



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
18 October 2016
Russian
Original: English

Комиссия по наркотическим средствам

Возобновленная пятьдесят девятая сессия

Вена, 30 ноября – 2 декабря 2016 года

Пункт 3 повестки дня

**Директивные указания программе по наркотикам
Управления Организации Объединенных Наций
по наркотикам и преступности и укрепление
программы по наркотикам и роли Комиссии
по наркотическим средствам как ее руководящего
органа, включая административные и бюджетные
вопросы и вопросы стратегического управления**

Комиссия по предупреждению преступности и уголовному правосудию

Возобновленная двадцать пятая сессия

Вена, 1 и 2 декабря 2016 года

Пункт 3 повестки дня

**Стратегическое управление, бюджетные
и административные вопросы**

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

Доклад Директора-исполнителя

Резюме

В соответствии с резолюцией 58/12 Комиссии по наркотическим средствам и резолюцией 24/3 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию в настоящем докладе излагается 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.



I. Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с резолюцией 58/12 Комиссии по наркотическим средствам, озаглавленной «Бюджет на двухгодичный период 2016-2017 годов Фонда Программы Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками», и резолюцией 24/3 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, озаглавленной «Бюджет Фонда Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и уголовному правосудию на двухгодичный период 2016-2017 годов».
2. В этих резолюциях комиссии сослались на резолюцию 65/247 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой представить предложения по эффективному повышению представительства развивающихся стран в Секретариате и просила Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН), придерживаясь статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, активизировать свои усилия по обеспечению найма персонала, по возможности, на самой широкой географической основе, особенно на должности сотрудников категории специалистов и выше, путем активизации, в частности, информационно-разъяснительной работы и представлять комиссиям на их следующих сессиях доклады о ходе работы в этой области. В этих же резолюциях комиссии просили Директора-исполнителя УНП ООН активизировать усилия Управления по достижению цели обеспечения равной численности мужчин и женщин на должностях 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 следующих сессиях доклады о ходе осуществления таких мер.
3. Генеральная Ассамблея неизменно просила Генерального секретаря ускорить работу по обеспечению равного представительства женщин во всех категориях персонала в Секретариате Организации Объединенных Наций и активизировать усилия по обеспечению найма персонала, по возможности, на самой широкой географической основе, особенно на должности сотрудников категории специалистов и выше, включая расширение представительства развивающихся стран.
4. На своей семидесятой сессии Генеральная Ассамблея приняла Цели в области устойчивого развития. Равенство между мужчинами и женщинами входит в сферу Цели 5, которая заключается в «обеспечении гендерного равенства и расширении прав и возможностей всех женщин и девочек». Эта Цель согласуется с настоятельной необходимостью того, чтобы персонал Секретариата Организации Объединенных Наций представлял гендерное равенство такого вида, какой он желает наблюдать в мире. Цель 5 также связана с более широкой целью содействия созданию разнообразных и всеобъемлющих рабочих мест, что включает достижение и географического баланса, и баланса между мужчинами и женщинами среди персонала, но не ограничиваться этим. Генеральный секретарь установил в соответствии с Целями устойчивого развития задачу, которая предусматривает обеспечение равного представительства мужчин и женщин к 2030 году. Секретариат пока еще не достиг равенства мужчин и женщин, особенно на старших уровнях руководства, на которых представительство женщин составляет менее 30 процентов.
5. Являясь одним из подразделений Секретариата, УНП ООН привержено достижению целей обеспечения баланса между мужчинами и женщинами и

географического баланса, а также основной ценности Организации Объединенных Наций, заключающейся в уважении разнообразия и гендерных аспектов, которые определяются как равное отношение к мужчинам и женщинам, отсутствие дискриминации в отношении любого лица или группы лиц и включение гендерной проблематики в работу по существу.

6. В целях поддержки усилий Генерального секретаря Директор-исполнитель УНП ООН привержен достижению конкретных показателей деятельности Управления, мер и задач в отношении процентной доли сотрудников-женщин на старших и нестарших должностях категории специалистов и на должностях категории общего обслуживания и на других видах должностей, а также достижению задач в отношении назначения кандидатов из числа непредставленных или недостаточно представленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными. Эти задачи закреплены в договоре между старшими руководителями, который подписывается ежегодно Генеральным секретарем и Директором-исполнителем. Этот договор также предусматривает меры в области деятельности, касающейся выполнения базовых требований в отношении отчетности, которые предусмотрены Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

7. Прогресс в выполнении задач, установленных в договорах между старшими руководителями в отношении представительства мужчин и женщин и географического представительства в Секретариате, отслеживается в централизованном порядке с помощью листа оценки кадровой работы, который ведется Управлением людских ресурсов Секретариата.

8. Результаты деятельности УНП ООН¹ в выполнении этих задач по состоянию на 18 октября 2016 года отражены в таблице 1 ниже.

Таблица 1

Результаты деятельности УНП ООН, измеряемые с помощью листа оценки кадровой работы

<i>Мера в рамках деятельности</i>	<i>Задача на 31 декабря 2016 года (в процентах)</i>	<i>Фактическая доля по состоянию на 18 октября 2016 года (в процентах)</i>
Назначения кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными	50	20
Сотрудники-женщины на старших должностях категории специалистов (С-5, Д-1, Д-2 и эквивалентные должности)	39	38
Сотрудники-женщины на нестарших должностях категории специалистов (С-1, С-2, С-3, С-4 и эквивалентные должности)	45	45

¹ С учетом методологии и сферы охвата, предусмотренных в договоре между старшими руководителями, подписанном с Генеральным секретарем, и для создания возможности измерения прогресса с помощью показателей людских ресурсов, представленные в настоящем докладе данные охватывают должности в УНП ООН в Отделе операций, Отделе анализа политики и связей с общественностью, Отделе по вопросам международных договоров, Канцелярии Директора-исполнителя, а также должности категории специалистов в отделениях УНП ООН на местах.

<i>Мера в рамках деятельности</i>	<i>Задача на 31 декабря 2016 года (в процентах)</i>	<i>Фактическая доля по состоянию на 18 октября 2016 года (в процентах)</i>
Сотрудники-женщины на должностях категории общего обслуживания и на других видах должностей	50	72

9. В целях достижения институционального равенства числа мужчин и женщин на всех уровнях к 2030 году Секретариат разрабатывает всеобъемлющую и целостную стратегию обеспечения гендерного равенства во всем Секретариате, которая явится ключевым элементом общего доклада о людских ресурсах, подлежащего представлению Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии. Стратегия обеспечения гендерного равенства к 2030 году будет служить в качестве основы, которой следует руководствоваться всем департаментам и управлениям при обеспечении гендерного равенства в своих областях.

10. Ранее, в 2016 году, Комитет по вопросам управления Секретариата рассмотрел предложение, касающееся этой стратегии, и изучил текущие диспропорции, особенно в отношении должностей на уровне С-5 и на более высоких уровнях. Комитет по вопросам управления одобрил предложенные основы для стратегии обеспечения гендерного равенства к 2030 году и просил Управление людских ресурсов подготовить бюллетень Генерального секретаря, в котором излагались бы основные принципы, касающиеся обеспечения гендерного равенства, с тем чтобы достичь гендерного равенства в Секретариате к 2030 году.

11. Стратегия обеспечения гендерного равенства к 2030 году будет охватывать следующие четыре ключевые факторы обеспечения гендерного равенства:

- a) наем и удержание персонала;
- b) служебный рост;
- c) организационная культура;
- d) поддерживающая архитектура.

12. В настоящем докладе выделены программы и усилия Секретариата в каждой из этих областей, а также усилия, предпринимаемые в УНП ООН в контексте дальнейшего улучшения баланса между мужчинами и женщинами и географического представительства в рамках Управления.

II. Наем и удержание персонала

13. В УНП ООН женщины недопредставлены на старших должностях (С-5 – Д-2).

14. Управление людских ресурсов прогнозирует, что в период от настоящего времени и до 2030 года на пенсию выйдут 6 153 сотрудника Секретариата категории специалистов и выше; 65 процентов таких сотрудников являются мужчинами. Это дает значительную возможность для устранения существующего разрыва между числом мужчин и женщин, в том числе в УНП ООН. Следовательно, ключевые инициативы в контексте Стратегии обеспечения гендерного равенства к 2030 году, разрабатываемой Управлением людских ресурсов, сосредоточиваются на увеличении показателя отбора женщин из рекомендуемых списков и пересмотра нынешней методологии для мониторинга прогресса с помощью договоров между старшими руководителями. При принятии таких мер необходимо будет принимать во внимание поэтапное внедрение новой системы отбора персонала и регулирования мобильности и необходимо будет их

скорректировать для отражения различий в рекомендациях и основах принятия решений, а также в подходе к комплектованию персонала на основе учета принципа работа-сеть.

15. В преддверии осуществления этих изменений в рамках всего Секретариата в контексте действующей в настоящее время политики отбора персонала (изложенной в административной инструкции ST/AI/2010/3) усилия, описание которых дано ниже, предпринимаются в УНП ООН в целях дальнейшего улучшения гендерного баланса и географической представленности.

Информационно-разъяснительная деятельность

16. Для непрерывного улучшения гендерного баланса и географического распределения своего персонала УНП ООН активизировало свои информационно-разъяснительные усилия путем распространения информации о вакансиях на всех должностях на уровнях С-5 и выше среди сотрудников всех постоянных представительств в Вене.

17. Когда какая-либо конкретная вакансия требует более целенаправленных информационно-разъяснительных усилий для привлечения заявлений от квалифицированных кандидатов, УНП ООН распространяет информацию о вакансиях через общеорганизационные сети Группы по информационно-разъяснительной работе Управления людских ресурсов или обменивается ею с кадровыми департаментами соответствующих организаций. Такие организации включают Международную организацию уголовной полиции (Интерпол), Исполнительный директорат Контртеррористического комитета, Целевую группу по осуществлению контртеррористических мероприятий, Организацию по безопасности и сотрудничеству в Европе, Международное агентство по атомной энергии и Евростат, но не ограничиваются ими. В период с 1 декабря 2015 года до настоящего времени через Группу по информационно-разъяснительной работе была распространена информация о 16 таких вакантных должностях в рамках УНП ООН.

18. Кроме того, осуществляющим наем персонала руководителям предлагается распространять информацию о вакансиях через профессиональные общества, институты и ассоциации, участвующие в решении гражданских, публичных или международных дел.

19. При условии наличия финансирования УНП ООН участвует в информационно-разъяснительных мероприятиях, включая ярмарки рабочих мест, и проводит неофициальные информационно-разъяснительные мероприятия в ходе официальных поездок в непредставленные, недопредставленные и развивающиеся страны. В течение 2015 и 2016 годов УНП ООН было приглашено и представлено на десяти ярмарках рабочих мест и мероприятиях, связанных с продвижением по службе, в пяти разных странах.

20. В ходе встреч с представителями постоянных представительств УНП ООН регулярно рекомендует им представлять и выделять внешних кандидатов-женщин, которые подают заявления на заполнение вакансий в рамках УНП ООН.

Распространение статистических данных

21. Для повышения наглядности прогресса в улучшении гендерного баланса и географической представленности старшим руководителям УНП ООН представляются регулярные обновленные справки по гендерному и географическому распределению среди персонала УНП ООН в целом с помощью квартальных брифингов для Исполнительного комитета УНП ООН.

22. Регулярные обновленные и специальные доклады представляются надзорным и регулирующим органам, а также отдельным государствам-членам.

Процесс отбора

23. Для сохранения основной направленности на гендерном балансе и географическом распределении Директор-исполнитель продолжает рекомендовать старшим руководителям УНП ООН уделять тесное внимание этим вопросам в ходе процесса отбора сотрудников для заполнения вакансий в их отделах. Во всех случаях, по меньшей мере, один член группы по оценке должен являться женщиной. Специальные послания, содержащие подробные рекомендации и руководящие принципы в этом отношении, направляются осуществляющим наем персонала руководителям в рамках УНП ООН.

24. Осуществляющим наем персонала руководителям предлагается включать в свои рекомендации по отбору о поле признанных соискателей, включенных в ростер соискателей и включенных в длинный список, в короткий список и рекомендуемых кандидатов. Кроме того, Директор-исполнитель требует конкретного обоснования в случаях, когда кандидаты-женщины оцениваются, но не рекомендуются на должность.

25. Для оказания Директору-исполнителю помощи в принятии обоснованного решения об отборе, включающего гендерные и географические аспекты в отношении каждой рекомендации, представленной на его рассмотрение, Управление людских ресурсов предоставляет информацию о нынешнем гендерном и географическом распределении в связи с категорией и уровнем рассматриваемой должности.

Координаторы по вопросам женщин

26. Согласно административной инструкции ST/SGB/2008/12 Директор-исполнитель УНП ООН назначил двух координаторов по вопросам женщин и двух их заместителей. Координаторы оказывают Директору-исполнителю поддержку в выполнении его обязанностей в отношении обеспечения гендерного равенства в УНП ООН. С этой целью они содействуют более глубокому осознанию гендерных проблем и созданию условий для работы с учетом гендерных аспектов путем консультирования сотрудников-женщин, мониторинга прогресса в выполнении гендерных задач, содействия разработке и реализации гендерных задач, как они установлены в договоре Директора-исполнителя с Генеральным секретарем, и вынесению рекомендаций в процессе отбора сотрудников для обеспечения учета цели достижения гендерного баланса.

27. Координаторы по вопросам женщин участвуют *ex officio* в интервью для заполнения вакансий на уровнях С-4 и выше, осуществляют обмен касающимися гендерной проблематики докладами и информацией с сотрудниками УНП ООН и организуют мероприятия, направленные на оказание женщинам поддержки в их карьере.

28. В апреле 2015 года координаторы провели обзор сотрудников с точки зрения сбалансированности соотношения работы и личной жизни. Результаты этого обзора и соответствующие рекомендации были распространены среди руководства и сотрудников и обсуждались в ходе специального форума в обеденное время.

Нынешняя ситуация

29. По состоянию на 18 октября 2016 года УНП ООН выполнило две из трех задач, касающихся гендерной проблематики и установленных в договоре между старшими руководителями, и находится в рамках 1 процента от выполнения третьей задачи в отношении сотрудников-женщин, составляющих 39 процентов старших должностей категории специалистов (С-5, Д-1 и Д-2 и эквивалентные должности). УНП ООН выполнило задачу обеспечения 45 процентов сотрудников-женщин на нестарших должностях категории специалистов (С-1 – С-4). В отношении должностей категории общего обслуживания и других видов должностей в УНП ООН женщины составляют 72 процента сотрудников, что превышает установленный показатель в размере 50 процентов. Представительство женщин во всех категориях сотрудников УНП ООН составляет 52 процента.

30. Как можно видеть из таблицы А.1, содержащийся в приложении к настоящему докладу на уровнях С-2 и С-3 баланс между мужчинами и женщинами был достигнут во всех местах службы к концу 2015 года, тогда как на уровне С-4 только 37 процентов сотрудников УНП ООН являлись женщинами. На уровне С-5 44 процента сотрудников являлись женщинами, а на уровне Д-1 31 процент составляли женщины. В настоящее время нет женщин на должностях на уровне Д-2 (четыре должности) или на уровне заместителя Генерального секретаря (одна должность).

31. Вместе с тем вышеприведенная статистика должна рассматриваться в контексте. В 2015 году 31 процент соискателей на должности категории специалистов и выше являлись женщинами, а 48 процентов кандидатов, отобранных Директором-исполнителем, составляли женщины. Это означает, что в отношении 2015 года, хотя процентная доля соискателей-женщин была относительно низкой, процентная доля добившихся успеха соискателей-женщин составила на 17 процентных пунктов выше. В отношении текущего года по состоянию на 7 октября 2016 года кандидаты-женщины были отобраны Директором-исполнителем для должностей категории специалистов и выше в 51 проценте случаев. Подробная статистика о сотрудниках УНП ООН на должностях категории специалистов и выше о распределении мужчин и женщин среди соискателей и о числе мужчин и женщин в стране гражданства отобранных кандидатов приводится в приложении к настоящему докладу.

III. Служебный рост

32. В целях оказания поддержки и расширения возможностей в области служебного роста работающих сотрудников в УНП ООН осуществляется ряд мер. Формализованное наставничество и консультирование по вопросам карьеры расширяются, причем некоторые мероприятия конкретно направлены на соблюдение интересов женщин.

Консультирование по вопросам карьеры

33. УНП ООН обеспечивает предоставление консультативных услуг сотрудникам в Вене и в отделениях на местах, причем как лично, так и по телефону или через Интернет. С начала 2015 года этой возможностью воспользовались свыше 80 женщин-сотрудников. В ходе консультационных встреч сотрудники получают рекомендации с учетом их индивидуальных обстоятельств в отношении будущих возможностей в развитии своей карьеры. Индивидуальные встре-

чи для консультирования по вопросам служебного роста также предлагается для супругов/супруг сотрудников.

Семинары-практикумы. Онлайн-курсы и другие ресурсы

34. Проведению семинаров-практикумов по вопросам управления стрессовыми ситуациями и сбалансированности профессиональной и личной жизни в Вене оказывают содействие директор медицинской службы и советник по вопросам персонала. До настоящего времени были проведены шесть мероприятий, в которых приняли участие 86 участников, 45 из которых являлись женщинами. Несколько семинаров-практикумов по гендерному разнообразию были проведены в отделениях УНП ООН на местах.

35. Совместно со всеми сотрудниками Организации Объединенных Наций сотрудники УНП ООН должны пройти онлайн-курс, озаглавленный «Я знаю о гендерной проблематике», который предлагается Учебным центром «ООН-Женщины». Он включает модель, озаглавленную «Женщины, мир и безопасность», которая сопряжена с важным значением содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в ходе конфликта, операций по поддержанию мира и переговоров.

36. В целях оказания поддержки и обеспечения возможностей для общения в интересах всех вновь нанятых сотрудников и для содействия их беспрепятственному вхождению в работу УНП ООН была принята программа налаживания дружеских отношений, которая осуществляется конкретно в интересах женщин.

Мероприятия по обеспечению служебного роста

37. В Международный женский день в 2015 году координаторы по вопросам женщин совместно организовали с участием других находящихся в Вене организаций мероприятие по «ускоренному наставничеству». Оно позволило сотрудникам получить возможность побеседовать со старшими коллегами или получить их рекомендации в отношении служебного роста. Оно было успешно вновь проведено в марте 2016 года.

38. Сообщения по вопросам возможностей для найма в УНП ООН и подготовки заявлений на занятие должностей были сделаны на Венском научно-учебном форуме женщин в интересах мира, организованном Управлением по вопросам разоружения Секретариата, которое находится в Вене, с целью поддержки участия женщин в процессах принятия решений, касающихся поддержания мира.

Обзор учебных программ и программ в области развития

39. УНП ООН взаимодействует с Управлением людских ресурсов и другими подразделениями Секретариата в проведении обзора всех надзорных, управленческих или руководящих программ для обеспечения того, чтобы важное значение совместной деятельности по достижению гендерного равенства было надлежащим образом отражено в учебных программах.

Помощь в трудоустройстве супругов/супруг

40. Супругам сотрудников УНП ООН обеспечивается соответствующая поддержка. В сотрудничестве с другими находящимися в Вене организациями УНП ООН осуществляет инициативу по оказанию помощи в трудоустройстве супругов/супруг. Во второй ознакомительной беседе по вопросам оказания помощи в трудоустройстве супругов/супруг, состоявшейся в январе 2016 года,

приняли участие 230 супругов/супруг сотрудников и сотрудников постоянных представительств государств-членов в Вене, из которых примерно 180 являлись женщинами.

41. За этой ознакомительной беседой последовал трехдневный семинар-практикум по вопросам помощи в трудоустройстве супругов/супруг, в котором приняли участие 16 человек, все из которых являлись женщинами. Он включал встречи по вопросам карьеры в переходный период, подготовки надлежащего заявления на заполнение вакансии и подготовки к интервью для заполнения вакансии.

IV. Организационная культура

42. В УНП ООН предпринимаются последовательные усилия по содействию созданию инклюзивной культуры, которая характеризуется разнообразием, включая гендерное разнообразие, и обеспечивает сотрудникам гибкую и благоприятную культуру на рабочем месте, свободную от какой бы то ни было дискриминации. Осуществляется целый ряд программ по сбалансированности профессиональной и личной жизни для оказания сотрудникам помощи в достижении более оптимального баланса между их работой и личной жизнью.

Гибкая организация рабочего времени

43. Одним из наиболее широко используемых методов содействия достижению баланса между работой и личной жизнью для сотрудников является гибкая организация рабочего времени, которая включает нижеуказанные варианты.

Скользящий график работы

44. В рамках этого варианта сотрудники могут гибко распределять рабочее время как в пределах рабочего дня, так и в пределах календарного месяца, с тем чтобы обеспечивать возможность отработки требуемого числа рабочих часов к концу месяца в случаях, которые соответствуют их личным потребностям.

Сжатый рабочий график (десять рабочих дней в течение девяти дней)

45. В рамках этого варианта все рабочие часы, которые, как правило, отрабатывает сотрудник в течение десяти рабочих дней подряд, сжимаются в девять рабочих дней путем распределения между этими девятью днями часов, которые в ином случае были бы отработаны в течение десятого дня. Это перераспределение обычных рабочих часов позволяет сотрудникам через каждые две недели брать отгул в последний день двухнедельного цикла. Информацию о числе просьб, представленных в 2015 году в отношении этого метода организации рабочего времени, см. в таблице 2.

Запланированный перерыв для внешних учебных мероприятий

46. Сотрудники, желающие посещать курсы, которые имеют соответствующее отношение к их профессиональному развитию, в университетах и других учебных заведениях за пределами Организации Объединенных Наций могут просить о перерывах продолжительностью до трех часов в день, но не превышающих шести часов в неделю. Часы, затраченные на соответствующую деятельность в течение конкретной недели, должны быть компенсированы в течение этой же недели.

Работа на дому (дистанционная работа)

47. В рамках этого варианта сотрудник осуществляет свои обычные порученные ему обязанности из альтернативного места работы в месте службы в течение до двух дней в неделю с использованием компьютера и связи через Интернет и по телефону, а не в своем офисе. Такой сотрудник должен быть доступным всегда. Два дня дистанционной работы в неделю могут использоваться в течение половины дня, полного дня или нескольких часов. Информацию о числе просьб, представленных в 2015 году в отношении этого метода организации рабочего времени см. в таблице 3.

Таблица 2

Число просьб в отношении варианта сжатой рабочей недели, по полу и уровню должности, 2015 год

	<i>C-4</i>	<i>C-3</i>	<i>OO-6</i>	<i>Итого</i>
Женщины	2	0	1	3 (60%)
Мужчины	1	1	0	2 (40%)

Таблица 3

Число просьб о дистанционной работе по полу и уровню должности, 2015 год

	<i>C-3</i>	<i>OO-5</i>	<i>OO-4</i>	<i>Итого</i>
Женщины	4	1	2	7 (100%)
Мужчины	0	0	0	0

48. Гибкая организация рабочего времени не является правом для сотрудников и не все виды работы ей поддаются. В связи с этим требуется одобрение руководителя.

Частичная занятость

49. Частичная занятость на уровне 50 или 80 процентов может использоваться сотрудниками, входящими как в категорию специалистов, так и в категорию общего обслуживания. Сотрудники, работающие 80 процентов рабочего времени, могут работать в течение гибких рабочих часов.

50. В 2015 году в общей сложности 29 сотрудников УНП ООН обратились с просьбой о частичной занятости. Большой объем информации см. в таблице 4.

Таблица 4

Число просьб о частичной занятости, по полу и уровню должности, 2015 год

	<i>C-4</i>	<i>C-3</i>	<i>C-2</i>	<i>OO-5</i>	<i>OO-4</i>	<i>Итого</i>
Просьбы о работе в течение 50 процентов рабочего времени, направленные женщинами	—	2	—	2	2	6
Просьбы о работе в течение 80 процентов рабочего времени, направленные женщинами	—	—	1	2	—	3

	<i>C-4</i>	<i>C-3</i>	<i>C-2</i>	<i>OO-5</i>	<i>OO-4</i>	<i>Итого</i>
Общее число просьб о частичной занятости, направленных женщинами	—	2	1	4	2	9 (82%)
Общее число просьб о частичной занятости, направленных мужчинами	1	1	—	—	—	2 (18%)
Просьбы о работе в течение 50 процентов рабочего времени, направленные мужчинами	1	1	—	—	—	2
Итого	1	3	1	4	2	11 (100%)

Отпуск по семейным обстоятельствам

51. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, связанных с семьей, может использоваться отпуск по болезни без предъявления медицинской справки. С учетом определенных условий специальный отпуск с полной оплатой на срок продолжительностью до восьми недель может быть разрешен сотруднику, который усыновляет/удочеряет ребенка. При определенных условиях отпуск по уходу за ребенком в качестве специального отпуска без оплаты на период продолжительностью до двух лет может быть разрешен сотруднику, который является матерью или отцом новорожденного или усыновленного/удочеренного ребенка.

Отпуск по беременности и родам и отпуск в связи с рождением ребенка

52. Сотрудники имеют право на отпуск по беременности и родам, а также на отпуск в связи с рождением ребенка. Информация о числе просьб о предоставлении отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с рождением ребенка содержится в таблицах 5 и 6.

Таблица 5

Число просьб о предоставлении отпуска по беременности и родам, 2015 год

<i>C-4</i>	<i>C-3</i>	<i>C-2</i>	<i>OO-6</i>	<i>OO-5</i>	<i>Итого</i>
1	6	1	1	1	10

Таблица 6

Число просьб о предоставлении отпуска в связи с рождением ребенка, 2015 год

<i>C-5</i>	<i>C-4</i>	<i>C-3</i>	<i>C-2</i>	<i>OO-6</i>	<i>OO-4</i>	<i>OO-2</i>	<i>Итого</i>
1	14	6	1	2	1	1	26

Грудное кормление

53. Политика Организации в отношении грудного кормления способствует сотрудникам, которые являются кормящими матерями, в достижении более оптимального баланса между их профессиональной и частной жизнью посредством создания условий труда, более благоприятных для семьи. В Венском международном центре для кормящих матерей имеется частное и надлежащим образом оборудованное помещение, включая холодильник для хранения молока.

54. В рамках этой политики кормящей матери разрешается отсутствовать на работе в течение двух часов в день с целью кормления ребенка в возрасте до 12 месяцев. Сроки ежедневного отсутствия на работе в максимально возможной степени определяются потребностями сотрудника, который должен, тем не менее, проконсультироваться со своим руководителем для достижения оптимального баланса между ее потребностями и требованиями работы.

55. Сотрудники, которые являются кормящими матерями, имеющими ребенка в возрасте до 12 месяцев, могут сделать выбор в пользу поездки ребенка с ними в рамках официальной служебной поездки за исключением случая, когда сотрудник осуществляет поездку в место службы, где не находится его семья. Когда поездка ребенка разрешена, то в дополнение к путевым расходам, разрешенным для матери, Организация также платит на ребенка 10 процентов расходов на билет матери и 10 процентов от размера установленных суточных.

V. Поддерживающая архитектура

56. Все планы и мероприятия УНП ООН в области людских ресурсов основываются на Уставе Организации Объединенных Наций и правилах и положениях Секретариата, принятых Генеральной Ассамблеей. Они руководствуются соответствующими программами, видами практики и рекомендациями Центральных учреждений Организации Объединенных Наций.

57. Директор-исполнитель УНП ООН, действуя на основании делегированных ему полномочий, одобрил *Пояснительную записку для сотрудников УНП ООН: учет гендерной проблематики в работе УНП ООН (Guidance Note for UNODC Staff: Gender Mainstreaming in the Work of UNODC)*, в июне 2013 года. Она направлена на оказание сотрудникам содействия в эффективном включении гендерной проблематики во все аспекты их работы, включая стратегическое планирование, выработку нормативных стандартов, разработку и осуществление тематических и региональных программ и ведение работы в течение программного или проектного цикла. Пояснительная записка была распространена во всех подразделениях Управления в целях ее реализации в рамках проектов, программ и политических направлений.

VI. Рекомендации

58. 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.

59. Комиссия, возможно, пожелает рекомендовать государствам-членам и далее оказывать УНП ООН поддержку в его усилиях по привлечению и удержанию сотрудников, обладающих самыми высокими стандартами эффективности, компетентности и честности и добросовестности, при уделении надлежащего внимания важному значению широкой географической основы и гендерного равенства.

60. Без ущерба для возможностей служебного роста работающих сотрудников Комиссия, возможно, пожелает просить УНП ООН активизировать свою информационно-разъяснительную деятельность и рекомендовать государствам-членам оказывать Управлению поддержку в этих усилиях с целью содействия подаче большего числа заявлений на работу приемлемыми и квалифицированными женщинами.

Приложение

Статистические данные о сотрудниках Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности

Таблица А.1

**Число сотрудников категории специалистов и выше во всех местах службы
по состоянию на 31 декабря 2015 года, по полу и уровню должности**

	Заместитель Генерального секретаря		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого	
	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %
Жен- щины	0	0	0	0	4	31	22	44	49	37	56	50	13	62	144	43
Муж- чины	1	100	4	100	9	69	28	56	83	63	56	50	8	38	189	57
Итого	1	100	4	100	13	100	50	100	132	100	112	100	21	100	333	100

Таблица А.2

**Число сотрудников категории специалистов и выше в Вене по состоянию
на 31 декабря 2015 года, по полу и уровню должности**

	Заместитель Генерального секретаря		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого	
	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %
Жен- щины	0	0	0	0	3	38	18	55	36	47	36	59	11	58	104	52
Муж- чины	1	100	3	100	5	63	15	45	40	53	25	41	8	42	97	48
Итого	1	100	3	100	8	100	33	100	76	100	61	100	19	100	201	100

Таблица А.3

**Число сотрудников категории специалистов и выше в других местах
службы по состоянию на 31 декабря 2015 года, по полу и уровню должности**

	Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2		Итого	
	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %	Число сотруд- ников	в %
Жен- щины	0	0	1	20	4	24	13	23	20	39	2	100	40	30
Муж- чины	1	100	4	80	13	76	43	77	31	61	0	0	92	70
Итого	1	100	5	100	17	100	56	100	51	100	2	100	132	100

Таблица А.4
**Число сотрудников категории специалистов и выше по состоянию на
14 сентября 2016 года, по стране гражданства и уровню должности**

Страна гражданства	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Итого
Афганистан					1		1
Алжир				1			1
Аргентина				3	1		4
Австралия			2	2	4		8
Австрия				3	4	2	9
Азербайджан			1				1
Бангладеш			1		1		2
Беларусь			1		1		2
Бельгия	1	1	1	3			6
Боливия (Многонациональное Государство)				2			2
Ботсвана					1		1
Бразилия				3	1		4
Болгария			1	1			2
Камбоджа				1			1
Канада			4	5	5		14
Чили					1		1
Китай			1		1		2
Колумбия					1		1
Чехия					1		1
Дания		1		2		1	4
Эквадор				1			1
Египет			2	1			3
Финляндия			1	3	3		7
Франция		1	4	8	10	1	24
Гамбия			1				1
Грузия				1			1
Германия			5	11	7	1	24
Гана			1				1
Греция		1	1	2	2		6
Гватемала					1		1
Венгрия					1		1
Индия			2	3	1		6
Индонезия				1			1
Иран (Исламская Республика)			2	1	1		4
Ирландия			1		1	1	3
Италия		3	6	14	4	2	29
Япония				4	1		5
Казахстан			1	1	1	1	4
Кения				2	2		4
Кыргызстан					1		1
Латвия				1			1
Ливан				1	3		4
Лихтенштейн					1		1
Малави						1	1
Малайзия					1		1
Мальта					1		1

Страна гражданства	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Итого
Маврикий				1			1
Мексика				1	2	2	5
Монголия				1			1
Марокко						1	1
Мьянма					1		1
Намибия		1					1
Нидерланды				3	3		6
Новая Зеландия				4			4
Норвегия			1	1			2
Пакистан				2	2		4
Панама					1		1
Перу			1				1
Португалия				3	1		4
Республика Молдова				1			1
Румыния				2	1		3
Российская Федерация	1		1	2	1	2	7
Сенегал				1			1
Сербия				1	1		2
Сингапур					1		1
Словакия					1		1
Южная Африка			1		1		2
Испания			3	3	4		10
Судан				1			1
Швеция				1	2	1	4
Швейцария				1	1		2
Таджикистан					2		2
Тунис						1	1
Турция				1		1	2
Туркменистан					1		1
Уганда					1		1
Украина				1			1
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии		2	1	13	5		21
Соединенные Штаты Америки	1	2	3	8	8	1	23
Уругвай	1	1			1		3
Узбекистан				2	2		4
Венесуэла (Боливарианская Республика)				1	1		2
Зимбабве		1			1		2
Итого	4	14	50	136	110	19	333

Таблица А.5
Распределение мужчин и женщин среди соискателей на вакантные должности в 2015 году, по уровню должности

Уровень	Женщины	Мужчины	Женщины (в процентах)	Мужчины (в процентах)	Итого
С-2	553	631	46,70	53,30	1 184
С-3	2 867	5 890	32,70	67,30	8 757
С-4	1 675	4 536	27,00	73,00	6 211

Уровень	Женщины	Мужчины	Женщины (в процентах)	Мужчины (в процентах)	Итого
С-5	99	193	33,90	66,10	292
Д-1	37	133	21,80	78,20	170
Итого	5 231	11 383	31,49	68,51	16 614

Таблица А.6

Распределение кандидатов – мужчин и женщин, отобранных на должности в рамках УНП ООН в период с 1 января 2015 года по 7 октября 2016 года, по уровню должности

Уровень	Пол	1 января-31 декабря 2015 года		1 января-7 октября 2016 года	
С-2	Женщины	3	100%	2	50%
	Мужчины	0	-	2	50%
С-3	Женщины	13	46,43%	17	62,96%
	Мужчины	15	53,57%	10	37,04%
С-4	Женщины	9	36%	8	38,10%
	Мужчины	16	64%	13	61,90%
С-5	Женщины	3	100%	1	25%
	Мужчины	0	-	3	75%
Д-1	Женщины	1	100%	1	100%
	Мужчины	0	-	0	-
Д-2	Женщины	0	-	0	-
	Мужчины	1	100%	0	-
Итого	Женщины	29	47,54%	29	50,88%
	Мужчины	32	52,46%	28	49,12%
Итого		61	100%	57	100%

Таблица А.7

Страна гражданства кандидатов, отобранных на должности в рамках УНП ООН в период с 1 января по 7 октября 2016 года

	С-2	С-3	С-4	С-5	Д-1
Австралия		1			
Австрия	1	1	1		
Бельгия					1
Бразилия		2			
Канада		3	3		
Китай	1				
Коморские Острова	1				
Дания		1			
Эквадор			1		
Финляндия		1			
Франция		2	1		
Германия		2	1		
Греция		1			
Ирландия		1			
Израиль		1			
Италия			3	1	
Ливан			1		
Лихтенштейн			1		
Норвегия	1	1			
Пакистан			1		

	C-2	C-3	C-4	C-5	Д-1
Республика Корея		1			
Республика Молдова			1		
Румыния			1		
Российская Федерация		2	1	1	
Саудовская Аравия		1			
Словакия		1			
Южная Африка			2		
Испания			1		
Того			1		
Турция		1			
Соединенное Королевство		1	1	2	
Украина		1			
Соединенные Штаты		1			
Зимбабве		1			
Итого	4	27	21	4	1