



Комиссия по наркотическим средствам
Возобновленная шестьдесят четвертая сессия
Вена, 9 и 10 декабря 2021 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 тридцатая сессия
Вена, 8–10 декабря 2021 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 резолюций 62/9 и 63/6 Комиссии по наркотическим средствам и резолюций 28/4 и 29/1 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 гендерного баланса и обеспечение найма персонала по возможности на самой широкой географической основе.



I. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен во исполнение резолюций 62/9 и 63/6 Комиссии по наркотическим средствам и резолюций 28/4 и 29/1 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию. В этих резолюциях комиссии подтвердили цель равного представительства женщин и мужчин в составе персонала Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН) и сослались на положения статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, в которой говорится, что должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе при обеспечении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Было отмечено отсутствие разнообразия, в частности в отношении справедливого географического представительства, среди сотрудников, и Управлению было предложено принимать более эффективные меры, с тем чтобы обеспечить разнообразный набор кандидатов, особенно для должностей категории специалистов и выше.
2. В соответствии со Стратегией УНП ООН на 2021–2025 годы Организация сохраняет приверженность достижению целей обеспечения равной численности мужчин и женщин и географического разнообразия среди своих сотрудников с помощью постоянного осуществления своих планов в области гендерного и географического разнообразия.
3. При назначении на должность в 2020 году Директор-исполнитель УНП ООН стала международным активистом гендерного равенства, присоединившись к сети, состоящей более чем из 250 действующих и бывших активистов, которые являются руководителями международных организаций, постоянных представительств и организаций гражданского общества и которые преисполнены решимости обеспечить гендерное равенство. В 2021 году Директор-исполнитель вновь взяла на себя обязательство планомерно укреплять инклюзивную и благоприятную культуру организации и улучшать представительство женщин на уровнях должностей сотрудников, где паритет еще не достигнут.
4. С помощью Глобальной программы по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН, принятой в мае 2017 года Канцелярией Генерального директора/Директора-исполнителя, в 2020 и 2021 годах было выдвинуто несколько ключевых инициатив по скоординированному и систематическому обеспечению гендерного равенства. Стратегия Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2018–2021 годы) и связанный с ней план действий остаются ключевыми инструментами, помогающими УНП ООН последовательно и эффективно учитывать гендерную проблематику и содействовать обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в своей программной деятельности и организационной политике и практике. В 2021 году была проведена оценка осуществления Стратегии, и ее результаты будут использоваться для разработки следующего варианта Стратегии на период 2022–2025 годов.
5. Служба управления людскими ресурсами УНП ООН ведет свою работу в соответствии со Стратегией УНП ООН на 2021–2025 годы и предусмотренной в ней задачей по обеспечению разнообразия и инклюзивности. В ходе последнего квартала 2021 года Служба будет разрабатывать свою следующую пятилетнюю стратегию (на 2022–2026 годы) в целях обеспечения того, чтобы ее работа продолжала соответствовать оперативным потребностям УНП ООН и способствовать успешному выполнению мандатов.
6. Данные, представленные в настоящем докладе, относятся к сотрудникам УНП ООН категории специалистов и выше, работающим по срочным, непрерывным и постоянным контрактам, если не указано иное, и на должностях, финансируемых как из регулярного бюджета, так и из внебюджетных источников.

По состоянию на 30 июня 2021 года эти 444 должности составляли 13 процентов от всех 3 317 сотрудников и персонала УНП ООН.

7. Структура и организация деятельности Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН изложены в бюллетенях Генерального секретаря (ST/SGB/2004/5 и ST/SGB/2004/6, соответственно). В соответствии с этими бюллетенями к сфере компетенции УНП ООН относятся Служба управления людскими ресурсами, Служба управления финансовыми ресурсами и Служба информационных технологий. К сфере ведения Отделения Организации Объединенных Наций в Вене относятся Служба конференционного управления, Секция общего вспомогательного обслуживания, Секция закупок и Служба безопасности и охраны. За исключением данных, содержащихся в таблицах 14 и 15 в приложении к настоящему документу, данные, приводимые в настоящем докладе, не включают сведения о сотрудниках и должностях в Службе управления финансовыми ресурсами, Службе управления людскими ресурсами и Службе информационных технологий^{1,2}.

II. Оценка договора со старшими руководителями

8. В целях содействия усилиям Генерального секретаря по подбору многообразного по составу штата работников договор между старшими руководителями, который ежегодно подписывается Генеральным секретарем и Директором-исполнителем, по-прежнему предусматривает конкретные показатели эффективности и целевые показатели в отношении процентной доли сотрудников-женщин должностей категории специалистов и выше применительно к уровням, по которым Директор-исполнитель принимает решение о выборе кандидата (от С-2 до Д-1), а также целевые показатели в отношении назначения кандидатов из числа непредставленных или недостаточно представленных государств-членов и обеспечения более широкого регионального представительства (см. таблицу ниже).

9. В общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета установлено, что паритет достигается в диапазоне от 47 до 53 процентов и измеряется по уровню должностей персонала. Что касается целевых показателей гендерного паритета на 2020 год с разбивкой по уровню должностей персонала, то по состоянию на 31 декабря 2020 года УНП ООН еще не достигло показателей гендерного паритета для уровней С-4 и С-5, на которых женщины составляли 43 и 42 процента сотрудников, соответственно (см. таблицу ниже). Поскольку представленность женщин на уровнях С-2 и С-3 составила 69 и 57 процентов, соответственно, УНП ООН находится на верхней границе паритета; на уровне Д-1 паритет был достигнут (см. сноску b к таблице ниже). Хотя целевых показателей гендерного паритета для всех уровней достичь

¹ В соответствии с рекомендацией, вынесенной государствами-членами на состоявшемся в ноябре 2018 года совещании Постоянной межправительственной рабочей группы открытого состава по улучшению руководства деятельностью и финансового положения Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, в настоящий доклад включен обзор кадрового состава Отдела по вопросам управления (см. приложение, таблицы 14 и 15). Данные о многообразии, касающиеся Отдела по вопросам управления, приводятся по запросу также на совещаниях Постоянной межправительственной рабочей группы открытого состава.

² Настоящий доклад составлен в соответствии со структурой, предусмотренной в договоре Генерального секретаря со старшими руководителями за 2020 год, в котором Директор-исполнитель подтвердила свою приверженность проведению реформы, обеспечению соответствия правовым рамкам и этическим стандартам Организации и обеспечению подотчетности в плане соблюдения норм поведения Организации Объединенных Наций. В соответствии с договором Служба управления людскими ресурсами, Служба управления финансовыми ресурсами и Служба информационных технологий Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН относятся к сфере ведения Отделения Организации Объединенных Наций в Вене.

не удалось, в ходе оценки 2020 года договора со старшими руководителями результаты деятельности УНП ООН по обеспечению гендерного паритета в 2019–2020 годах были признаны удовлетворительными. В последние годы представленность женщин в штате сотрудников УНП ООН последовательно увеличивалась с 44 процентов в декабре 2016 года до 49 процентов в декабре 2020 года, а по состоянию на 30 июня 2021 года составляла 50 процентов.

10. В январе 2020 года началась реализация Стратегии Генерального секретаря по обеспечению географического разнообразия, которая предусматривает применение целенаправленного подхода к укреплению географического разнообразия. Термин «географическое разнообразие» охватывает как справедливое географическое распределение, так и большее разнообразие региональных групп, что отражает две географические цели, поставленные в договоре со старшими руководителями. Цель показателя географической представленности, указанная в договоре со старшими руководителями, заключается в обеспечении того, чтобы руководители департаментов и управлений вносили свой вклад в сокращение числа непредставленных или недостаточно представленных государств-членов в соответствии с системой желательных квот. Этот показатель включает все первоначальные назначения, повторные назначения, повышения по службе, переводы и перераспределения сотрудников на вакантные должности, подлежащие географическому распределению, и требует, чтобы 50 процентов таких назначений приходилось на кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов. По состоянию на 31 декабря 2020 года доля должностей, подлежащих географическому распределению, составляла 20 процентов (85 должностей) должностей сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше, финансируемых из регулярного бюджета. Для сравнения в 2019 году доля должностей, подлежащих географическому распределению, составляла 22 процента (87 должностей) должностей сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше, финансируемых из регулярного бюджета³. Для укрепления географического разнообразия в договор со старшими руководителями включен второй географический целевой показатель, предусматривающий обеспечение ежегодного роста показателей диверсификации региональных групп государств-членов, представленных в УНП ООН, путем снижения доли наиболее представленной региональной группы и увеличения долей менее представленных региональных групп.

11. В дополнение к усилиям по достижению географического разнообразия УНП ООН в ноябре 2019 года начало реализацию собственного Плана учета географических аспектов и опубликовало его расширенную и реструктурированную версию в августе 2020 года в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 62/9 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 28/4 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, в целях повышения его соответствия структуре и содержанию Стратегии по обеспечению географического разнообразия и учета откликов, полученных на первом этапе ее реализации. После представления Плана учета географических аспектов в 2019 году был достигнут заметный прогресс в плане снижения доли сотрудников из наиболее представленной региональной группы (т. е. Группы западноевропейских и других государств), которая снизилась с 62 процентов в декабре 2019 года до 58 процентов в июне 2021 года.

12. Что касается должностей, подлежащих географическому распределению, то ни один из четырех кандидатов, назначенных на такие должности в 2020 году, не являлся гражданином непредставленного или недостаточно представленного государства-члена. Три из этих назначений касались горизонтального продвижения работающих сотрудников на подлежащие географическому распределению должности в рамках УНП ООН. По состоянию на 31 декабря 2020 года

³ Сюда не включены должности в Службе управления людскими ресурсами, Службе управления финансовыми ресурсами и Службе информационных технологий Отдела по вопросам управления.

19 процентов сотрудников УНП ООН (83 человека) были из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов⁴, 34 процента (150 человек) — из государств-членов, представленных в пределах квоты, и 47 процентов (203 человека) — из чрезмерно представленных государств-членов.

13. В период с 2019 по 2020 год представительство сотрудников из пяти региональных групп государств — членов Организации Объединенных Наций⁵ претерпело изменения в УНП ООН (см. таблицу ниже). УНП ООН выполнило поставленную в договоре со старшими руководителями на 2020 год задачу по ежегодному росту показателей диверсификации представленности региональных групп, поскольку доля сотрудников из Группы западноевропейских и других государств, которая является наиболее представленной региональной группой, снизилась с 62,1 процента в декабре 2019 года до 59,9 процента в декабре 2020 года и составила 58,1 процента в июне 2021 года.

Целевые показатели географического представительства и гендерного паритета: результаты деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в 2020 году, измеряемые в соответствии с договором, заключенным старшим руководителем с Генеральным секретарем

(проценты)

Показатель для оценки работы	Целевой показатель на 2020 год		Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2020 года ^a	Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2019 года ^a
Назначения на подлежащие географическому распределению должности кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов	50		—	50
Ежегодный прогресс в продвижении к достижению большей региональной диверсификации	Рост показателей региональной диверсификации в 2020 году по сравнению с 2019 годом	Группа западноевропейских и других государств	59,9	62,1
		Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона	15,6	15,0
		Группа восточноевропейских государств	9,4	8,9
		Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна	6,9	7,1
		Группа африканских государств	8,3	6,9
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-2	50		33 ^b	33
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-1	50		46 ^b	43
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-5	50		42	39
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-4	50		43	44
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-3	50		57	53
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-2	50		69	59

⁴ Этот показатель охватывает всех сотрудников на должностях категории специалистов и выше, включая должности, не подпадающие под действие системы желательных квот.

⁵ Группа африканских государств, Группа государств Азиатско-Тихоокеанского региона, Группа восточноевропейских государств, Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна и Группа западноевропейских и других государств.

- ^a Данные за 2019 и 2020 годы представлены Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления для включения в доклад о договоре со старшими руководителями.
- ^b По причинам математического характера некоторые комбинации подразделений/уровней (например, комбинации с числом сотрудников 3, 5, 7, 9, 11, 13 или 15) не могут обеспечить гендерный паритет в диапазоне 47–53 процентов. В таких случаях Управление людских ресурсов считает паритет достигнутым, если достигнут ближайший к значению этого диапазона возможный процентный показатель. Поскольку в 2020 году на должностях уровня Д-2 работали в общей сложности три сотрудника УНП ООН, процентная доля сотрудников-женщин, составлявшая паритет для этого сочетания подразделения/уровня, равна либо 33, либо 67 процентам, так как оба эти показателя в равной степени близки к диапазону гендерного паритета. Поскольку в 2020 году на должностях уровня Д-1 работали в общей сложности 13 сотрудников, процентная доля сотрудников-женщин, составляющая паритет для этого сочетания подразделения/уровня, может быть либо 46, либо 54 процента. Соответственно, по состоянию на декабрь 2020 года как для уровня Д-2, так и для уровня Д-1 был достигнут гендерный паритет.

III. Обновленная информация по факторам, способствующим осуществлению общесистемной стратегии достижения гендерного паритета

14. Помимо усилий, прилагаемых под руководством Секретариата, УНП ООН продолжало принимать разнообразные меры для достижения гендерного паритета. В настоящем докладе освещается прогресс, достигнутый в этой связи в области найма и удержания персонала, служебного роста и организационной культуры с момента выхода предыдущего доклада ([E/CN.7/2020/17-E/CN.15/2020/17](#)).

A. Информационно-пропагандистская работа, найм и удержание персонала

15. УНП ООН продолжало проводить информационно-пропагандистскую деятельность в целях диверсификации круга претендентов на должности. За период с января 2020 года по июнь 2021 года представители УНП ООН приняли участие в общей сложности в 4 очных и 21 виртуальном информационно-пропагандистском мероприятии. Двенадцать из них относились к серии регулярных вебинаров УНП ООН, посвященных карьере, в которых приняли участие 1 483 человека. В число таких мероприятий также вошли презентации по процедуре подачи заявлений на вакансии в УНП ООН и заполнения автобиографических анкет, ярмарки вакансий, подготовка кандидатов в отделениях на местах и лекции для студентов университетов. Целевая группа включала потенциальных внешних кандидатов, отличающихся по должностному положению, а также по специализации и географическому профилю от персонала и сотрудников, уже работающих в УНП ООН.

16. УНП ООН продолжало на регулярной основе распространять обновленную информацию и статистические данные о процедуре приема на работу. Информация о вакантных должностях старшего уровня доводилась до сведения постоянных представительств при Организации Объединенных Наций в Вене и до Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») для дальнейшего распространения. Объявления о замещении вакантных должностей направлялись в Группу по информационной работе с перспективными кадрами Управления людских ресурсов в Нью-Йорке и в Секцию пропагандистской деятельности УНП ООН для распространения по каналам Организации Объединенных Наций, включая ее страницы в социальных сетях. Был также налажен регулярный обмен информацией с Группой по информационной работе с перспективными кадрами и небольшой рабочей группой в целях дальнейшего

изучения примеров передовой практики, используемых для распространения информации об открытых вакансиях по наиболее эффективным каналам. УНП ООН также продолжает взаимодействовать с международными компаниями, занимающимися обменом информацией по вопросам найма персонала, в целях изучения возможностей для осуществления новых целенаправленных информационно-пропагандистских инициатив.

17. Руководителям подразделений ежеквартально предоставляется актуальная информация, где содержатся сведения об усилиях, которые нужно предпринять в рамках их подразделений с учетом общей ситуации в УНП ООН, и ежемесячно предоставляется информация о целевых показателях в области гендерного и географического представительства. Группам по найму персонала регулярно предоставляется информация об актуальном кадровом составе.

18. В каждую рекомендацию по отбору кандидатов, представляемую на рассмотрение Директору-исполнителю, включаются актуальные сведения о гендерном и географическом распределении персонала УНП ООН, а также о географическом представительстве стран, гражданами которых являются рекомендованные кандидаты, что позволяет Директору-исполнителю принять обоснованное решение о выборе кандидата. Из 83 кандидатов, отобранных в УНП ООН в 2020 году на должности сотрудников категории специалистов и выше по контрактам (независимо от финансирования) на один год или более, 45 (54,2 процента) были женщинами (см. приложение, таблица 10). Что касается уровней должностей, на которых гендерный паритет еще не достигнут в УНП ООН (т. е. С-4 и С-5), то доля отобранных кандидатов-женщин на уровне С-4 составила 52,4 процента, на уровне С-5 — 85,7 процента. В период с 1 января по 30 июня 2021 года на должности сотрудников категории специалистов и выше было отобрано 40 кандидатов, среди которых была 21 женщина (52,5 процента). В тот же период на должности уровня С-4 было отобрано 6 женщин (54,6 процента от общего числа кандидатов), а на должность уровня С-5 по результатам единственного конкурса был отобран кандидат-мужчина.

19. Что касается уровней, на которых гендерный паритет пока не был достигнут в УНП ООН, то показатели приема на работу за 2020 год свидетельствуют о том, что в пяти случаях повышение до уровня С-4 по итогам отбора получили внутренние кандидаты. Среди этих пяти кандидатов было две женщины (40 процентов). В тот же период повышение до уровня С-5 получили семь внутренних кандидатов. Среди этих семи кандидатов было шесть женщин (86 процентов). В период с января по июнь 2021 года повышение до уровня С-4 получили семь внутренних кандидатов. Среди этих семи кандидатов было четыре женщины (57 процентов). В тот же период повышение до уровня С-5 получил один внутренний кандидат — мужчина.

20. Что касается сотрудников категории общего обслуживания, которые составляют 8 процентов персонала УНП ООН, то общая представленность женщин составила 65 процентов в июне 2021 года, что свидетельствует о росте на 1 процентный пункт по сравнению с июнем 2020 года. Доля женщин среди подрядчиков по обслуживанию, на которых приходится 36,5 процента персонала УНП ООН, увеличилась с 48 процентов в июне 2020 года до 49 процентов в июне 2021 года. Что касается национальных сотрудников — специалистов, которые составляют 2,5 процента персонала УНП ООН, то за тот же период доля женщин увеличилась с 51 процента до 52 процентов, тогда как среди добровольцев Организации Объединенных Наций, которые составляют 5,6 процента персонала УНП ООН, этот показатель снизился с 57 до 55 процентов (см. приложение, таблица 7, где приводятся соответствующие цифры).

21. В приложении к настоящему докладу приводятся подробные статистические данные о соотношении мужчин и женщин среди сотрудников УНП ООН

категории специалистов и выше и среди сотрудников и персонала⁶ отделений УНП ООН на местах, равно как и претендентов на должности в этих категориях, а также о распределении по полу и странам, гражданами которых являются кандидаты, отобранные на должности различного уровня в УНП ООН.

В. Развитие карьеры

22. УНП ООН продолжало оказывать содействие развитию карьеры своих сотрудников посредством проведения очного и онлайн-обучения, а также обучения в других форматах, таких как консультирование, которое оставалось одним из ключевых видов деятельности в 2020 и 2021 годах. В период с 1 января 2020 года по 30 июня 2021 года продолжительность индивидуальных консультативных занятий, 68 процентов участников которых были женщины, составила 430 часов. За тот же период было проведено 70 индивидуальных консультаций по вопросам карьеры, причем большая часть таких консультаций (95 процентов) была предоставлена женщинам. В целях дальнейшего наращивания потенциала и диверсификации навыков сотрудников УНП ООН оказало поддержку 28 сотрудникам, 22 из которых были женщинами, в прохождении сертификации в качестве консультантов по вопросам лидерства. УНП ООН также провело три семинара-практикума по развитию карьеры для персонала отделений на местах и стажеров; более 60 процентов участников этих семинаров составляли женщины.

23. УНП ООН продолжало интегрировать гендерную проблематику в свои образовательные инициативы, такие как обучение навыкам проведения собеседований с учетом квалификационных требований и по вопросам управления служебной деятельностью. На основе обучения навыкам проведения собеседований с учетом квалификационных требований был создан самостоятельный онлайн-курс, включающий в себя сегменты, посвященные подсознательным предубеждениям и гендерному паритету при наборе персонала. В начале цикла служебной аттестации 2021–2022 годов руководителям и сотрудникам УНП ООН было рекомендовано включить в свои планы работы цель, касающуюся гендерной проблематики и разнообразия. В течение 2020 года и в первой

⁶ В целях более глубокого понимания различий между категориями персонала далее приводится краткое пояснение: подрядный контракт — это способ найма сотрудников на внештатной основе. Это экономически эффективный и гибкий децентрализованный контрактный инструмент, предлагаемый Программой развития Организации Объединенных Наций для использования только страновыми отделениями и региональными центрами за пределами Центральных учреждений. Консультанты — это лица, которые пользуются признанным авторитетом или являются специалистами в конкретной области и нанимаются Организацией Объединенных Наций по временным контрактам на внештатной основе для вынесения рекомендаций или оказания консультационных услуг Секретариату. Консультант должен обладать специальной квалификацией или знаниями, которых, как правило, нет у штатных сотрудников Организации и в которых у Секретариата нет постоянной потребности. Индивидуальные подрядчики — это физические лица, которых Организация нанимает время от времени по временным внештатным контрактам для предоставления своего профессионального опыта, навыков или знаний в целях выполнения какого-либо конкретного задания или работы, имеющей краткосрочный характер, за установленную плату. Рабочие задания могут предполагать выполнение на условиях частичной или полной занятости функций, аналогичных функциям штатных сотрудников. Добровольцы Организации Объединенных Наций работают на основе контрактов с Программой добровольцев Организации Объединенных Наций. Они занимаются предоставлением операционной и субстантивной поддержки учреждениям Организации Объединенных Наций в различных областях, а также выполнением специализированных функций, для которых у Организации нет необходимых навыков и опыта. Добровольцы Организации Объединенных Наций не могут выступать заменой штатным сотрудникам или выполнять надзорные функции. Национальные сотрудники — специалисты набираются на местной основе и выполняют функции на уровне категории специалистов. Национальные сотрудники — специалисты являются гражданами той страны, в которой они работают, и их функции должны быть связаны с национальным контекстом, т. е. требовать национального опыта или знания национального языка, культуры, институтов и систем.

половине 2021 года 47 руководителей разного уровня прошли подготовку в ходе трех семинаров-практикумов по вопросам коучинга как инструмента организации служебной деятельности сотрудников и руководителей. В целях укрепления лидерских качеств на уровне высшего руководства совместно с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций было организовано обучение навыкам управления персоналом для руководителей, в частности в связи с управлением служебной деятельностью.

24. В 2020 году была начата широкомасштабная кампания по поощрению прохождения обязательных учебных курсов, после чего сотрудникам, которые этого не сделали, направлялись индивидуальные напоминания. В результате по состоянию на июнь 2021 года 88 процентов сотрудников УНП ООН и 96 процентов сотрудников Отделения Организации Объединенных Наций в Вене прошли обязательный курс «Я знаю гендерную проблематику».

25. УНП ООН продолжало проводить целенаправленную информационно-разъяснительную работу с сотрудниками и государствами-членами в целях улучшения понимания того, как вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин связаны с мандатом УНП ООН. УНП ООН ведет веб-сайт, посвященный гендерной проблематике, и публикует ежеквартальный информационный бюллетень по этой теме. Сеть координаторов по вопросам гендерной стратегии насчитывает более 100 членов в Центральных учреждениях и отделениях на местах и играет ключевую роль в повышении осведомленности и обмене передовым опытом. В июне 2021 года УНП ООН организовало Форум по вопросам гендерного равенства, на котором обсуждались гендерные аспекты борьбы с коррупцией и транснациональной организованной преступностью, а также вопросы доступа к уголовному правосудию в делах, связанных с гендерным насилием.

26. В течение 2020 и 2021 годов Управление продолжало свои усилия по наращиванию потенциала сотрудников в области гендерного равенства, расширения прав и возможностей женщин и всестороннего учета гендерной проблематики. В общей сложности было проведено 12 вебинаров, и на данный момент обучение прошли около 35 процентов сотрудников, включая старших руководителей. Кроме того, были организованы специализированные учебные мероприятия по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики на практике и разработаны новые инструменты по применению гендерного подхода в областях деятельности, относящихся к мандату УНП ООН. Например, УНП ООН в партнерстве со Структурой «ООН-женщины» разработало онлайн-учебный модуль под названием «Я знаю гендерную проблематику: организованная преступность и гендерное равенство», который будет доступен сотрудникам УНП ООН и широкой общественности.

27. В 2020 и 2021 годах УНП ООН в рамках своих учебных мероприятий продолжало развивать такие темы, как инклюзивность, благополучие и благоприятная рабочая среда. Использовались такие учебные форматы, как, например, учебный курс для молодых руководителей с особым акцентом на разнообразие и инклюзивность, проведенный в марте 2020 года, а также многочисленные учебные сессии, организованные в 2020 году по вопросам инклюзии лиц с инвалидностью, в которых приняли участие в общей сложности более 300 человек. В марте 2021 года были проведены два вебинара по теме благополучия и баланса между рабочими и семейными обязанностями с участием 138 человек, 75 процентов из которых составляли женщины, а в апреле 2021 года было организовано два специализированных вебинара для руководителей по обеспечению благополучия сотрудников. В 2020 году началась реализация программы наставничества в рамках всего Секретариата под названием «Вместе», и сотрудникам Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН в Центральных учреждениях и отделениях на местах было предложено зарегистрироваться в качестве наставников и подопечных.

28. УНП ООН приняло участие в первой версии инициативы по созданию кадрового резерва координаторов-резидентов/координаторов по гуманитарным вопросам, которая направлена на формирование разнообразного резерва высококвалифицированных кандидатов, обладающих большим потенциалом для выполнения функций координатора-резидента или координатора-резидента и координатора по гуманитарным вопросам, а также на их подготовку к выполнению этих функций. В 2021 году УНП ООН утвердило пять старших руководителей, все из которых были женщинами, в качестве кандидатов в кадровый резерв координаторов-резидентов/координаторов по гуманитарным вопросам.

29. В целях обеспечения разнообразия кадрового резерва, особенно для тех уровней, где гендерный паритет еще не достигнут, УНП ООН запустило инициативу для женщин в начале карьеры, которая будет проводиться с сентября по декабрь 2021 года и в которой примут участие 46 женщин, находящихся в начале карьеры, причем более половины из них (54 процента) представляют отделения УНП ООН на местах.

30. Во второй половине 2020 года была проведена серия из семи вебинаров для руководителей по предотвращению и пресечению сексуальных домогательств на рабочем месте. Этот семинар помог руководителям внести вклад в создание здоровой, инклюзивной и безопасной рабочей среды для всех сотрудников Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН при соблюдении стандартов Кодекса поведения Организации Объединенных Наций, играть активную роль в искоренении сексуальных домогательств на рабочем месте и получить знания и навыки в плане того, как действовать в отношении случаев, о которых им сообщают, обеспечивая при этом защиту всех заинтересованных лиц.

С. Организационная культура

31. В соответствии с общесистемной стратегией по достижению гендерного паритета, Стратегией Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2018–2021 годы) и Оперативной стратегией в области людских ресурсов на 2018–2021 годы УНП ООН продолжало принимать меры в целях поощрения гибких графиков работы, частичной занятости, семейных отпусков, отпусков по беременности и родам, отпусков для отцов в связи с рождением ребенка, а также политики грудного вскармливания, подробная информация о которых представлена в докладах за предыдущие годы.

32. Различные инициативы по содействию осуществлению политики Генерального секретаря в отношении гибкого режима работы ([ST/SGB/2019/3](#)) способствовали росту общего числа сотрудников, использующих гибкий график работы. В течение значительной части 2020 и 2021 годов из-за пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) 95 процентов сотрудников работали дистанционно в соответствии с альтернативным режимом работы, введенным Организацией в обязательном порядке. В 2020 году возможностью работать по сжатому графику воспользовались в общей сложности 11 сотрудников, в том числе 5 женщин и 6 мужчин.

33. Гибкий режим работы не является правом сотрудников; это результат добровольной договоренности между сотрудниками и руководителями. Однако Служба управления людскими ресурсами стала признанным партнером в посредничестве между руководителями и сотрудниками. Она активно участвует в поисках оптимального решения с точки зрения поддержки благополучия сотрудников и должным образом учитывает главную потребность подразделений, которая заключается в поддержании эффективности их работы и обеспечении справедливого обращения со всеми членами коллектива.

34. В связи с альтернативным режимом работы, введенным Организацией, и в отличие от прошлых лет в 2020 году не были предусмотрены особые условия работы в конце года. Однако предполагается, что в конце 2021 года сотрудникам будет предложено воспользоваться условиями, аналогичными тем, которые предлагались в конце 2018 и 2019 годов.

35. Когда в связи с пандемией COVID-19 был установлен альтернативный распорядок работы, руководителям было рекомендовано по-прежнему проявлять гибкость в вопросе предоставления разрешений на гибкий график работы. Эта рекомендация была подтверждена в изданной Директором-исполнителем служебной инструкции от 30 июня 2020 года по организации работы и безопасному возвращению на работу сотрудников Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН во время пандемии COVID-19. Из-за ограничений на поездки возросло число просьб об удаленной работе за пределами места службы, что позволило сотрудникам реагировать на чрезвычайные ситуации в семье. Кроме того, и до пандемии наблюдалось более активное использование режима удаленной работы. Можно ожидать, что после постепенного возвращения на рабочие места все больше сотрудников будут пользоваться возможностью работать удаленно. Серьезных проблем или негативного влияния на производительность труда не наблюдалось; однако было отмечено значительное снижение использования отпуска по болезни. Некоторые старшие руководители работали удаленно за пределами места службы, тем самым подавая пример, что свидетельствует о признании такого режима работы и стимулирует других руководителей рассмотреть такую возможность без негативного влияния на производительность труда.

36. УНП ООН продолжает следовать Руководящим принципам по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, которые были опубликованы Структурой «ООН-женщины» в 2019 году. В октябре 2020 года по случаю первой годовщины публикации Руководящих принципов базирующиеся в Вене организации совместно провели «Неделю создания благоприятных условий» — неделю мероприятий для популяризации различных тем, затрагиваемых в Руководящих принципах, в ходе которой в восьми вебинарах приняли участие более 400 человек. Публикация *Сделать паритет реальностью. Руководство по созданию благоприятных условий работы в периферийных местах службы системы Организации Объединенных Наций*, выпущенная Структурой «ООН-женщины» в начале 2021 года, распространялась среди отдельных заинтересованных сторон в отделениях УНП ООН на местах в ходе двух совместных вебинаров со Структурой «ООН-женщины» в сентябре 2021 года. Кроме того, УНП ООН совместно с другими организациями, базирующимися в Вене, примет участие в запуске учебной инициативы по вопросам человеческого достоинства и инклюзивности, которую планируется провести в октябре 2021 года.

37. Группа по гендерным вопросам Канцелярии Генерального директора/Директора-исполнителя, назначенные координаторы по вопросам женщин и Служба управления людскими ресурсами продолжают сотрудничать и координировать свою деятельность в рамках регулярно проводимых совещаний УНП ООН по гендерной проблематике. С начала 2021 года в УНП ООН работают три координатора по вопросам женщин и три альтернативных координатора по вопросам женщин, в результате чего их общее число увеличилось с четырех до шести, что позволило обеспечить укрепление их потенциала в устранении некоторых препятствий для достижения гендерного паритета, например путем наблюдения за работой комиссий, которые проводят собеседования, в целях обеспечения отсутствия процедурных предубеждений в отношении кандидатов-женщин. Из недавно назначенных координаторов по вопросам женщин четыре являются женщинами и два — мужчинами, пять работают в Центральных учреждениях и один — в отделении на местах.

38. Применительно к учету гендерной проблематики был предпринят ряд действий для обеспечения того, чтобы документы по планированию программ

предусматривали результаты в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, что способствует достижению целей в области устойчивого развития, в частности решению задач цели 5. Контрольный перечень мер по учету гендерной проблематики УНП ООН является обязательным для всех программ/проектов, представляемых на утверждение. Кроме того, УНП ООН внедрило систему гендерных показателей, которая позволяет Управлению собирать финансовую статистику, связанную с гендерными вопросами, и классифицировать мероприятия по техническому сотрудничеству с учетом их ожидаемого вклада в решение задач цели 5. Управление подготовило директивную записку об использовании гендерных показателей в цепочке результатов программ и проектов.

39. УНП ООН активно участвует в работе Целевой группы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций. УНП ООН продолжало внедрять различные инициативы Целевой группы, в частности в связи с политикой, представленной в бюллетене Генерального секретаря в сентябре 2019 года о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8), а также в целях содействия общему пониманию подхода, ориентированного на потребности и интересы жертвы, и распространения *Руководства для следователей: расследование жалоб на сексуальные домогательства в Организации Объединенных Наций*. УНП ООН способствовало укреплению подотчетности посредством внедрения системы Clear Check, которая представляет собой централизованную программу проверки кандидатов на должности, где регистрируется информация о правонарушителях и предполагаемых правонарушителях в делах, связанных с сексуальными домогательствами; такая информация поступает в систему управления и отслеживания дел — глобальную базу данных, запущенную в 2021 году и содержащую все заявления о потенциальных нарушениях, включая сексуальные домогательства, которые происходят в Секретариате.

40. УНП ООН расширило свою поддержку и информационную работу в области предотвращения и искоренения сексуальных домогательств, включая домогательства в интернете, путем продвижения культуры наставничества и создания благоприятной рабочей среды. Управление участвует в инициативах «Вместе против расизма» и «Вместе, чтобы уважать». В свои планы работы все сотрудники включили цели по поощрению разнообразия и культуры уважения, нулевой терпимости и подотчетности на рабочем месте, а также по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин. С помощью реализации инициативы «Хочу, чтобы знали», в рамках которой было предложено направлять анонимные отзывы о любых рабочих аспектах, осуществляется поощрение культуры гласности. Было расширено применение Кодекса поведения для недопущения преследований, включая сексуальные домогательства, на мероприятиях системы Организации Объединенных Наций, в частности через общедоступный веб-сайт и видеообращения руководителей базирующихся в Вене организаций.

IV. Обновленная информация о факторах, обуславливающих географическое многообразие

41. УНП ООН продолжает осуществлять политику и инициативы Секретариата, направленные на поощрение и обеспечение справедливого географического распределения и более широкого регионального разнообразия, как это предусмотрено в Стратегии по обеспечению географического разнообразия, опубликованной в январе 2020 года Управлением людских ресурсов. Термин «географическое разнообразие» охватывает цели обеспечения как справедливого географического распределения, так и большего разнообразия региональных групп. Обе цели обеспечения географического разнообразия дополняют друг друга, что

отражено в руководящих указаниях руководителя аппарата о дальнейших мерах по диверсификации кадрового состава, с тем чтобы он отражал международный характер Организации. В настоящем разделе рассказывается о ключевых факторах решения этой задачи, а также о проведенных УНП ООН мероприятиях и успехах, достигнутых в этой сфере.

42. С учетом Стратегии обеспечения географического разнообразия, разработанной Службой управления людскими ресурсами, а также резолюции 61/12 Комиссии по наркотическим средствам и резолюции 27/7 Комиссии по предупреждению преступности и уголовному правосудию, подготовленный УНП ООН план по учету географических аспектов предусматривает привлечение и поощрение участия целого ряда субъектов, включая Службу управления людскими ресурсами, старшее руководство, руководителей, отвечающих за набор персонала, с их группами, отделения на местах, сотрудников УНП ООН, государства-члены и другие субъекты Организации Объединенных Наций. После первичного внедрения в декабре 2019 года план был пересмотрен и доработан в августе 2020 года, в ходе чего в него были включены различные новые направления деятельности.

43. Что касается повышения внутриорганизационной осведомленности о важности укрепления географического разнообразия, то УНП ООН продолжало все более активно и широко обмениваться информацией с различными заинтересованными сторонами о целях Управления по обеспечению географического разнообразия, своем плане учета географических аспектов и географическом составе своего персонала. При представлении рекомендаций по отбору кандидатов в 2020 и 2021 годах УНП ООН продолжало предоставлять группам по найму и Директору-исполнителю подробную информацию о положении дел с географическим представительством и принадлежности заявителей к региональным группам.

44. В первой половине 2021 года был успешно запущен вебинар для руководителей по набору персонала по трем основным компонентам многообразия (гендерный паритет, географическое разнообразие и инвалидность), который продолжает проводиться во второй половине 2021 года. Его цель состоит в том, чтобы дать группам по найму более глубокое представление о текущей политике и концепциях географического разнообразия, а также обеспечить возможность сбора отзывов и обсуждения дополнительных подходов к укреплению географического разнообразия. Вебинары предназначены не только для старших руководителей, но и для сотрудников, участвующих в процессе найма, с тем чтобы еще больше укрепить концепции разнообразия в рамках УНП ООН.

45. Кроме того, на совещании Исполнительного комитета Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН, состоявшемся в июле 2021 года, группа старших руководителей была проинформирована о ходе работы по обеспечению географического разнообразия. В целях расширения понимания и укрепления важности достижения географического баланса были представлены подробные количественные данные и подтверждены цели. Особое внимание было также уделено необходимости представить обзор отобранных кандидатов и того, как они повлияли на общий географический состав персонала УНП ООН.

46. В целях привлечения специалистов, отличающихся географическим многообразием и новым взглядом на вещи, УНП ООН продолжало вести широко-масштабную информационно-пропагандистскую работу. В мае и ноябре 2020 года Управление провело восемь вебинаров по вопросам карьеры для заинтересованных внешних сторон. Информация об этих вебинарах широко распространялась через представителей отделений на местах, по каналам социальных сетей Структуры «ООН-женщины» и УНП ООН, а также с помощью специальных сообщений в адрес постоянных представительств. Вебинары вызвали большой интерес, и в них приняли участие в общей сложности 993 человека.

47. В 2020 году на работу были приняты девять новых сотрудников, являющихся гражданами стран, которые ранее не были представлены среди сотрудников УНП ООН категории специалистов и выше (а именно, Вьетнама, Замбии, Индонезии, Литвы, Марокко, Непала, Нигера, Фиджи и Черногории). Таким образом, общее число стран, представленных среди сотрудников этих категорий в УНП ООН, увеличилось с 88 в 2019 году до 97 в 2020 году.

48. Кроме того, УНП ООН разработало информационную брошюру для использования во время онлайн-овых и очных мероприятий, в которой подробно описаны требования к кандидатам и представлена информация о процессе набора, а также даны полезные ссылки на различные онлайн-овые ресурсы. Эта брошюра будет переведена на шесть официальных языков ООН и станет еще одним информационным инструментом для привлечения квалифицированных кандидатов.

49. В марте 2021 года УНП ООН провело опрос среди всех сотрудников из недостаточно представленных государств-членов и менее представленных региональных групп с целью сбора информации о способах, с помощью которых Управление могло бы эффективно распространять информацию о вакансиях в этих государствах. Управление получило ответы, охватывающие 30 стран, и будет использовать собранную информацию об информационных каналах для распространения информации о будущих вакансиях. В целях дальнейшего расширения своей информационной работы и привлечения квалифицированных кандидатов УНП ООН также провело анализ, собрав информацию об университетских и профессиональных сетях, а также о сетях выпускников с учетом своего мандата в менее представленных региональных группах. Благодаря этому анализу УНП ООН получило информацию более чем о 50 организациях, среди которых оно может проводить информационно-пропагандистскую работу, в зависимости от тематической области, имеющей отношение к вакансии, тем самым способствуя дальнейшему укреплению географического разнообразия в информационно-пропагандистской деятельности.

50. Кроме того, УНП ООН доработало свой пакет информационно-пропагандистских материалов, доступный для сотрудников и персонала через интранет-сайт по вопросам разнообразия. Сотрудники УНП ООН могут адаптировать этот пакет в целях использования в ходе миссий или для онлайн-ового общения с партнерами для информирования заинтересованных кандидатов из различных географических регионов о возможности работы в УНП ООН. Этот пакет включает в себя агитационную презентацию с темами для обсуждения, листовки с информацией о возможностях карьерного роста и видеofilm о возможностях трудоустройства.

51. Помимо этих собственных усилий УНП ООН поддерживает регулярные контакты с Управлением людских ресурсов в области совместной информационно-пропагандистской деятельности и дальнейших практических мер по повышению географического разнообразия.

V. Рекомендации

52. 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.

53. 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 должного внимания важности широкой географической основы и гендерной сбалансированности.

54. 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 имеющих надлежащую квалификацию женщин-кандидатов, и заявлений от кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов, а также из государств-членов из регионов с более низкими показателями представительства.

Annex

[English only]

Statistics on staff of the United Nations Office on Drugs and Crime***

Table 1
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	1	100	1	33	6	46	22	42	82	43	85	57	18	69	215	49
Male	–	–	2	67	7	54	31	58	109	57	64	43	8	31	221	51
Total	1	100	3	100	13	100	53	100	191	100	149	100	26	100	436	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2020, by gender and level

	<i>Under-Secretary-General</i>		<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
Female	1	100	1	33	5	56	15	47	49	49	57	62	14	70	142	55
Male	–	–	2	67	4	44	17	53	52	51	35	38	6	30	116	45
Total	1	100	3	100	9	100	32	100	101	100	92	100	20	100	258	100

Table 3
Staff in the Professional and higher categories at field offices of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by gender and level

	<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>								
Female	1	25	7	33	33	37	28	49	4	67	73	41
Male	3	75	14	67	57	63	29	51	2	33	105	59
Total	4	100	21	100	90	100	57	100	6	100	178	100

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by division and gender

<i>Division</i>	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total number</i>
	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	
Division for Operations	104	45	128	55	232
Division for Policy Analysis and Public Affairs	32	53	28	47	60
Division for Treaty Affairs	69	53	60	47	129
Office of the Executive Director	10	67	5	33	15
Total	215	49	221	51	436

* All figures are derived from Umoja and information in human resources management systems.
** Except where noted, figures exclude the Human Resources Management Service, the Financial Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 5
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office
on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Afghanistan						1		1
Albania						1		1
Algeria					1	1		2
Argentina					1	2		3
Australia				1	4	3		8
Austria					5	9	2	16
Azerbaijan				1				1
Barbados							1	1
Belarus						1		1
Belgium		1	1		4	1		7
Bolivia (Plurinational State of)					3			3
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	2	1	7
Bulgaria					2			2
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	3		21
Chad						1		1
Chile						1		1
China				1		6	1	8
Colombia					1	2		3
Czechia						1	1	2
Democratic People's Republic of Korea						4		4
Denmark			1	1	2	2		6
Ecuador					1			1
Egypt	1			2	1	2	1	7
Fiji						1		1
Finland				1	4			5
France			1	6	10	8		25
Georgia					1			1
Germany			3	2	12	11	1	29
Ghana				1				1
Greece				1	2	1		4
Guatemala					1			1
Hungary						2		2
India				3	3	1		7
Indonesia					1	2		3
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Ireland				1	2	1		4
Israel						1		1
Italy			2	9	18	9	2	40
Japan		1			6	7	1	15

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Jordan					1			1
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	2		3
Kyrgyzstan						1		1
Latvia					1			1
Lebanon					3	2		5
Liechtenstein					1			1
Lithuania					1			1
Malawi							1	1
Malaysia						1		1
Malta					1			1
Mauritius					1			1
Mexico					2	2	1	5
Montenegro							1	1
Morocco						1		1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Nepal						1		1
Netherlands				1	3		1	5
New Zealand					3	2		5
Niger						1		1
Norway				2		4		6
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				2				2
Poland						1		1
Portugal				1		1		2
Republic of Moldova					1			1
Romania					3	1		4
Russian Federation				2	5	4	1	12
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1			1
Serbia					1	1		2
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	2		6
Spain				2	5	6	3	16
Sudan				1				1
Sweden					4			4
Switzerland					1	1		2
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia						2		2
Turkey					1	1		2
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1

<i>Country of nationality</i>	<i>Under-Secretary-General</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Ukraine					2	1		3
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			1	3	16	2		22
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	14	6	4	29
Uzbekistan					2	3		5
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Viet Nam						1		1
Zambia						1		1
Zimbabwe						1		1
Total (97 countries)	1	3	13	53	191	149	26	436

Table 6
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by office and gender

<i>UNODC office</i>	<i>Female</i>		<i>Male</i>		<i>Total number</i>
	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	<i>Number</i>	<i>Percentage</i>	
Country Office in Afghanistan	1	13	7	88	8
Country Office in the Plurinational State of Bolivia	–	–	1	100	1
Country Office in Colombia	1	20	4	80	5
Country Office in the Islamic Republic of Iran	–	–	1	100	1
Country Office in Nigeria	1	20	4	80	5
Country Office in Pakistan	1	14	6	86	7
Country Office in Peru	–	–	2	100	2
Brussels Liaison Office	2	100	–	–	2
New York Liaison Office	2	67	1	33	3
Programme Office in Portugal	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Brazil	1	100	–	–	1
Liaison and Partnership Office in Mexico	1	25	3	75	4
Programme Office in Ukraine	2	100	–	–	2
Regional Office for Central Asia	5	50	5	50	10
Regional Office for Eastern Africa	12	63	7	37	19
Regional Office for the Middle East and North Africa	11	41	16	59	27
Regional Office for Central America and the Caribbean in Panama	5	42	7	58	12
Regional Office for South Asia	3	43	4	57	7
Regional Office for Southern Africa	5	83	1	17	6
Regional Office for South-East Asia and the Pacific	11	32	23	68	34
Regional Office for South-Eastern Europe	1	50	1	50	2
Regional Office for West and Central Africa	6	33	12	67	18
Programme Office in Switzerland	1	100	–	–	1
UNODC headquarters, Vienna	142	55	116	45	258
Total	215	49	221	51	436

Table 7
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by gender

Gender	General Service staff		International consultants		Interns		Local consultants and individual contractors		National Professional Officers		Service contractors		United Nations Volunteers		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	174	65	208	42	48	72	169	34	43	52	594	49	102	55	1 338	47.76
Male	94	35	283	58	19	28	315	64	40	48	617	51	83	45	1 451	51.8
Other							12	2							12	0.42
Total	268	100	491	100	67	100	496	100	83	100	1 211	100	185	100	2 801	100

Table 8
General Service staff, international consultants, interns, local consultants and individual contractors, National Professional Officers, service contractors and United Nations Volunteers at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 30 June 2021, by country of nationality

Country	General Service staff	International consultants	Interns	Local consultants and individual contractors	National Professional Officers	Service contractors	United Nations Volunteers	Total
Afghanistan	8				1	2	46	57
Albania	1	1				1	1	4
Algeria		1				1	1	3
Angola		1					1	2
Argentina	1	6		1	1	1	1	11
Armenia	1							1
Australia	1	14		2			1	18
Austria	43	20	4				4	71
Azerbaijan						1		1
Bangladesh	1			8		6	2	17
Belarus		2						2
Belgium	2	3	2				2	9
Belize				1				1
Benin				1				1
Bhutan						3		3
Bolivia (Plurinational State of)	2			10	1	39	3	55
Bosnia and Herzegovina	3			10		4		17
Brazil	2	8	3	11	1	43	13	81
Brunei Darussalam							1	1
Bulgaria	4						2	6
Burkina Faso				8			9	17
Cabo Verde				4		3		7
Cambodia				1		2	6	9
Cameroon				3	1		1	5
Canada	3	21	2				7	33

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Central African Republic				1				1
Chad						1	1	2
Chile	2	2						4
China	1	5	1	1			3	11
Colombia	7	6	1	6	6	337	1	364
Costa Rica						1		1
Côte d'Ivoire		1		1		2	1	5
Croatia	1	3		2				6
Czechia		1						1
Democratic Republic of the Congo		1						1
Denmark		4						4
Djibouti		1						1
Dominica				1				1
Ecuador		1		5	1	3	2	12
Egypt	11	7	1	3	2	35	1	60
El Salvador				8		11	2	21
Ethiopia	4	1			2			7
Fiji				1		2		3
Finland	1	1					1	3
France	5	29	8	9		4	16	71
Gabon						2		2
Gambia				1		3		4
Georgia						2		2
Germany	3	13	3				4	23
Ghana	1	1		8	2	2	1	15
Greece		6					1	7
Guatemala		1		5		3		9
Guinea			1	3		2		6
Honduras	1							1
Hungary	1	4						5
India	8	6		11	3	17	3	48
Indonesia	1			7		26		34
Iran (Islamic Republic of)	5	1		8	2	10	1	27
Iraq						3		3
Ireland	4	8						12
Israel	1					1		2
Italy	2	15	6	3		2	11	39
Jamaica		1						1
Japan		2					1	3
Jordan		2			1	5		8
Kazakhstan	1	2		9		17		29
Kenya	27	28	2		16		3	76
Kyrgyzstan				14		20		34

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	11		18
Latvia		2						2
Lebanon			3		1	6	1	11
Liberia		1				2		3
Libya						4		4
Lithuania		4						4
Madagascar		1						1
Malawi		1		1		4		6
Malaysia		1		1			6	8
Maldives				3		3		6
Mali	1			11		2		14
Malta		1						1
Mauritania	1	2		4			4	11
Mexico	6	4	1	11	7	118	3	150
Mongolia		1					1	2
Montenegro				3				3
Morocco		3		1		5		9
Mozambique		1	1	1		2		5
Myanmar				14	1	63	2	80
Namibia			1					1
Nepal				2		2	1	5
Netherlands		6	1	1			3	11
New Zealand		5						5
Niger	2	1		21	3	30	9	66
Nigeria		2	1				4	7
North Macedonia	2			7		4		13
Norway		2						2
Pakistan	2			62	5	58	1	128
Panama	1	1		7		28	1	38
Paraguay		1				1		2
Peru	2	3		5		15	4	29
Philippines	2	1		3		10		16
Poland	2	1	1					4
Portugal		9	1				2	12
Republic of Korea		2			1		2	5
Republic of Moldova						1		1
Romania	3	2	1	1			2	9
Russian Federation	5	9	3				1	18
Rwanda						1		1
Senegal	23	3	1	32	13	12		84
Serbia	3	1	1	10		9	1	25
Seychelles		2						2
Sierra Leone				1		2		3
Singapore		1	1					2

<i>Country</i>	<i>General Service staff</i>	<i>International consultants</i>	<i>Interns</i>	<i>Local consultants and individual contractors</i>	<i>National Professional Officers</i>	<i>Service contractors</i>	<i>United Nations Volunteers</i>	<i>Total</i>
Slovakia	1	6						7
Slovenia	1	3						4
Somalia	4	19			3	6		32
South Africa	4	9		5		11	1	30
South Sudan							1	1
Spain	4	8	3	1		2	4	22
Sri Lanka	8	2		6		5	1	22
State of Palestine						3		3
Sudan						2		2
Sweden	2	10					2	14
Switzerland		2	1					3
Syrian Arab Republic		1					1	2
Tajikistan	1	1		4		16		22
Thailand	7	1		10	1	31	1	51
Togo				2			2	4
Trinidad and Tobago		1						1
Tunisia	1	1	1			7		10
Turkey			1					1
Turkmenistan				4		7		11
Uganda	1	2			1			4
Ukraine	1	2				3		6
United Arab Emirates				1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	5	63	2	2			4	76
United Republic of Tanzania				1				1
United States of America	1	50	5	3			4	63
Uruguay		3						3
Uzbekistan	7		2	52	3	47		111
Venezuela (Bolivarian Republic of)	1			1		1	1	4
Viet Nam	2			30	1	10	5	48
Yemen		2	1				1	4
Zambia				1		3		4
Zimbabwe		1				3	2	6
Total (144 countries)	268	491	67	496	83	1 211	185	2 801

Table 9
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime
as at 30 June 2021, by regional group

Regional group	Professional and higher categories ^a	Professional and higher categories (temporary)	General Service staff	National Professional Officers	International consultants and individual contractors	Local consultants and individual contractors	Service contractors	United Nations Volunteers	Interns	Total	
	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Number	Percentage
Group of African States	43	8	80	43	91	114	147	42	9	577	17.40
Group of Asia-Pacific States	73	6	57	22	31	256	426	40	8	919	27.71
Group of Eastern European States	41	3	29	1	41	33	25	6	6	185	5.58
Group of Latin American and Caribbean States	34	9	25	17	38	72	601	31	5	832	25.08
Group of Western European and other States	277	22	77		290	21	9	66	39	801	24.15
State of Palestine							3			3	0.09
Total	468	48	268	83	491	496	1 211	185	67	3 317	100

^a Including 24 Junior Professional Officers.

Table 10
Gender distribution of internal and external candidates selected for posts
in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs
and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level

Level	Gender	1 January–31 December 2020		1 January–30 June 2021	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-2	Female	4	66.7	1	20.0
	Male	2	33.3	4	80.0
P-3	Female	23	48.9	14	63.6
	Male	24	51.1	8	36.4
P-4	Female	11	52.4	6	54.6
	Male	10	47.6	5	45.4
P-5	Female	6	85.7	–	–
	Male	1	14.3	1	100.0
D-1	Female	1	50.0	–	–
	Male	1	50.0	1	100.0
Subtotal	Female	45	54.2	21	52.5
Subtotal	Male	38	45.8	19	47.5
Total		83	100	40	100

Note: The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 11
**Country of nationality of internal and external candidates selected for posts
in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs
and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021**

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Afghanistan			1			1
Algeria		1				1
Argentina		3				3
Australia			1			1
Austria	1	1	2			4
Belarus			1			1
Belgium		1	1			2
Bolivia (Plurinational State of)		1				1
Brazil		2				2
Bulgaria			1			1
Canada		3	1			4
Chile		1				1
China		2				2
Colombia	1	2				3
Côte d'Ivoire		1				1
Denmark		1	1			2
Egypt	3	1				4
Eritrea	1					1
Fiji		2				2
Finland		1				1
France		4	2	1	1	8
Germany		4	2	1		7
Honduras		1				1
India			1			1
Indonesia		2				2
Iraq	1					1
Italy		5	1	3	1	10
Japan		4	2			6
Kenya		2				2
Lebanon	1	1	1			3
Lithuania			1			1
Malawi			1			1
Malta			1			1
Mauritius		1				1
Nepal		1				1
Netherlands				1		1
New Zealand			1			1
Niger		1				1
Norway				1		1
Poland		1				1
Portugal			2			2

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Republic of Korea		3				3
Romania		1				1
Russian Federation		1	1			2
Senegal		2				2
South Africa		1	1			2
Spain	1	2	1		1	5
Sri Lanka	1					1
Sudan				1		1
Sweden		1				1
Switzerland		1				1
Turkey			2			2
Ukraine			1			1
United States of America		4	2			6
Uzbekistan		2				2
Viet Nam	1					1
Zimbabwe		1				1
Total	11	69	32	8	3	123

Table 12
Regional distribution of internal and external candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by level

	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Group of African States	4	12	2	1		19
External	4	12	1			17
Internal			1	1		2
Group of Asia-Pacific States	4	15	5			24
External	4	14	2			20
Internal		1	3			4
Group of Eastern European States	1	4	5	2		12
External	1	4	3			8
Internal			2	2		4
Group of Latin American and Caribbean States	1	10				11
External	1	9				10
Internal		1				1
Group of Western European and other States	1	28	20	5	3	57
External	1	23	10			34
Internal		5	10	5	3	23
Total	11	69	32	8	3	123

Note: The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 13
Gender distribution of candidates selected for posts in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime from 1 January 2020 to 30 June 2021, by duty station

	<i>Female</i>	<i>Male</i>	<i>Female</i>	<i>Male</i>	<i>Total</i>
Field offices	38	38	50.0	50.0	76
Vienna	28	19	59.6	40.4	47
Total	66	57	53.7	46.4	123

Note: The figures include selected candidates who declined a position. They exclude lateral reassignments and selections for temporary job openings.

Table 14
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by gender and level

	<i>D-2</i>		<i>D-1</i>		<i>P-5</i>		<i>P-4</i>		<i>P-3</i>		<i>P-2</i>		<i>Total</i>	
	<i>No.</i>	<i>%</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>										
Female	–	–	1	50	4	80	5	63	11	52	3	38	24	53
Male	1	100	1	50	1	20	3	38	10	48	5	63	21	47
Total	1	100	2	100	5	100	8	100	21	100	8	100	45	100

Note: Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.

Table 15
Staff in the Professional and higher categories in the Division for Management of the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2020, by country of nationality and level

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Australia				1	1		2
Austria			2		2	2	6
Bahamas				1			1
Belarus					1	1	2
Cambodia					1		1
China					2		2
Democratic People's Republic of Korea					1		1
Ethiopia					1		1
France					1	1	2
Germany			1	1	3	2	7
Greece					1		1
India					1		1
Kenya				1			1
Lebanon					1		1
Malaysia					1		1
Netherlands				1			1
Panama			1				1
Philippines					1		1
Spain		1					1

<i>Country of nationality</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Total</i>
Thailand	1						1
Turkey					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		1	1	1	2	2	7
Total	1	2	5	8	21	8	45

Note: Division for Management figures include staff members in the Financial Resources Management Service, the Human Resources Management Service and the Information Technology Service.