



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
12 October 2017
Russian
Original: English

Комиссия по наркотическим средствам

Возобновленная шестидесятая сессия

Вена, 7 и 8 декабря 2017 года

Пункт 3 (с) 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:
кадровый состав Управления Организации
Объединенных Наций по наркотикам и преступности
и другие связанные с этим вопросы**

Комиссия по предупреждению преступности и уголовному правосудию

Возобновленная двадцать шестая сессия

Вена, 7 и 8 декабря 2017 года

Пункт 3 (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 59/9 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 25/4 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.



I. Введение

1. Настоящий доклад был подготовлен в соответствии с резолюцией 59/19 Комиссии по наркотическим средствам, озаглавленной «Исполнение бюджета Фонда Программы Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками на двухгодичный период 2016–2017 годов», и резолюцией 25/4 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, озаглавленной «Исполнение бюджета Фонда Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и уголовному правосудию на двухгодичный период 2016–2017 годов».
2. В этих резолюциях Комиссия сослалась 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 пятьдесят девятой и двадцать пятой 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.7/2016/18-E/CN.15/2016/15](#) и [E/CN.7/2016/18/Corr.1-E/CN.15/2016/15/Corr.1](#)) и за усилия, предпринятые руководством УНП ООН в целях улучшения гендерного баланса и географической представленности.
4. УНП ООН вновь заявляет, что как одно из подразделений Организации Объединенных Наций оно привержено достижению целей обеспечения баланса между мужчинами и женщинами и географического баланса, а также основной ценности Организации, заключающейся в уважении разнообразия, которое требует равного отношения к мужчинам и женщинам и отсутствия дискриминации в отношении любого лица или группы лиц, а также включения гендерной проблематики в работу по существу.
5. В целях поддержки общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета, одобренной Группой старших руководителей 23 августа 2017 года и доведенной до сведения всех сотрудников 13 сентября 2017 года, Директор-исполнитель УНП ООН продолжает применять конкретные показатели деятельности Управления, меры и задачи в отношении процентной доли сотрудников-женщин на старших и нестарших должностях категории специалистов и ставит задачи 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 ежегодно подписывается Генеральным секретарем и Директором-исполнителем.
6. 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 недо-

представленными, 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.

7. В 2016 году УНП ООН выполнило задачи по обеспечению представленности женщин на нестарших (С-1, С-2, С-3 и С-4) и старших (С-5, Д-1 и Д-2) должностях категории специалистов, как это показано в таблице ниже. В то же время Управление не выполнило задачу назначения кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными, на 10 должностей, объявленных в 2016 году, на которые распространяется система желательных квот. По состоянию на 31 декабря 2016 года 21 процент (75) сотрудников УНП ООН были из недостаточно представленных государств-членов, 29 процентов (104) были из государств-членов, попадающих в квоту, и 50 процентов (176) были из чрезмерно представленных государств-членов. Что касается отбора, произведенного в 2016 году, то 21 процент отобранных кандидатов (13) были из недостаточно представленных государств-членов, 30 процентов (18) были из государств-членов, попадающих в квоту, а 49 процентов (30) были из чрезмерно представленных государств-членов.

Результаты деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в 2016 году, измеряемые с помощью листа оценки кадровой работы
(в процентах)

<i>Мера в рамках деятельности</i>	<i>Задача на 2016 год^a</i>	<i>Фактическая доля по состоянию на 31 декабря 2016 года</i>
Назначения кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов или государств-членов, подвергающихся риску стать недопредставленными ^b	50	10
Сотрудники-женщины на старших должностях категории специалистов (С-5, Д-1, Д-2 и эквивалентные должности)	39	39
Сотрудники-женщины на нестарших должностях категории специалистов (С-1, С-2, С-3 и С-4 и эквивалентные должности)	45	45

^a Задачи на 2017 год сейчас находятся в стадии рассмотрения.

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

II. Обновленная информация по четырем ключевым факторам Стратегии обеспечения гендерного равенства к 2030 году

8. Помимо усилий, предпринимаемых под руководством Секретариата, УНП ООН продолжает принимать меры для достижения гендерного равенства. В настоящем докладе освещается прогресс, достигнутый в этой связи после выхода предыдущего доклада (E/CN.7/2016/18-E/CN.15/2016/15 и E/CN.7/2016/18/Corr.1-E/CN.15/2016/15/Corr.1) в области найма и удержания персонала, служебного роста, организационной культуры и поддерживающей архитектуры.

9. В мае 2017 года УНП ООН приступило к осуществлению глобального проекта по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин под руководством Канцелярии Директора-исполнителя. Цель про-

екта — создать институциональную основу для достижения гендерного равенства с помощью скоординированного и комплексного подхода. В рамках этого проекта решаются вопросы как обеспечения гендерного равенства среди сотрудников, так и учета гендерной проблематики во всех видах деятельности УНП ООН, и в настоящее время разрабатываются стратегия и план действий по обеспечению гендерного равенства, которые будут включать мероприятия — в том числе и те, что описываются ниже, — направленные на достижение гендерного равенства среди персонала.

Наем и удержание персонала

10. УНП ООН продолжает активизировать свои усилия в том, что касается информационно-разъяснительной работы, распространения статистических данных, процессов отбора и сотрудничества с координаторами по вопросам женщин, о чем подробно говорится в предыдущем докладе. Представители УНП ООН присутствовали на семи информационно-пропагандистских мероприятиях в 2016 году и шести мероприятиях в период с января по октябрь 2017 года, которые проводились в пяти странах (Австрия, Германия, Словакия, Финляндия и Франция), по приглашению государств-членов и с учетом наличия ресурсов. Служба управления людскими ресурсами УНП ООН также продолжает предоставлять информацию о вакантных должностях старшего уровня постоянным представительствам при 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, Twitter и LinkedIn). Она также представляет на рассмотрение Директору-исполнителю информацию о нынешнем гендерном и географическом распределении персонала УНП ООН с рекомендацией по каждому случаю отбора кандидатов.

11. Помимо инициатив, описанных в предыдущем докладе, УНП ООН разработало интерактивные информационные сессии по набору персонала для информирования сотрудников о новой политике отбора персонала и системе регулирования мобильности. Цель этих сессий — дать сотрудникам четкое представление о текущей политике найма персонала. В четвертом квартале 2017 года старшее руководство УНП ООН обсудило прогресс, достигнутый в обеспечении гендерного равенства и географической сбалансированности, на заседании Исполнительного комитета и подтвердило поддержку дальнейших усилий в этом направлении.

12. Согласно общесистемной стратегии достижения гендерного паритета, считается, что этот показатель должен быть в диапазоне 47–53 процентов. Как показано в таблице 1 приложения к настоящему докладу, по состоянию на 31 декабря 2016 года гендерный баланс был достигнут в УНП ООН на должностях уровня С-3, в то время как на должностях уровня С-2 женщины составляли 55 процентов сотрудников, а на уровне С-4 — только 39 процентов. Тем не менее это было улучшение на два процентных пункта по сравнению с 2015 годом. На должностях уровня С-5, как и в 2015 году, женщины составляли 44 процента сотрудников. На уровне Д-1 38 процентов сотрудников были женщинами, тогда как в 2015 году их доля составляла 31 процент, и это рост на 7 процентных пунктов. В настоящее время на должностях уровня Д-2 женщин нет (на этом уровне в настоящее время имеются две занятые и одна вакантная должности), равно как и на уровне заместителя Генерального секретаря (здесь имеется только одна должность). Как показано в таблице 2 приложения, по состоянию на 31 декабря 2016 года гендерная сбалансированность была достигнута в штаб-квартире УНП ООН на должностях уровня С-4, С-5 и Д-1.

13. Следует также отметить, что наблюдается постоянный рост числа заявлений от соискателей-женщин. В 2015 году женщины составляли 31 процент претендентов на должности категории специалистов и выше по сравнению с 33 процентами в 2016 году и 35 процентами в период с 1 января по 5 октября 2017 года¹, что представляет собой рост примерно на два процента в год. Следует также подчеркнуть, что в 2016 году доля женщин, которые были отобраны, была выше, чем доля соискателей-женщин. Например, на уровне С-3 женщины составляли 34,11 процента соискателей, а отобрано было 56,25 процента из них. В приложение к настоящему докладу приводятся подробные статистические данные о распределении по половому признаку сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше и претендентов на должности в этих категориях, а также о распределении по полу и стране гражданства кандидатов, отобранных на должности различного уровня в УНП ООН.

Служебный рост

14. 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; и помощь в трудоустройстве супругов/супруг, о чем подробно говорится в предыдущем докладе. Например, с момента начала осуществления программы консультирования по вопросам карьеры в 2014 году инструкторы из Службы управления людскими ресурсами провели более 556 часов индивидуальных консультативных занятий, из которых 70 процентов были предназначены для женщин.

15. УНП ООН также стремится обеспечивать дальнейший служебный рост женщин, и впервые для старших руководителей (членов Исполнительного комитета), представителей УНП ООН на местах и сотрудников в целом, включая сотрудников отделений на местах (через WebEx) и лиц, занимающихся практической кадровой работой, были организованы учебные занятия, посвященные преодолению подсознательных предубеждений.

16. В 2017 году УНП ООН расширило свой внутренний потенциал для оказания содействия в организации обязательного практикума по вопросам проведения собеседований на предмет определения компетентности для членов отборочных комиссий, выдав соответствующие свидетельства двум новым инструкторам и добавив в программу этого практикума специальный раздел, посвященный преодолению подсознательных предубеждений.

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

18. В 2018 году будет организована программа наставничества для сближения нынешних сотрудников на должностях уровня С-2, С-3 и С-4 с сотрудниками, занимающими старшие должности категории специалистов, с тем чтобы первые могли получить консультации по вопросам карьеры и помощь наставников. Особое внимание будет уделяться установлению более тесных контактов между женщинами и наставниками.

19. В 2018 году в Вене будет также проведен учебный курс под названием «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций», разработанный Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций. Сотрудникам на должностях уровня С-4 и С-5 будет рекомендовано принять в нем участие

¹ Пятое октября 2017 года — это последний срок для включения данных за 2017 год в настоящем докладе.

в целях дальнейшего совершенствования своих лидерских навыков. В 2017 году участниками этого курса в Женеве стали две сотрудницы из УНП ООН.

Организационная культура

20. УНП ООН продолжает прилагать усилия для оказания таких форм поддержки, как гибкая организация рабочего времени, частичная занятость, предоставление отпуска по семейным обстоятельствам, отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с рождением ребенка, а также гибкая политика в области грудного вскармливания, о чем подробно говорится в предыдущем докладе. В 2016 году одиннадцать сотрудников воспользовались возможностью трудиться в течение 50 или 80 процентов рабочего времени, одиннадцать — работать в дистанционном режиме², восемь — работать по сжатому графику и один принял участие в программе академических отпусков.

21. Следует напомнить, что гибкая организация рабочего времени — это не одна из форм предоставляемых сотрудникам льгот, и такие условия подходят не для всех видов работы. Поэтому здесь необходимо предварительное одобрение со стороны непосредственного начальника сотрудника.

22. Помимо этих усилий УНП ООН разрабатывает для сотрудников пакет мер по реинтеграции, например, после отпуска в связи с рождением ребенка. Этот пакет под названием «С возвращением!» будет представлен к концу 2017 года и будет доступен для сотрудников, которые возвращаются на работу после длительного отпуска, в том числе после отпуска в связи с рождением ребенка. Пакет преследует цель облегчить реинтеграцию на рабочем месте после длительного отсутствия.

Поддерживающая архитектура

23. Все планы и мероприятия УНП ООН в области людских ресурсов основываются на Уставе и Положениях и правилах о персонале Организации Объединенных Наций, установленных Генеральной Ассамблеей и Генеральным секретарем, и отвечают соответствующей политике, практике и руководящим указаниям Центральных учреждений Организации Объединенных Наций.

III. Рекомендации

24. 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.

25. Комиссия, возможно, пожелает рекомендовать государствам-членам продолжать 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 гендерной сбалансированности.

26. 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 с целью содействия подаче большего числа заявлений на работу приемлемыми и квалифицированными женщинами и лицами из непредставленных или недопредставленных государств-членов.

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.

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 2016 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 %
Женщины	0	0	0	0	5	38	23	44	57	39	61	50	11	55	157	44
Мужчины	1	100	3	100	8	62	29	56	88	61	60	50	9	45	198	56
Всего	1	100	3	100	13	100	52	100	145	100	121	100	20	100	355	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 2016 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 %
Женщины	0	0	0	0	4	50	18	51	40	49	39	58	11	55	112	52
Мужчины	1	100	2	100	4	50	17	49	42	51	28	42	9	45	103	48
Всего	1	100	2	100	8	100	35	100	82	100	67	100	20	100	215	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 2016 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 %
Женщины	0	0	1	20	5	29	17	27	22	41	0	0	45	32
Мужчины	1	100	4	80	12	71	46	73	32	59	0	0	95	68
Всего	1	100	5	100	17	100	63	100	54	100	0	0	140	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 2016 года, по стране гражданства и уровню
должности**

<i>Страна гражданства</i>	<i>Заместитель Генерального секретаря</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>C-5</i>	<i>C-4</i>	<i>C-3</i>	<i>C-2</i>	<i>Итого</i>
Афганистан						1		1
Алжир					1			1
Аргентина					2	1		3
Австралия				1	2	5		8
Австрия					5	5	3	13
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					4	2		6
Болгария				1	1	1		3
Камбоджа					1			1
Канада				4	7	7		18
Чили						1		1
Китай				1		2	1	4
Колумбия						2		2
Коморские Острова							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	11	1	25
Гамбия				1				1
Грузия					1			1
Германия				6	10	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)				1	2	1		4
Ирландия				1		2		3
Израиль						1		1
Италия			3	7	17	3	2	32

<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>
Япония					4			4
Казахстан				1	1	1	1	4
Кения					2	1		3
Кыргызстан						1		1
Латвия					1			1
Ливан					2	1		3
Лихтенштейн					1			1
Малави							1	1
Малайзия						1		1
Мальта						1		1
Маврикий					1			1
Мексика					1	1	3	5
Монголия					1			1
Мьянма						1		1
Намибия			1					1
Нидерланды					2	3		5
Новая Зеландия					4			4
Норвегия				1	1	2	1	5
Пакистан					3	1		4
Панама							1	1
Перу				1				1
Португалия					2	1		3
Республика Корея						1		1
Республика Молдова					1			1
Румыния					2			2
Российская Федерация	1	1		2	2	3	1	10
Саудовская Аравия						1		1
Сенегал					1			1
Сербия					1	1		2
Сингапур						1		1
Словакия						2		2
Южная Африка				1	2	1		4
Испания				2	4	4	1	11
Судан					1			1
Швеция					1	2		3
Швейцария					1			1
Таджикистан						2		2
Того					1			1
Турция					1	1	1	3
Туркменистан						1		1
Уганда						1		1
Украина					1	1		2

<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>
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии			2	3	12	4		21
Соединенные Штаты Америки		1	2	3	7	8	1	22
Уругвай			1			1		2
Узбекистан					1	3		4
Венесуэла (Боливарианская Республика)					1	1		2
Зимбабве						2		2
Всего (86 стран)	1	3	13	52	145	121	20	355

Таблица 5
**Распределение мужчин и женщин среди соискателей на вакантные
должности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам
и преступности в 2016 году, по уровню должности**

<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	1 736	1 813	48,92	51,08	3 549
С-3	3 229	6 238	34,11	65,89	9 467
С-4	1 664	5 022	24,89	75,11	6 686
С-5	154	640	19,40	80,60	794
Д-1	44	233	15,88	84,12	277
Всего	6 827	13 946	32,86	67,14	20 773

Таблица 6
**Распределение кандидатов — мужчин и женщин, отобранных на должности
в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам
и преступности в период с 1 января 2016 года по 5 октября 2017 года,
по уровню должности**

<i>Уровень</i>	<i>Пол</i>	<i>1 января — 31 декабря 2016 года В процентах</i>		<i>1 января — 5 октября 2017 года В процентах</i>	
С-2	Женщины	2	50	0	0
	Мужчины	2	50	2	100
С-3	Женщины	18	56,25	8	61,54
	Мужчины	14	43,75	5	38,46
С-4	Женщины	9	45	8	42,10
	Мужчины	11	55	11	57,90
С-5	Женщины	1	25	1	16,66
	Мужчины	3	75	5	83,34
Д-1	Женщины	1	100	1	100
	Мужчины	0	0	0	0
Итого	Женщины	31	50,82	18	43,90
Итого	Мужчины	30	49,18	23	56,10
Всего	Всего	61	100	41	100,00

Таблица 7
Страна гражданства кандидатов, отобранных на должности в Управлении
Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в период
с 1 января по 5 октября 2017 года

	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>Итого</i>
Австрия			1	3		4
Болгария				1		1
Камерун				1		1
Канада		1	2	2		5
Колумбия			1			1
Дания		1				1
Франция			2			2
Германия	1		1	1		3
Венгрия				1		1
Индия		1				1
Иран (Исламская Республика)		1				1
Ирландия			1			1
Италия		2	2		1	5
Мексика				2		2
Марокко					1	1
Нидерланды			1			1
Новая Зеландия			1			1
Румыния				1		1
Сербия			1			1
Испания			1			1
Швеция			1			1
Швейцария			1			1
Туркменистан			1			1
Соединенное Королевство			1			1
Соединенные Штаты			1			1
Узбекистан				1		1
Всего	1	6	19	13	2	41