников имели диплом о высшем образовании выше степени бакалавра или более высокую ученую степень. Ниже приведены более подробные сведения о вебинарах, состоявшихся в 2018 году, основанные на полученной от их участников информации и представленные в разбивке по полу, региону, опыту работы и уровню образования.

Пол	
Женщины	52,17 процента
Мужчины	47,83 процента
Регион	
Азия	18,26 процента
Африка	13,04 процента
Европа	48,70 процента
Северная Америка	10,43 процента
Южная и Центральная Америка	9,57 процента
Опыт работы	
Свыше 12 лет	10,43 процента
8–12 лет	9,57 процента
5–8 лет	27,83 процента
Менее 5 лет	52,17 процента
Уровень образования	
Докторская степень	11,30 процента
Диплом о высшем образовании выше уровня бакалавра (степень магистра или эквивалентная ей степень)	60,87 процента
Диплом о высшем образовании первой степени (степень бакалавра или эквивалентная ей степень)	25,22 процента
Средняя школа	2,61 процента

18. Группа по информационно-пропагандистской работе Управления людских ресурсов ведет переговоры о создании профессионального профиля УНП ООН в социальной сети LinkedIn в рамках общего корпоративного профиля Секретариата, с тем чтобы УНП ООН могло самостоятельно размещать информацию об отдельных вакансиях.

19. В августе 2018 года Служба управления людскими ресурсами ввела в действие на экспериментальной основе онлайн-платформу DevEx, чтобы дать специалистам, занимающимся наймом персонала, возможность размещать на этой платформе информацию об определенных вакантных должностях в целях расширения информационного охвата специалистов в сфере развития. Несколько сотен тысяч людей со всего мира, зарегистрировавшихся на этой платформе, используют ее для поиска работы. Распространение информации посредством платформы DevEx, в дополнение к платформе «Инспира», может в значительной степени способствовать привлечению соискателей — представителей недостаточно представленного пола или страны. Решение о размещении объявлений о вакантных должностях на платформе DevEx совместно принимают специалисты, занимающиеся наймом персонала, и Служба управления людскими ресурсами. Как правило, на платформе DevEx размещаются объявления о вакантных должностях в категории специалистов и выше, что объясняется характером их функций и обязанностей.

20. Согласно общесистемной стратегии достижения гендерного паритета, считается, что этот показатель должен быть в диапазоне 47–53 процентов. Как показано в таблице 1, содержащейся в приложении к настоящему докладу, по состоянию на 31 декабря 2017 года гендерный баланс был достигнут в УНП ООН на должностях класса С-3, где доля женщин составила 52 процента. Тем не

менее женщины составляют лишь от 38 до 43 процентов сотрудников УНП ООН на должностях класса С-2, С-4, С-5 и Д-1. На должностях класса Д-1 доля сотрудников-женщин составила 43 процента по сравнению с 38 процентами в 2016 году и 31 процентом в 2015 году, что свидетельствует об устойчивом росте. По состоянию на 31 декабря 2017 года женщин не было на должностях класса Д-2 (позднее на такую должность была назначена одна женщина-соискатель), равно как и на уровне заместителя Генерального секретаря (имеется только одна такая должность). Как показано в таблице 2 приложения, по состоянию на 31 декабря 2017 года гендерная сбалансированность была в целом достигнута в штаб-квартире УНП ООН на должностях категории специалистов и выше.

21. В 2017 году продолжился неуклонный рост числа заявлений от соискателей-женщин. В 2017 году женщины составляли 36 процентов соискателей на должности категории специалистов и выше по сравнению с 33 процентами в 2016 году и 31 процентом в 2015 году, что соответствует приросту на два-три процентных пункта в год. Однако в период с 1 января по 7 сентября 2018 года эта тенденция изменилась, и соискатели-женщины составляли лишь 34 процента от общего числа соискателей на должности категории специалистов и выше.

22. Следует также подчеркнуть, что в 2017 году доля женщин, которые были отобраны, была выше, чем доля соискателей-женщин. Например, на уровне С-3 женщины составляли 36,0 процента соискателей, а отобрано было 66,7 процента из них; на уровне С-4 женщины составляли 32,2 процента соискателей, а отобрано было 46,2 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 претендентов на должности в этих категориях, а также о распределении по признаку пола и стране гражданства кандидатов, отобранных на должности различного уровня в УНП ООН.

В. Служебный рост

23. УНП ООН продолжает оказывать поддержку таким видам деятельности, как консультирование по вопросам карьеры; проведение семинаров-практикумов, интерактивных курсов и использование других ресурсов; мероприятия по обеспечению служебного роста; обзор учебных программ и программ развития; а также помощь в трудоустройстве супругов/супруг, о чем подробно говорится в предыдущем докладе Директора-исполнителя. Например, с момента начала осуществления программы консультирования по вопросам карьеры в 2014 году инструкторы из Службы управления людскими ресурсами провели более 750 часов индивидуальных консультативных занятий; почти 70 процентов участников этих занятий составляли женщины.

24. УНП ООН стремится включать учебные занятия по преодолению подсознательных предубеждений в другие учебные инициативы и программы, в том числе касающиеся вопросов обеспечения благополучия персонала, организации служебной деятельности, навыков проведения собеседований и отбора на основе профессиональных качеств соискателей, а также в программы наставничества. В частности, действуя в поддержку предусмотренной в общесистемной стратегии достижения гендерного паритета рекомендации, в соответствии с которой все организации должны обязать специалистов, производящих набор персонала, пройти подготовку по преодолению подсознательных предубеждений в сфере труда в целом, УНП ООН обязало всех специалистов по найму персонала, входящих в состав групп по проведению собеседований, принять участие в учебных программах по преодолению подсознательных предубеждений.

25. В рамках Глобальной программы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин УНП ООН организовало базовую

подготовку по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики и аналитические совещания. Целью этих совещаний было повышение уровня информированности и расширение возможностей персонала, а также содействие проведению дискуссий по вопросам гендерного равенства. В рамках совещаний были рассмотрены такие вопросы, как повышение уровня знаний о подсознательных предубеждениях, осуществление Стратегии Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2018–2021 годы), а также проведение организационных преобразований. Прямая трансляция этих совещаний была организована для отделений на местах; видеозаписи совещаний были переданы всем сотрудникам в штаб-квартире и в отделениях на местах при помощи посланий на уровне подразделений.

26. В Вене УНП ООН приступило к проведению серии семинаров-практикумов под названием «ООН для всех» — учебной инициативы, способствующей формированию разнообразной и инклюзивной рабочей среды, охватывающей всех сотрудников Организации Объединенных Наций и членов их семей независимо от их гендерной идентичности, сексуальной ориентации, психического здоровья и наличия инвалидности. В рамках осуществления общесистемной программы Организации Объединенных Наций в сфере труда под названием «ООН проявляет заботу» 13 координаторов Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН прошли профессиональную подготовку и в настоящее время занимаются осуществлением модулей «ООН для всех».

27. УНП ООН разработало программу сертификации «Навыки наставничества для руководителей», специально предназначенную для руководителей-женщин. Эта программа способствует приобретению этими руководителями навыков наставничества в целях повышения эффективности их работы и предоставляет им возможность без дополнительных расходов участвовать в процессе «круговой оценки» и в индивидуальных занятиях по развитию навыков наставничества.

28. Кроме того, УНП ООН организует семинар-практикум по разработке личного бренда, предназначенный для оказания помощи коллегам, в особенности сотрудникам-женщинам, в разработке и маркетинге их собственного «бренда». Семинар-практикум предоставляет женщинам-специалистам ценную возможность совершенствования навыков в целях соискания должности на более высоких уровнях; кроме того, этот семинар-практикум способствует расширению участия женщин в деятельности на этих более высоких уровнях. Реализация этой учебной программы будет инициирована в начале 2019 года.

29. В 2017 году УНП ООН организовало мероприятие под названием «Познакомьте дочь с вашей работой». Благодаря этому дочери сотрудников смогли больше узнать о программах и карьере в УНП ООН. В 2018 году в мероприятии приняли участие 38 дочерей сотрудников.

30. В 2018 году была организована программа наставничества для сближения профессионального уровня сотрудников, работающих в настоящее время на должностях класса С-2, С-3 и С-4, с уровнем сотрудников, занимающих старшие должности категории специалистов и выше, с тем чтобы первые могли получить консультации по вопросам карьеры и помощь наставников. Особое внимание было уделено подбору наставников для женщин. УНП ООН организовало для восьми наставников учебный курс, способствующий распространению передового опыта наставничества и предлагающий способы выявления подсознательных предубеждений и борьбы с ними в целях дальнейшего поощрения использования равных подходов при оказании поддержки коллегам — женщинам и мужчинам в их профессиональном развитии. В экспериментальном этапе этой программы приняли участие молодые женщины-специалисты, начавшие работать в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН в 2017 году; полномасштабная реализация программы началась в апреле 2018 года.

31. В апреле 2018 года в Вене был проведен семинар-практикум «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций», разработанный Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций. Участие в этом семинаре-практикуме приняли одиннадцать женщин из числа сотрудников УНП ООН класса С-4 и выше, которые смогли дополнительно усовершенствовать свои руководительские навыки, установить контакты с другими женщинами-коллегами и наладить важные взаимосвязи.

С. Организационная культура

32. Руководствуясь общесистемной стратегией достижения гендерного паритета и оперативной стратегией управления людскими ресурсами на 2018–2021 годы, а также поддерживая обязательство Директора-исполнителя, действующего в качестве одного из членов Международной сети борцов за гендерное равенство, по дальнейшему поощрению формирования более всеохватной по характеру организационной культуры (см. пункт 5 выше), УНП ООН продолжает прилагать усилия для поддержки таких систем организации труда, как гибкий режим работы, частичная занятость, предоставление отпуска по семейным обстоятельствам, отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком для отцов, а также политики, направленной на поощрение грудного вскармливания, о чем подробно говорится в предыдущем докладе. В 2017 году 5 сотрудников воспользовались возможностью трудиться в течение 50 или 80 процентов рабочего времени, 35 — работать в дистанционном режиме², а 7 — работать по сжатому графику. В целом, как отмечается в ежегодных статистических данных, предоставленных Управлением людских ресурсов³, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН чаще всего использует гибкую организацию рабочего времени в Секретариате Организации Объединенных Наций. В основном это связано с тем, что большинство сотрудников в Вене работают по скользящему графику. При оформлении новых сотрудников на работу им предоставляется информация о гибком режиме работы.

33. Следует напомнить, что гибкий режим работы — это не одна из форм предоставляемых сотрудникам льгот, и такой режим применим не для всех видов работы. Поэтому здесь необходимо предварительное одобрение со стороны непосредственного начальника сотрудника. Руководители, отклоняющие просьбу о гибком режиме работы, должны направить письменное обоснование начальнику Службы управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН. Служба управления людскими ресурсами рассматривает представленное обоснование, а затем руководитель, сотрудник и представитель Службы обсуждают альтернативные варианты, позволяющие сотруднику воспользоваться преимуществами гибкой организации рабочего времени.

34. Помимо этих усилий УНП ООН разрабатывает для сотрудников пакет мер по реинтеграции. Этот пакет под названием «С возвращением!» будет представлен к концу 2018 года; воспользоваться им смогут сотрудники, которые возвращаются на работу после длительного отпуска, в том числе после отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком для отцов. Пакет преследует цель облегчить реинтеграцию на рабочем месте после длительного отсутствия.

35. УНП ООН следит за тем, чтобы все сотрудники в штаб-квартире и в отделениях на местах прослушали обязательный учебный курс «Я разбираюсь в гендерной проблематике», и оказывает сотрудникам соответствующую поддержку. Согласно одной из инициатив было предложено использовать ежемесячное

² Работа в дистанционном режиме позволяет сотруднику работать до двух дней в неделю с альтернативного рабочего места. Эта доля отражает официально закрепленные соглашения о работе в дистанционном режиме, а не отдельные особые случаи такой работы.

³ Дополнительные сведения см. на веб-сайте по адресу: <https://hr.un.org/page/flexible-working-arrangements/reports-and-statistics>.

«обращение Службы управления людскими ресурсами», чтобы отметить успехи трех отделов УНП ООН в достижении 100-процентного уровня соблюдения этих требований.

36. УНП ООН разрабатывает и планирует внедрить учебный курс, посвященный Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и обязанностям сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно в части содействия обеспечению гендерного равенства.

37. В целях более быстрой интеграции стажеров УНП ООН, 65 процентов из которых составляют женщины, в коллектив Управления УНП ООН разработало справочник для новых стажеров, содействующий их обучению и профессиональному росту. Эта мера способствует достижению цели 8 в области устойчивого развития («Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех»), так как благодаря ей стажеры в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН получают возможность проходить обучение на рабочем месте и расширяют перспективы своего трудоустройства после завершения стажировки. Кроме того, УНП ООН разработало учебный курс для руководителей стажеров, призванный помочь руководителям усовершенствовать их управленческие навыки и способствовать формированию позитивных, взаимовыгодных партнерских отношений со стажерами.

III. Рекомендации

38. 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.

39. 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 надлежащего внимания важному значению широкой географической основы и гендерной сбалансированности.

40. 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 квалифицированных женщин и лиц из непредставленных или недопредставленных государств-членов.

Приложение

Статистические данные о сотрудниках Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности^{*,**}

Таблица 1

Число сотрудников категории специалистов и выше в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности по состоянию на 31 декабря 2017 года, в разбивке по признаку пола и уровню должности

	Заместитель Генерального секретаря		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Женщины	0	0	0	0	6	43	20	39	61	40	56	52	8	38	151	43
Мужчины	1	100	2	100	8	57	31	61	91	60	52	48	13	62	198	57
Итого	1	100	2	100	14	100	51	100	152	100	108	100	21	100	349	100

Таблица 2

Число сотрудников категории специалистов и выше в штаб-квартире Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности по состоянию на 31 декабря 2017 года, в разбивке по признаку пола и уровню должности

	Заместитель Генерального секретаря		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Женщины	0	0	0	0	4	44	16	47	43	49	38	57	8	42	109	50
Мужчины	1	100	2	100	5	56	18	53	45	51	29	43	11	58	111	50
Итого	1	100	2	100	9	100	34	100	88	100	67	100	19	100	220	100

Таблица 3

Число сотрудников категории специалистов и выше в отделениях Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности на местах по состоянию на 31 декабря 2017 года, в разбивке по признаку пола и уровню должности

	Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Женщины	2	40	4	24	18	28	18	44	0	0	42	33
Мужчины	3	60	13	76	46	72	23	56	2	100	87	67
Итого	5	100	17	100	64	100	41	100	2	100	129	100

* Источники: <https://umoja.un.org> и <https://hrinsight.un.org> (доступ ко второму веб-сайту защищен паролем, но разблокирован для государств-членов).

** Сюда не включены Служба управления людскими ресурсами, Служба управления финансовыми ресурсами и Служба информационных технологий.

Таблица 4
**Число сотрудников категории специалистов и выше в Управлении
Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
по состоянию на 31 декабря 2017 года, в разбивке по стране гражданства
и уровню должности**

<i>Страна гражданства</i>	<i>Заместитель Генерального секретаря</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>
Австралия				1	2	3		6
Австрия					6	5	1	12
Азербайджан				1				1
Алжир					1			1
Аргентина					2	1		3
Афганистан						1		1
Бангладеш				1		1		2
Беларусь						1		1
Бельгия		1	1		3		1	6
Болгария				1	1	1		3
Боливия (Многонацио- нальное Государство)					2			2
Ботсвана						1		1
Бразилия					4	1	1	6
Венгрия						2		2
Венесуэла (Боливариан- ская Республика)					1	1		2
Гана				1				1
Гватемала						1		1
Германия			1	5	11	7	1	25
Греция			1	1	1	2		5
Грузия					1			1
Дания			1	1	1	1		4
Египет				2	1			3
Зимбабве						1		1
Израиль						1		1
Индия				2	3			5
Индонезия					1			1
Иран (Исламская Республика)				2	1	1		4
Ирландия				1	1	1		3
Испания				2	3	4	1	10
Италия			3	8	18	3	3	35
Казахстан				1	2			3
Камбоджа					1			1
Камерун						1		1
Канада				4	10	6	1	21
Кения					1	1		2
Китай				1		2	1	4
Колумбия					1	1		2
Коморские Острова							1	1

<i>Страна гражданства</i>	<i>Заместитель Генерального секретаря</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>
Корейская Народно- Демократическая Республика						1	1	2
Кыргызстан							1	1
Латвия					1			1
Ливан					2	1		3
Лихтенштейн					1			1
Маврикий					1			1
Малави							1	1
Малайзия						1		1
Мальта						1		1
Мексика						3		3
Монголия					1			1
Мьянма						1		1
Намибия			1					1
Нидерланды					3	2		5
Новая Зеландия					4		1	5
Норвегия				1	1	2	1	5
Пакистан					3	1		4
Панама							1	1
Перу				1				1
Португалия					2			2
Республика Молдова					1			1
Российская Федерация	1			2	2	3	1	9
Румыния					2	2		4
Саудовская Аравия						1		1
Сенегал					1			1
Сербия					1	1		2
Сингапур						1		1
Словакия						2		2
Соединенное Королевство			2	3	13	3		21
Соединенные Штаты		1	2	2	8	6	2	21
Судан					1			1
Таджикистан						1		1
Того					1			1
Туркменистан					1			1
Турция						1	1	2
Уганда						1		1
Узбекистан					1	4		5
Украина					1	1		2
Уругвай			1			1		2
Финляндия				1	2	2		5
Франция			1	4	9	9		23
Чехия						1		1
Швейцария					2			2
Швеция					2	2		4

<i>Страна гражданства</i>	<i>Заместитель Генерального секретаря</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>
Эквадор					1			1
Южная Африка				1	2	1		4
Япония				1	3	1		5
Всего (85 стран)	1	2	14	51	152	108	21	349

Таблица 5
Соотношение мужчин и женщин среди соискателей на вакантные должности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, в разбивке по уровню должности
2017 год

<i>Уровень</i>	<i>Число соискателей-женщин</i>	<i>Число соискателей-мужчин</i>	<i>Доля соискателей-женщин в процентах</i>	<i>Доля соискателей-мужчин в процентах</i>	<i>Итого</i>
С-2	2 120	2 421	46,7	53,3	4 541
С-3	4 316	7 672	36,0	64,0	11 988
С-4	2 180	4 596	32,2	67,8	6 776
С-5	221	640	25,7	74,3	861
Д-1	19	148	11,4	88,6	167
Итого	8 856	15 477	36,4	63,6	24 333

2018 год (1 января — 7 сентября)

<i>Уровень</i>	<i>Число соискателей-женщин</i>	<i>Число соискателей-мужчин</i>	<i>Доля соискателей-женщин в процентах</i>	<i>Доля соискателей-мужчин в процентах</i>	<i>Итого</i>
С-2	1 411	1 849	43,3	56,7	3 260
С-3	3 360	6 330	34,7	65,3	9 690
С-4	1 612	4 101	28,2	71,8	5 713
С-5	42	90	31,8	68,2	132
Д-1	133	455	22,6	77,4	588
Итого	6 558	12 825	33,8	66,2	19 383

Таблица 6
Соотношение мужчин и женщин среди кандидатов (внутренних и внешних), отобранных на должности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в период с 1 января 2017 года по 3 октября 2018 года, в разбивке по уровню должности

<i>Уровень</i>	<i>Пол</i>	<i>1 января — 31 декабря 2017 года</i>		<i>1 января — 3 октября 2018 года</i>	
		<i>Доля (в процентах)</i>		<i>Доля (в процентах)</i>	
С-2	Женщины	0	0	0	0
	Мужчины	4	100,0	0	0,0
С-3	Женщины	12	66,7	11	57,9
	Мужчины	6	33,3	8	42,1
С-4	Женщины	12	46,2	11	50,0
	Мужчины	14	53,8	11	50,0

Уровень	Пол	1 января — 31 декабря 2017 года		1 января — 3 октября 2018 года	
		Доля (в процентах)		Доля (в процентах)	
C-5	Женщины	1	14,3	1	50,0
	Мужчины	5	85,7	1	50,0
Д-1	Женщины	1	100,0	0	0,0
	Мужчины	0	0	3	100
Всего	Женщины	26	46,43	23	50,00
Всего	Мужчины	29	53,57	23	50,00
Итого	Итого	55	100	46	100,00

Таблица 7
Страна гражданства кандидатов, отобранных на должности в Управлении
Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в период
с 1 января 2017 года по 3 октября 2018 года

	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Итого
Австралия			1	1		2
Австрия			1	4		5
Бельгия			2		1	3
Болгария				1		1
Буркина-Фасо				1		1
Венгрия				2		2
Гватемала			1			1
Германия	2		2	5		9
Дания		1				1
Египет				1		1
Индия		2				2
Иран (Исламская Республика)		1				1
Ирландия			1			1
Испания			2	1		3
Италия		3	2	2	1	8
Казахстан			2			2
Камерун				1		1
Канада		1	5	2	1	9
Колумбия			2	1		3
Ливан			1			1
Мексика				3		3
Нидерланды			2	1		3
Новая Зеландия			1			1
Объединенная Республика Танзания				1		1
Республика Корея					1	1
Румыния			1	1		2
Сербия			1			1
Сирийская Арабская Республика				1		1
Словакия				1		1

	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>
Соединенное Королевство			4			4
Соединенные Штаты	1		5			6
Таджикистан			1			1
Туркменистан			1			1
Турция				1		1
Узбекистан				1		1
Финляндия			1			1
Франция		1	3	2		6
Швейцария			1			1
Швеция			2			2
Южная Африка	1		1			2
Япония			2	3		5
Итого	4	9	48	37	4	102