



Экономический и Социальный Совет

Distr.: General
26 September 2022
Russian
Original: English

Комиссия по наркотическим средствам

Возобновленная шестьдесят пятая сессия

Вена, 8 и 9 декабря 2022 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 тридцать первая сессия

Вена, 8 и 9 декабря 2022 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 64/7 Комиссии по наркотическим средствам и резолюций 28/4 и 30/3 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 64/7 Комиссии по наркотическим средствам и резолюций 28/4 и 30/3 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 следует уделять должное внимание важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе при обеспечении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Кроме того, была отмечена проблема недостаточного разнообразия в штате сотрудников УНП ООН, в частности с точки зрения справедливого географического представительства, и Управлению было предложено принять эффективные меры с целью обеспечить широкий выбор кандидатов, особенно на должности категории специалистов и выше.
2. В соответствии со Стратегией УНП ООН на 2021–2025 годы Управление сохраняет приверженность достижению целей обеспечения равной численности мужчин и женщин и географического разнообразия в составе своих сотрудников путем непрерывного осуществления своих планов в области гендерного и географического разнообразия.
3. При назначении на должность в 2020 году Директор-исполнитель УНП ООН присоединилась к Международной сети активистов гендерного равенства, которая охватывает более 300 действующих и 300 бывших активистов, являющихся руководителями международных организаций, постоянных представительств и организаций гражданского общества и преисполненных решимости устранить гендерные барьеры. Директор-исполнитель также поддерживает принятые в рамках Международной сети активистов гендерного равенства обязательства по обеспечению гендерного равенства в группах экспертов, в связи с чем она отказывается от участия в группах экспертов, все члены которых являются представителями одного пола, и обязательства по борьбе с гендерным насилием, в связи с чем она обязалась изменить нормы и добиться неприемлемости гендерного насилия и предвзятого сексистского отношения к женщинам и сексистского поведения. В 2022 году Директор-исполнитель подтвердила свою приверженность обязательству планомерно укреплять инклюзивную и благоприятную организационную культуру и способствовать обеспечению представленности женщин на должностях сотрудников категории специалистов, где паритет еще не достигнут.
4. В 2021 году была проведена независимая оценка хода осуществления разработанной Отделением Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН Стратегии по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2018–2021 годы), основное внимание в рамках которой уделялось реализации Гендерной стратегии на институциональном уровне по таким аспектам, как кадровый потенциал, гендерный паритет, благоприятная среда, механизмы принятия решений, распределение ресурсов и другие более тонкие вопросы, связанные с организационной культурой. Результаты этой оценки были учтены в рамках последующей, второй Гендерной стратегии, разработанной Отделением Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН (2022–2026 годы), реализация которой началась в июне 2022 года. Эта Стратегия и связанный с ней план действий по-прежнему являются ключевыми инструментами, с помощью которых УНП ООН принимает последовательные и эффективные меры к учету гендерной проблематики и содействует достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в своей программной деятельности и организационной политике и практике.
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 2022 году Служба занимается разработкой своей следующей пятилетней стратегии на период 2022–2026 годов, с тем чтобы ее работа и далее способствовала 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 2022 года эти 464 должности составляли 14 процентов от всех 3 324 штатных 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). Согласно этим бюллетеням 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-1 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. По состоянию на

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.

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). В отношении должностей категорий С-2 и С-3, на которых представленность женщин в штате сотрудников 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 не удалось, в ходе оценки 2021 года договора со старшими руководителями результаты деятельности УНП ООН по обеспечению гендерного паритета в 2020–2021 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 2021 года, а по состоянию на 30 июня 2022 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 штатных 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 2021 года доля должностей, подлежащих географическому распределению, составляла 21 процентов (87 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 бюджета, а в 2020 году — 20 процентов (85 должностей) таких должностей³. 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 приступило к реализации собственного Плана учета географических аспектов и в августе 2020 года опубликовало его расширенную и реструктурированную версию 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 замечаний, 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

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

62 процентов в декабре 2019 года до 60 процентов в декабре 2020 года и до 57 процентов в июне 2022 года.

12. В 2021 году на должности, подлежащие географическому распределению, были назначены в общей сложности шесть кандидатов. Один кандидат являлся представителем одного из недостаточно представленных государств-членов. Из шести кандидатов пять являлись штатными сотрудниками, а один ранее уже занимал должность в УНП ООН и вернулся в Управление посредством межучрежденческого перевода. В результате отбора три из пяти сотрудников получили повышение по службе, а два получили назначение по линии горизонтального перевода, причем в одном случае сотрудник был переведен из места службы, относящегося к категории «несемейное» (категория E), в место службы, относящееся к категории «семейное» (категория H). Таким образом, эти перемещения способствовали обеспечению мобильности и карьерному росту штатных сотрудников. Выбор внешнего кандидата (из Аргентины) способствовал обеспечению диверсификации представленности региональных групп в штате УНП ООН, в результате чего представленность сотрудников УНП ООН из государств, относящихся к Группе государств Латинской Америки и Карибского бассейна достигла его нынешнего уровня 8,8 процента. По состоянию на 31 декабря 2022 года 16 процентов штатных сотрудников УНП ООН (73 человека) приходилось на долю непредставленных и недостаточно представленных государств-членов⁴, 36 процента (168 человек) — на долю государств-членов, представленных в пределах квоты, и 48 процентов (223 человека) — на долю перепредставленных государств-членов.

13. В период с 2020 по 2021 год представленность сотрудников из пяти региональных групп государств — членов Организации Объединенных Наций⁵ претерпела изменения в УНП ООН (см. таблицу ниже). УНП ООН выполнило поставленную в договоре со старшими руководителями на 2021 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 59,9 процента в декабре 2020 года до 57,1 процента в декабре 2021 года и составила 56,5 процента в июне 2022 года.

Целевые показатели географического представительства и гендерного паритета: результаты деятельности Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности в 2021 году, измеряемые в соответствии с договором, заключенным старшим руководителем с Генеральным секретарем

(в процентах)

Показатель для оценки работы	Целевой показатель на 2021 год	Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2021 года ^a	Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2020 года ^a
Назначения на подлежащие географическому распределению должности кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных государств-членов	50	17	—

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.

<i>Показатель для оценки работы</i>	<i>Целевой показатель на 2021 год</i>		<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2021 года^a</i>	<i>Фактическая доля в процентах по состоянию на 31 декабря 2020 года^a</i>
Ежегодный прогресс в продвижении к достижению большей региональной диверсификации	Рост показателей региональной диверсификации в 2020 году по сравнению с 2021 годом	Группа западноевропейских и других государств	57,1	59,9
		Группа государств Азии и района Тихого океана	15,2	15,6
		Группа государств Восточной Европы	9,1	9,4
		Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна	8,0	6,9
		Группа государств Африки	10,6	8,3
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-2	50		33 ^b	33 ^b
Сотрудники-женщины на должностях уровня Д-1	50		50	46 ^b
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-5	50		45	42
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-4	50		45	43
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-3	50		54	57
Сотрудники-женщины на должностях уровня С-2	50		59	69

^a Данные за 2020 и 2021 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 и 2021 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.

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

14. Наряду с усилиями, прилагаемыми 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.7/2021/12-E/CN.15/2021/19](#)).

А. Информационно-пропагандистская работа, наем и удержание персонала

15. УНП ООН продолжило и активизировало информационно-пропагандистскую работу в целях диверсификации круга претендентов на должности. За период с января 2021 года по июнь 2022 года представители УНП ООН приняли участие в общей сложности в 25 информационно-пропагандистских мероприятиях и кампаниях. Большинство из них проводились виртуально, но три из них в недавнее время были проведены в очном формате. Восемь из этих мероприятий относились к серии регулярных вебинаров УНП ООН, посвященных карьере и широко освещаемых, — в них приняли участие 1 694 человека. Другие мероприятия включали презентации по процедуре подачи заявлений на вакансии в УНП ООН и заполнения автобиографических анкет кандидатов, которые проводились на ярмарках вакансий, организованных министерствами иностранных дел и университетами, подготовку кандидатов из числа набранных на местной основе сотрудников и персонала в отделениях УНП ООН на местах, лекции для студентов университетов и публикацию статьи о карьере в Организации Объединенных Наций в одной из университетских газет. 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 об открытых вакансиях направлялись в Группу по информационной работе с перспективными кадрами Управления людских ресурсов в Нью-Йорке и в Секцию пропагандистской деятельности УНП ООН для широкого распространения по каналам Организации Объединенных Наций, включая ее страницы в социальных сетях. Продолжался регулярный обмен информацией с Группой по информационной работе с перспективными кадрами, и УНП ООН было представлено в рабочей группе «Единая Организация Объединенных Наций», в состав которой входят координаторы по информационно-просветительской работе в учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций, с целью продолжить обмен передовым опытом в области информационно-просветительской деятельности и использования синергетического эффекта проведения совместных мероприятий. В этом контексте УНП ООН приняло участие в серии вебинаров, посвященных карьере, под названием «Одна ООН, разнообразные таланты», которая представляет собой серию совместных мероприятий, объединяющих систему Организации Объединенных Наций в информационно-популяризационных целях в соответствии с концепцией «Единая Организация Объединенных Наций», и направлена на ознакомление потенциальных кандидатов с широкими возможностями трудоустройства в системе Организации Объединенных Наций, в том числе в УНП ООН, в частности на должности в таких областях как статистика, экономика и составление бюджета.

17. Руководителям подразделений ежеквартально предоставляется актуальная информация о кадровом составе в разбивке по полу и географическому представительству и, в частности, предоставляется подробная информация об усилиях, которые все еще нужно предпринять в их подразделениях с учетом общей ситуации в УНП ООН. Статистические данные о гендерном и географическом представительстве на должностях категории специалистов и выше подготавливаются на ежемесячной основе и размещаются в открытом доступе для всех специалистов по набору персонала. Также эти данные напрямую передаются группам по подбору персонала в УНП ООН в процессе найма персонала.

18. УНП ООН принимает меры для обеспечения справедливого и в то же время более нейтрального и объективного процесса отбора. Они предусматривают, в частности, обеспечение применения таких критериев оценки для вакансий, которые позволили бы привлечь широкий и разнообразный круг кандидатов и которые были бы изначально четко определены, с тем чтобы облегчить составление короткого списка подходящих кандидатов специалистами по набору персонала. УНП ООН также использует онлайн-инструменты оценки с целью уменьшить неосознанную предвзятость во время проведения письменной части процесса оценки. Кроме того, координаторам по делам женщин предлагается наблюдать за проведением собеседований для оценки профессиональных качеств кандидатов на должности уровня С-4 и выше. Координаторы по делам женщин разбираются в таких вопросах, как неосознанное предубеждение, и обеспечивают учет гендерного фактора в рамках этого процесса.

19. 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 и региональном представительстве стран, гражданами которых являются рекомендованные кандидаты, и о потенциальном влиянии решения о выборе кандидата, что позволяет Директору-исполнителю принять обоснованное решение о выборе кандидата. Среди 76 кандидатов, отобранных в УНП ООН в 2021 году на должности сотрудников категории специалистов и выше по контрактам (независимо от финансирования) на один год или более, было 35 (46,1 процента) женщин (см. приложение, таблица 10). Что касается категорий должностей, на которых гендерный паритет еще не стабилизировался в УНП ООН (т. е. С-4 и С-5), то доля отобранных кандидатов-женщин на должности категории С-4 составила 62,5 процента, категории С-5 — 33,3 процента. В период с 1 января по 30 июня 2022 года на должности сотрудников категории специалистов и выше было отобрано 46 кандидатов, среди которых была 21 женщина (45,7 процента). В тот же период из девяти кандидатов на должности категории С-4 было отобрано пять женщин (55,6 процента), а на должность категории С-5 по результатам всего двух проводившихся конкурсов была отобрана одна женщина-кандидат. По состоянию на 30 июня 2022 года представленность женщин на должностях категории С-4 достигла 47 процентов. На должностях категории С-5 в период с января по май 2022 года представленность женщин составила 48 процентов. По состоянию на 1 июня 2022 года представленность женщин на должностях категории С-5 снизилась до 46 процентов. При этом ожидается, что позднее в 2022 году на должность категории С-5 будет отобрана женщина-кандидат, благодаря чему удастся восстановить паритет на этом должностном уровне.

20. Что касается категорий должностей, на которых гендерный паритет в УНП ООН пока не устоялся, то показатели приема на работу за 2021 год свидетельствуют о том, что в 10 случаях повышение до уровня С-4 по итогам отбора получили кандидаты из числа работающих сотрудников. Среди этих 10 кандидатов было семь женщин (70 процентов). Что касается должностей категории С-5, то в 2021 году по итогам одного конкурса получил повышение работающий сотрудник — мужчина. В период с января по июнь 2022 года повышение в должности до категории С-4 получили пять кандидатов из числа работающих сотрудников. Среди этих пяти кандидатов было три женщины (60 процентов). В тот же период по итогам двух конкурсов повышение в должности до категории С-5 получили работающие сотрудники — один мужчина и одна женщина (50 процентов).

21. Что касается сотрудников категории общего обслуживания, которые по состоянию на июнь 2022 года составляли 8 процентов сотрудников и персонала УНП ООН, то общая представленность женщин составила 64 процента, что свидетельствует о снижении этого показателя на 1 процент по сравнению с июнем 2021 года. Среди сотрудников, нанятых по подрячному контракту, на которых приходилось 42 процента сотрудников и персонала УНП ООН, доля женщин

увеличилась с 49 процентов в июне 2021 года до 50 процентов в июне 2022 года. Что касается национальных сотрудников — специалистов, которые составляют 2 процента сотрудников и персонала УНП ООН, то за тот же период доля женщин увеличилась с 52 процентов до 53 процентов, тогда как среди добровольцев Организации Объединенных Наций, которые составляют 7 процентов сотрудников и персонала УНП ООН, этот показатель увеличился с 55 до 58 процентов (см. приложение, таблица 7, где приводятся соответствующие цифры).

22. 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 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

23. УНП ООН продолжало оказывать содействие развитию карьеры своих сотрудников главным образом посредством проведения онлайн-обучения, а также обучения в других форматах, таких как консультирование, которое оставалось одним из ключевых видов деятельности в 2021 и 2022 годах. За период с 1 января 2021 года по 30 июня 2022 года было проведено 173 индивидуальных консультативных занятий, из которых 106 занятий были организованы для женщин (61 процент). За тот же период было проведено 90 индивидуальных консультаций по вопросам карьеры, причем большая часть таких консультаций (98 процентов) была предоставлена женщинам. УНП ООН оказало поддержку 13 сотрудникам, шесть из которых были женщины, в прохождении сертификации в качестве консультантов по вопросам лидерства. Кроме того, в 2021 году 10 сотрудников прошли сертификацию в качестве общесистемных групповых инструкторов, оказывающих поддержку коллективам в формировании командного духа и навыков коллективного принятия решений и чувства коллективной ответственности в деле достижения целей и выполнения задач коллектива, а

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 ими 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.

30 сотрудников прошли сертификацию в качестве индивидуальных инструкторов, оказывающих индивидуальную поддержку исходя из потребностей клиента в деле формирования нового мышления и навыков в интересах индивидуального роста и развития.

24. УНП ООН также провело вебинар по общесистемному групповому инструктажу для руководителей, в котором приняли участие 17 человек, и еще одно занятие по общесистемному наставничеству для высокопроизводительных коллективов, в котором приняли участие 40 человек, 62 процента из которых составляли женщины.

25. УНП ООН продолжало интегрировать гендерную проблематику в свои образовательные инициативы, которые включали в себя обучение навыкам проведения собеседований с учетом квалификационных требований и обучение 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 неосознанной предвзятости и гендерному паритету в контексте набора персонала. В начале аттестационного цикла 2021/22 годов система управления служебной деятельностью была переработана с целью повысить ее гибкость и адаптивность и отразить ту культуру наставничества, которой придерживается Секретариат в своем подходе к управлению служебной деятельностью. Новый подход к управлению служебной деятельностью способствует формированию культуры постоянной обратной связи, которая служит укреплению общей благоприятной рабочей среды. В течение аттестационного цикла в 2021/22 годах для широкой аудитории и целевых групп руководителей на внутриорганизационном уровне были подготовлены и проведены учебные занятия, посвященные упомянутому новому подходу, охватывавшие в частности процесс планирования работы, регулярно проводимые беседы и постоянную обратную связь, а также этапы оценки по окончании цикла. В апреле 2021 года в целях ознакомления сотрудников с новыми процедурами и подходом к организации служебной деятельности были проведены четыре учебных занятия, которые были посвящены новому подходу и в которых приняли участие более 500 человек, и еще четыре занятия по планированию работы, в которых также приняли участие около 500 человек. Ближе к концу аттестационного цикла 2021/22 годов и в период перехода к следующему циклу (2022/23 годов) УНП ООН продолжало проводить целевые учебные мероприятия и информационно-просветительские кампании. Для ознакомления сотрудников с новым процессом были проведены два учебных занятия по процедурам проведения обзора итогов работы по окончании цикла, в которых приняли участие 174 человека, и четыре информационных мероприятия по планированию работы и новому подходу к управлению служебной деятельностью, в которых приняли участие более 200 человек. В УНП ООН в течение аттестационного цикла 2021/22 годов индекс управления людьми — инструмент, используемый в рамках метода 360-градусной обратной связи, впервые применялся к должностям уровня Д-1 и Д-2. Как и в предыдущие годы руководителям и сотрудникам было рекомендовано включить в свои планы работы цель, касающуюся гендерной проблематики и разнообразия.

26. В 2021 году началась реализация широкомасштабной кампании по поощрению прохождения обязательных учебных курсов, после чего сотрудникам, которые не прошли эти курсы, направлялись индивидуальные напоминания. По состоянию на июнь 2022 года 89 процентов сотрудников УНП ООН прошли обязательный курс «Я знаю гендер».

27. 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 Управления. УНП ООН ведет веб-сайт, посвященный гендерным вопросам, и регулярно публикует информационный бюллетень, в котором освещаются соответствующие события и мероприятия, связанные с гендерной проблематикой, в штаб-квартире и отделениях

УНП ООН на местах. Сеть координаторов по Гендерной стратегии насчитывает более 100 членов в штаб-квартире и отделениях УНП ООН на местах и играет ключевую роль в повышении осведомленности и обмене передовым опытом. В апреле 2022 года Отделение Организации Объединенных Наций в Вене совместно с УНП ООН учредили собственную первую Премию за содействие гендерному равенству с целью отметить высокоэффективные проекты, концепции, программы, стратегии и практические меры, направленные на содействие достижению гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и осуществляемые группами лиц или отдельными лицами в штаб-квартире и отделениях УНП ООН на местах.

28. В 2021 и 2022 годах Управление продолжало свои усилия по наращиванию потенциала сотрудников в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В общей сложности было проведено 17 вебинаров, специализированных учебных занятий и семинаров, и обучение прошли более 500 сотрудников, включая старших руководителей. Кроме того, были разработаны новые инструменты по учету гендерной проблематики в областях деятельности, предусмотренных мандатом Управления, и было организовано обучение в поддержку их применения. Например, УНП ООН разработало и выпустило онлайн-модуль, посвященный гендерным аспектам организованной преступности, а также издало публикацию под названием UNODC Handbook: Framework to Measure and Report on Gender-related SDG Results («Пособие УНП ООН: основа для количественной оценки связанных с гендерными аспектами результатов в области достижения ЦУР и подготовки отчетности по этой теме»), и провело семинары-практикумы для всех сотрудников, а также специализированные учебные занятия для руководителей и координаторов по Гендерной стратегии на тему гендерных показателей и составления программ с учетом гендерных факторов.

29. В 2021 и 2022 годах УНП ООН продолжало в рамках своих учебных мероприятий развивать такие темы, как инклюзивность, благополучие и благоприятная рабочая среда. Проведенные учебные мероприятия включали в себя в частности два занятия для всех сотрудников по вопросам благополучия и баланса между работой и личной жизнью, в которых приняли участие 139 человек, 75 процентов из которых были женщины, и два специализированных занятия для руководителей, организованных в апреле 2021 года по теме обеспечения благополучия сотрудников, в которых приняли участие 54 человека. В серию модулей вводного курса в 2021 году был включен модуль по многообразию и благополучию, обучение по которому прошли 60 человек. Кроме того, в марте 2022 года были проведены два учебных занятия по обеспечению двусторонней обратной связи в целях организации более конструктивного обсуждения результатов работы, — в них приняли участие 80 человек. В рамках дальнейшей работы по созданию более благоприятной рабочей среды во второй половине 2022 года будут проведены дополнительные учебные занятия по вопросам обеспечения благополучия сотрудников. В 2022 году будет продолжено содействие более широкому участию в программе наставничества под названием «Вместе» для сотрудников УНП ООН в штаб-квартире и отделениях на местах, реализация которой началась в рамках всего Секретариата в 2020 году. В октябре 2021 года началось осуществление более широкой образовательной инициативы по теме человеческого достоинства и инклюзивности для базирующихся в Вене организаций, и предусмотренные ею мероприятия планируется проводить в течение всего 2022 года. Эта инициатива состоит из девяти модулей, охватывающих разные темы, такие как предотвращение сексуальных домогательств и сексуальной эксплуатации, употребление психоактивных веществ и рабочее место, борьба с расизмом и повышение осведомленности о проблематике инклюзии лиц с инвалидностью. В контексте этой инициативы Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН способствовали проведению двух учебных занятий с целью повышения осведомленности об инклюзии лиц с инвалидностью, в которых приняли участие 55 человек, и двух учебных занятий по борьбе с расизмом, в которых приняли участие более 100 человек. Для руководителей было

проведено дополнительное специальное учебное занятие, в котором приняли участие 35 человек, 45 процентов из которых были женщины. До этого проводились другие мероприятия по темам борьбы с расизмом и инклюзии лиц с инвалидностью. В сотрудничестве с Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций с марта по сентябрь 2021 года было проведено в общей сложности 76 встреч-диалогов на тему борьбы с расизмом, в которых приняли участие 514 человек. Наконец, во второй половине 2021 года были проведены два вебинара по повышению осведомленности об инклюзии лиц с инвалидностью, в которых приняли участие 80 человек, и многочисленные учебные занятия на тему инклюзии лиц с инвалидностью, посвященные вопросам инклюзии лиц с инвалидностью в деятельность Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН, а также приобретения информационно-просветительских инструментов и ресурсов.

30. УНП ООН приняло участие в реализации первой 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 женщины, в качестве кандидатов в кадровый резерв координаторов-резидентов/координаторов по гуманитарным вопросам, причем двое из них успешно сдали экзамен, в ходе которого кандидаты оценивались на основе описания профессиональных качеств координатора-резидента как руководителя путем моделирования ситуаций, с которыми могут столкнуться координаторы-резиденты, координаторы-резиденты и координаторы по гуманитарным вопросам.

31. В 2021 году женщинам предлагались целевые образовательные возможности, и в 2022 году эта практика будет продолжена. В 2022 году в рамках Секретарита будет предложена программа, организованная Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций для женщин-руководителей на должностях категорий С-4, С-5 и национальных сотрудников-специалистов (НСС-D). Отделение Организации Объединенных Наций в Вене совместно с УНП ООН приступили к реализации инициативы для женщин на начальном этапе карьеры на должностях категорий С-2, С-3, сотрудников, нанятых по подрядному контракту, и национальных сотрудников-специалистов (НС-А, НС-В), мероприятия в рамках которой проводились с сентября по декабрь 2021 года и в которой приняли участие 46 женщин на начальном этапе своей карьеры, причем более половины (54 процента) являлись сотрудниками отделений УНП ООН на местах. В апреле 2022 года этой инициативе была присуждена первая премия за содействие гендерному равенству, учрежденная Отделением Организации Объединенных Наций в Вене совместно с УНП ООН, и поскольку эта инициатива дала положительные результаты и вызвала большой интерес, она будет предложена вновь во второй половине 2022 года.

32. В период с ноября по декабрь 2021 года была организована серия из семи диалогов, посвященных борьбе с расизмом на рабочем месте, проводившихся под руководством экспертов. Четыре диалога проводились в конкретных подразделениях и были организованы при содействии руководителей этих подразделений, что подчеркивало важность присутствия и активного участия старшего руководства для содействия формированию здоровой, инклюзивной и благоприятной атмосферы на рабочем месте для всех в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН. Кроме того, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене совместно с УНП ООН готовят обследование по теме предотвращения запрещенного поведения на рабочем месте, проведение которого, как ожидается, начнется в конце ноября 2022 года. Это обследование будет служить как инструментом проверки достигнутых результатов в работе Организации по искоренению запрещенного поведения, так и напоминанием

сотрудникам о содержании бюллетеня Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями ([ST/SGB/2019/8](#)), в котором рассматривается запрещенное поведение.

С. Организационная культура

33. 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), новой стратегией Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2022–2026 годы), оперативной стратегией в области людских ресурсов на 2018–2021 годы и стратегией в области людских ресурсов на 2022–2026 годы, УНП ООН продолжало принимать меры по поощрению гибких графиков работы, частичной занятости, отпусков по семейным обстоятельствам, 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.

34. 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 большей части 2021 года и до конца апреля 2022 года в связи с пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19) сотрудники работали по альтернативным графикам работы, а затем постепенно возвращались на работу в офисы с учетом установленных Организацией ограничений в отношении максимального числа работников, которые могут одновременно работать в ее помещениях. По сравнению с периодом до пандемии увеличилось число сотрудников, выбравших дистанционную работу в пределах места службы (до 3 дней в неделю). Если в феврале 2020 года только 13 сотрудников (9 женщин, 4 мужчины) воспользовались этой возможностью (2 процента сотрудников), то в мае 2022 года ею воспользовались уже 110 сотрудников (81 женщина, 29 мужчин) (14 процентов сотрудников), а в июне 2022 года — 106 сотрудников (78 женщин, 28 мужчин). Кроме того, сотрудникам временно было разрешено работать дистанционно за пределами места службы, чтобы реагировать на чрезвычайные семейные ситуации. В этой связи не только не было выявлено серьезных проблем или негативного влияния на производительность, но и было отмечено снижение количества случаев использования больничных листов.

35. Ввиду различий в условиях работы в разных отделениях и подразделениях УНП ООН различаются и масштабы использования гибкого графика работы, а также объемы необходимой для этого поддержки. Отчасти это обусловлено различиями в характере работы (например, кабинетная или некабинетная работа), а отчасти различиями в стилях работы в Управлении. Гибкий режим работы не является правом сотрудников; это результат добровольной договоренности между сотрудниками и руководителями. Однако Служба управления людскими ресурсами по-прежнему является признанным партнером в посредничестве между руководителями и сотрудниками. Она активно участвует в поисках оптимального решения с точки зрения поддержки благополучия сотрудников, должным образом учитывая также главную потребность подразделений, которая заключается в поддержании эффективности их работы и обеспечении справедливого обращения со всеми членами коллектива.

36. УНП ООН продолжает работу по популяризации Руководящих принципов по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций, которые были опубликованы Структурой «ООН-женщины» в 2019 году. 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 заинтересованных сторон в отделениях УНП ООН на местах в ходе двух вебинаров, проведенных совместно со Структурой «ООН-женщины» в сентябре 2021 года. Кроме того, в октябре 2021 года УНП ООН совместно с другими организациями, базирующимися в Вене, приняло участие в запуске учебной инициативы по вопросам человеческого достоинства и инклюзивности.

37. В 2021 году продолжалось тесное сотрудничество между Группой по гендерным вопросам Канцелярии Генерального директора/Директора-исполнителя, Службой управления людскими ресурсами и шестью координаторами по делам женщин в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН, в рамках которого усилия были сосредоточены на таких инициативах, как первая премия за содействие гендерному равенству Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН и инициатива «Начало карьеры». Что касается последней, то одно из учебных мероприятий было представлено совместно двумя координаторами по вопросам женщин, которые выступили с рекомендациями для своих коллег-женщин, находящихся на начальном этапе карьеры, в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН, по темам, связанным с совмещением производственных и семейных обязанностей, и важным вопросам, которые следует учитывать в связи с отпуском по уходу за ребенком. В ходе стратегической оценки работы Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин Группа по гендерным вопросам и Служба управления людскими ресурсами в тесном сотрудничестве занимались выработкой совместных ответных мер руководства и плана последующих действий. Координаторы по вопросам женщин также выступили с инициативой распространить среди всех сотрудников, и в штаб-квартире УНП ООН и в отделениях на местах, вопросник с целью получить возможность сформировать более четкое представление о тех вопросах, которые в настоящее время волнуют женщин в отношении гендерной политики и создания благоприятной рабочей среды, а также оценить роль и ожидания координаторов по вопросам женщин. Результаты опроса позволили получить ценные сведения, которые будут обобщены и распространены во второй половине 2022 года.

38. В целях повышения качества мониторинга и отчетности в области содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в рамках управления программным циклом в 2021 году УНП ООН перешло на использование интегрированного решения для планирования, управления и отчетности в модуле 2 системы «Умоджа». Такой подход позволяет отмечать вклад Управления в достижение сквозных целей в области устойчивого развития и выполнение связанных с ними задач, включая Цель 5, а также использовать специальный гендерный показатель. В поддержку ее реализации Группа по вопросам стратегического планирования и межучрежденческим вопросам совместно с Группой по гендерным вопросам разработали руководство по управлению проектами. Кроме того, в феврале 2022 года в целях дальнейшего улучшения отчетности о результатах, имеющих отношение к гендерной проблематике, Группа по гендерным вопросам в сотрудничестве с Группой по вопросам стратегического планирования и межучрежденческим вопросам и сетью координаторов по вопросам Гендерной стратегии выпустила публикацию под названием UNODC Handbook: Framework to Measure and Report on Gender-related SDG Results («Руководство УНП ООН: механизм контроля для проведения оценки и подготовки отчетности о результатах в области достижения ЦУР, имеющих отношение к гендерной проблематике»). С 2022 года доклады о ходе реализации программ и проектов будут подготавливаться ежегодно на основе данных, извлеченных непосредственно из интегрированной системы планирования, управления и отчетности. В рамках процедуры утверждения, перед представлением обязательного контрольного перечня мер по учету гендерной проблематики УНП ООН на

рассмотрение и утверждение Группой по гендерным вопросам, проводятся консультации с координаторами по вопросам гендерной стратегии.

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, изложенной в бюллетене Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8), а также в целях содействия общему пониманию подхода к борьбе с сексуальными домогательствами, ориентированного на потребности и интересы жертвы, путем выработки четких рекомендаций для старших руководителей относительно такого содействия; ожидается, что эти рекомендации будут распространены в последнем квартале 2022 года.

40. УНП ООН расширяет свою поддержку и информационную работу в области предотвращения и искоренения сексуальных домогательств, включая домогательства в интернете, путем содействия формированию культуры наставничества и созданию благоприятной рабочей среды. Управление участвует в инициативах «Вместе против расизма» и «Вместе, чтобы уважать». В рамках инициативы «Хочу, чтобы знали», предложенной в 2021 году, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН активно привлекает к участию всех сотрудников и персонал на всех должностных уровнях путем организации сбора мнений и предложений относительно выполнимых обязательств для повышения культуры труда, множества различных примеров передовой практики в области управления, а также предложений в области преобразований, которые, как ожидается, будут в конечном итоге реализованы. Кроме того, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН учредит первую премию за лидерство, которая будет присуждаться выдающимся лидерам в отделениях, стремящимся создать уважительную и благоприятную рабочую среду путем содействия осуществлению политики абсолютной нетерпимости к запрещенному поведению, под которым понимается любая форма притеснения, включая сексуальные домогательства, дискриминацию, злоупотребление полномочиями, сексуальную эксплуатацию или сексуальные надругательства, и обеспечения гибкого режима работы, а также политики, ориентированной на учет интересов семьи, и которые требуют от себя и других соблюдения самых высоких стандартов поведения. Наконец, базирующиеся в Вене организации в настоящее время завершают подготовку к официальному запуску веб-страницы, посвященной Кодексу поведения, для всех базирующихся в Вене организаций, на которой все посетители проводимых ими мероприятий смогут найти информацию о надлежащих способах подачи жалобы, если столкнутся с поведением, не соответствующим самым высоким этическим и профессиональным ожиданиям, или станут свидетелями такого поведения в контексте мероприятий, проводимых под эгидой Организации Объединенных Наций. Эта совместная инициатива дополняет все усилия Отделения Организации Объединенных Наций в Вене/УНП ООН в области формирования культуры гласности, включая различные информационно-пропагандистские мероприятия, равно как и материалы образовательного характера, которые легко можно найти на общедоступных каналах Службы управления людскими ресурсами.

IV. Обновленная информация о географическом многообразии

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 Канцелярии Генерального секретаря 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, специалистов по набору персонала и их группы, отделения УНП ООН 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 осведомленности сотрудников 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. В 2021 и 2022 годах УНП ООН продолжало предоставлять группам по подбору персонала в течение срока размещения вакансий и Директору-исполнителю при представлении рекомендаций по отбору кандидатов подробную информацию о положении дел с географическим представительством и принадлежности заявителей к региональным группам. Кроме того, обновленные сведения регулярно предоставляются группам по подбору персонала на централизованной основе через специальную платформу для специалистов по набору персонала в Microsoft Teams.

44. В 2021 году и в первой половине 2022 года было проведено семь вебинаров для специалистов по набору персонала по трем основным компонентам многообразия (гендерный паритет, географическое разнообразие и инклюзия лиц с инвалидностью), один из которых был организован в штаб-квартире УНП ООН, а шесть — для отделений на местах. Вебинары были нацелены на формирование у групп по подбору персонала более глубокого представления о текущей политике и концепциях разнообразия и позволили собрать замечания и обсудить дополнительные подходы к укреплению географического разнообразия. Эти вебинары проводятся не только для старших руководителей, но и для сотрудников, участвующих в процессе найма, с тем чтобы упрочить концепции разнообразия в рамках УНП ООН.

45. Кроме того, на совещаниях Исполнительного комитета Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и УНП ООН, состоявшихся в январе, июле и в сентябре 2021 года, группа старших руководителей регулярно получала информацию о ходе работы по обеспечению географического разнообразия. В целях углубления понимания и усиления положительных тенденций и акцентирования внимания на важности достижения географического баланса были представлены подробные количественные данные и подтверждены цели.

46. В целях привлечения специалистов, отличающихся географическим многообразием и новым взглядом на вещи, УНП ООН продолжало вести широко-масштабную информационно-пропагандистскую работу. В 2021 и 2022 годах 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. В вебинарах приняли участие в общей сложности 1 694 человека.

47. В 2021 году на работу в УНП ООН было принято восемь новых сотрудников, являющихся гражданами стран, которые не были представлены среди сотрудников УНП ООН на должностях категории специалистов и выше в 2020 году (Камбоджа, Эритрея, Гондурас, Ирак, Нигерия, Филиппины, Шри-Ланка и Уругвай). Поскольку в 2021 году из Организации уволился один сотрудник из Латвии, эта страна больше не представлена среди сотрудников УНП ООН на должностях категории специалистов и выше. Таким образом, общее количество стран, представленных среди сотрудников на должностях этих категорий в УНП ООН, увеличилось с 97 в 2020 году до 104 в конце 2021 года.

48. УНП ООН активизировало информационно-пропагандистскую работу в отношении вакансий на должности категории специалистов и выше. Информация о каждой вакансии на штатную должность направляется в Секцию пропагандистской деятельности для размещения объявления через каналы социальных сетей УНП ООН и в Структуру «ООН-женщины» для опубликования на ее веб-сайте. Группам по найму активно рекомендуется проводить дополнительную информационно-просветительскую работу через свои профессиональные сети при объявлении новой вакансии на должность.

49. Кроме того, УНП ООН вошло в рабочую группу «Единая Организация Объединенных Наций», состоящую из координаторов по информационно-разъяснительной работе из учреждений общей системы Организации Объединенных Наций, которая раз в два месяца проводит совещания с целью обмена идеями об информационно-просветительской деятельности, ее оптимизации и организации совместных информационно-просветительских мероприятий для популяризации разных областей деятельности в системе Организации Объединенных Наций. УНП ООН совместно с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций принял участие в мероприятии, посвященном финансам, экономике, статистике и науке о данных, которое провела организация «Помощь в целях развития» (“Development Aid”) и в котором участвовало 992 человека.

50. 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 его информационно-пропагандистской деятельности.

51. Кроме того, УНП ООН продолжает работу над пакетом информационно-просветительских материалов, с которыми могут ознакомиться сотрудники и персонал через интранет-сайт по вопросам разнообразия. Сотрудники УНП ООН могут адаптировать этот пакет материалов для использования в ходе миссий или для онлайн-общения с партнерами для информирования заинтересованных кандидатов из разных 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 видеофильм о возможностях трудоустройства.

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

V. Рекомендации

53. 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.

54. 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.

55. 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.

Приложение

[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 2021, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	100	1	33	7	50	22	45	89	45	90	54	19	59	229	49
Male	—	—	2	67	7	50	27	55	109	55	77	46	13	41	235	51
Total	1	100	3	100	14	100	49	100	198	100	167	100	32	100	464	100

Table 2
Staff in the Professional and higher categories at United Nations Office on Drugs and Crime headquarters as at 31 December 2021, by gender and level

	Under-Secretary-General		D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	1	100	1	33	5	56	15	52	54	53	53	58	14	64	144	56
Male	—	—	2	67	4	44	16	48	47	47	39	42	8	36	115	44
Total	1	100	3	100	9	100	31	100	101	100	92	100	22	100	259	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 2021, by gender and level

	D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	2	40	6	33	35	36	37	49	5	50	85	41
Male	3	60	12	67	62	64	38	51	5	50	120	59
Total	5	100	18	100	97	100	75	100	10	100	205	100

Table 4
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2021, by division and gender

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Division for Operations	112	44	141	56	253
Division for Policy Analysis and Public Affairs	34	54	29	46	63

* 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.

Division	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Division for Treaty Affairs	74	56	58	44	132
Office of the Executive Director	9	56	7	44	16
Total	229	49	235	51	464

Table 5
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office
on Drugs and Crime as at 31 December 2021, by country of nationality and level

Country of nationality	Under-Secretary-General	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Afghanistan					1			1
Albania						1		1
Algeria					1	2		3
Argentina					1	4		5
Australia				1	4	3		8
Austria					6	7	3	16
Azerbaijan				1				1
Barbados							1	1
Belarus					1	2		3
Belgium		1	1		4	1		7
Bolivia (Plurinational State of)					1	1		2
Bosnia and Herzegovina							1	1
Botswana					1			1
Brazil					4	4		8
Bulgaria					2			2
Cambodia					1			1
Cameroon						1		1
Canada			1	3	14	7		25
Chad						1		1
Chile						1		1
China				1		6		7
Colombia					1	3	1	5
Côte d'Ivoire						1		1
Czechia						1	1	2
Denmark			1	1	2	2		6
Ecuador					1			1
Egypt	1			2	1	3	3	10
Eritrea							1	1
Fiji						1		1
Finland					4			4
France			2	5	10	10		27
Georgia					1			1
Germany			3	3	13	9		28
Ghana				1				1
Greece				1	2	1		4
Guatemala					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>
Honduras						1		1
Hungary						2		2
India				3	3			6
Indonesia					1	2		3
Iran (Islamic Republic of)				2		1		3
Iraq							1	1
Ireland				1	2	1		4
Israel						1		1
Italy			2	10	18	8	2	40
Japan		1			5	8	1	15
Kazakhstan				1	2			3
Kenya					1	2		3
Kyrgyzstan						1		1
Lebanon					4	1	1	6
Liechtenstein					1			1
Lithuania					1			1
Malawi					1		1	2
Malaysia						1		1
Malta					1			1
Mauritius					1	1		2
Mexico					3	2	1	6
Montenegro							1	1
Morocco						1		1
Myanmar						1		1
Namibia			1					1
Nepal						1		1
Netherlands				1	3	2	1	7
New Zealand					3	1		4
Niger						1		1
Nigeria					1			1
Norway				2		3		5
Pakistan					3			3
Panama							1	1
Peru				1				1
Philippines						1		1
Poland						1		1
Portugal					2	1		3
Republic of Korea						5		5
Republic of Moldova					1			1
Romania					2	1		3
Russian Federation				1	5	4	2	12
Saudi Arabia						1		1
Senegal					1	2		3
Serbia					1	2		3
Slovakia						3	1	4
South Africa			1		3	2		6

<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>
Spain			1	1	5	6	3	16
Sri Lanka							1	1
Sudan				1				1
Sweden					4			4
Switzerland						1		1
Syrian Arab Republic						1		1
Tajikistan					1			1
Togo					1			1
Tunisia								2
Türkiye					1			1
Turkmenistan					1			1
Uganda						1		1
Ukraine					2			2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				3	16	2		21
United Republic of Tanzania						1		1
United States of America		1	1	3	16	7	4	32
Uruguay					1			1
Uzbekistan					2	5		7
Venezuela (Bolivarian Republic of)					2			2
Viet Nam						1		1
Zambia						1		1
Zimbabwe						2		2
Total (104 countries)	1	3	14	49	198	167	32	464

Table 6
Staff in the Professional and higher categories at the United Nations Office on Drugs and Crime as at 31 December 2021, 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	14	6	86	7
Country Office in the Plurinational State of Bolivia		0	1	100	1
Country Office in Colombia		0	2	100	2
Country Office in the Islamic Republic of Iran		0	1	100	1
Country Office in Nigeria	2	29	5	71	7
Country Office in Pakistan	1	17	5	83	6
Country Office in Peru	1	25	3	75	4
Brussels Liaison Office	4	100		0	4
New York Liaison Office	4	80	1	20	5
Programme Office in Portugal	1	100		0	1
Liaison and Partnership Office in Brazil	1	50	1	50	2
Liaison and Partnership Office in Mexico	2	50	2	50	4
Programme Office in Ukraine	2	100		0	2
Regional Office for Central Asia	4	33	8	67	12
Regional Office for Eastern Africa	13	59	9	41	22

UNODC office	Female		Male		Total number
	Number	Percentage	Number	Percentage	
Regional Office for the Middle East and North Africa	14	44	18	56	32
Regional Office for Central America and the Caribbean in Panama	5	38	8	62	13
Regional Office for South Asia	3	43	4	57	7
Regional Office for Southern Africa	4	67	2	33	6
Regional Office for South-East Asia and the Pacific	14	34	27	66	41
Regional Office for South-Eastern Europe		0	1	100	1
Regional Office for West and Central Africa	8	33	16	67	24
Programme Office in Switzerland	1	100		0	1
UNODC headquarters, Vienna	144	56	115	44	259
Total	229	49	235	51	464

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 2022, 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	172	64	187	41	50	63	119	41	37	53	691	50	131	58	1 387	50
Male	96	36	270	59	29	37	167	58	33	47	689	50	96	42	1 380	50
Other							2	1			1	0			3	0
Total	268	100	457	100	79	100	288	100	70	100	1 381	100	227	100	2 770	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 2022, 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	6				1	2	24	35
Albania	1	1				1		3
Algeria		1	1				2	5
Angola							2	2
Argentina		8	1		1	3	1	14
Armenia	1							1
Australia	1	19	2		4		1	27
Austria	42	21	4				5	72
Azerbaijan						1		1
Bangladesh	1	2				6	3	12
Belarus		5				1		6
Belgium	1	4	1				1	7
Benin		2						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>
Bhutan						3		3
Bolivia (Plurinational State of)	1	1	2			31		35
Bosnia and Herzegovina	4	2		6		4		16
Brazil	2	5	2	5	2	65	8	89
Brunei Darussalam							1	1
Bulgaria	3		1				1	5
Burkina Faso						2	12	14
Burundi							1	1
Cabo Verde		1				4		5
Cambodia				1		4	1	6
Cameroon		2			1		2	5
Canada	3	22	1				4	30
Central African Republic				1		1		2
Chad				1			6	7
Chile	3	1						4
China	2	3	5				1	11
Colombia	7	5		2	7	434	5	460
Congo				1				1
Costa Rica		1				1	1	3
Côte d'Ivoire		1				2	1	4
Croatia	1	1		1			2	5
Czechia		1	1				1	3
Denmark		4					1	5
Dominica		1				1	1	3
Ecuador				2		4	2	8
Egypt	11	5	1		2	38	1	58
El Salvador				9		13	2	24
Ethiopia	5	4	2		4		1	16
Fiji						2		2
Finland	1	1						2
France	6	34	10	1		4	18	73
Gabon				1		2		3
Gambia					1	1		2
Georgia						1		1
Germany	2	12	5				3	22
Ghana		1	1	1	1	2	1	7
Greece		1					1	2
Grenada		1						1
Guatemala		1	1	2		3		7
Guinea						3		3
Honduras			1			4		5
Hungary	2	4						6
India	6	7	1	11	3	14	6	48
Indonesia	1	2		15		24		42
Iran (Islamic Republic of)	5		1	4	2	6		18
Iraq						7		7

<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>
Ireland	2	4					1	7
Israel			1			1		2
Italy	2	18	7			1	13	41
Jamaica		1						1
Japan		5					1	6
Jordan		3			2	3	1	9
Kazakhstan	1			3		17		21
Kenya	27	33	3		8		9	80
Kyrgyzstan				6		19		25
Lao People's Democratic Republic	3			3	1	15	2	24
Lebanon		1	2		1	5	3	12
Liberia		1						1
Libya	1					8		9
Madagascar		2						2
Malawi		2		1		3		6
Malaysia				1		7	1	9
Maldives		1		2		2		5
Mali	1					1		2
Mauritania	1			1			16	18
Mexico	7	2	3	17	4	160	5	198
Mongolia		1					1	2
Montenegro				5				5
Morocco						4	1	5
Mozambique						3		3
Myanmar				34	1	56	1	92
Namibia							1	1
Nepal		1		1		2		4
Netherlands		5		1			2	8
New Zealand		2						2
Niger	2	7		8	3	34	8	62
Nigeria							1	1
North Macedonia	1			10		6		17
Norway		2						2
Pakistan	2	2		40	5	58		107
Panama	1			1		25	1	28
Paraguay						1		1
Peru	2	1	1	2		17	4	27
Philippines	3	2		2		20	1	28
Poland	2	2						4
Portugal		6					1	7
Republic of Korea		1		1	1		3	6
Republic of Moldova						3	1	4
Romania	4	4	2				2	12
Russian Federation	5	5	1	2			2	15
Saudi Arabia		2	1					3

<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>
Senegal	20	2	1		9	11	2	45
Serbia	4	2		9		10	1	26
Sierra Leone						1		1
Singapore		2						2
Slovakia	4	3					3	10
Slovenia	1	3						4
Somalia	4	10			1	4		19
South Africa	5	12	1			11	1	30
South Sudan							1	1
Spain	6	10	1	2		2	6	27
Sri Lanka	6	2		1		6	1	16
State of Palestine						3		3
Sudan						3		3
Swaziland		1						1
Sweden	2	7		1			2	12
Switzerland		4						4
Tajikistan	1					15		16
Thailand	8	1	1	1	1	47	2	61
Togo							2	2
Trinidad and Tobago							1	1
Tunisia	1	1				5	1	8
Türkiye		1					1	2
Turkmenistan					1	7		8
Uganda	1	3			1			5
Ukraine	1	1				2		4
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	6	47	1	3		1	11	69
United Republic of Tanzania							1	1
United States of America	2	39	5	6		1	2	55
Uruguay		1	1				1	3
Uzbekistan	7			24	3	48		82
Venezuela (Bolivarian Republic of)			1	1		2	1	5
Viet Nam	2	1	1	30	1	10	2	47
Yemen		1					2	3
Zambia	1					2		3
Zimbabwe	1		1			2	1	5
Total (139 countries)	268	457	79	288	70	1 381	227	2 770

Table 9
All staff and personnel at the United Nations Office on Drugs and Crime
as at 30 June 2022, 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	52	9	81	31	91	15	148	73	11	511	15.37
Group of Asia-Pacific States	74	11	54	24	40	181	428	35	12	859	25.84
Group of Eastern European States	41	4	34	1	34	33	28	13	5	193	5.81
Group of Latin American and Caribbean States	43	8	23	14	29	41	764	33	13	968	29.12
Group of Western European and other States	284	28	76		263	18	10	73	38	790	23.77
State of Palestine							3			3	0.09
Total	494	60	268	70	457	288	1 381	227	79	3 324	100

^a Including 23 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 2021 to 30 June 2022, by level

Level	Gender	1 January–31 December 2021		1 January–30 June 2022	
		Number	Percentage	Number	Percentage
P-1	Female	–	–	–	0.0
	Male	–	–	1	100.0
P-2	Female	3	37.5	4	66.7
	Male	5	62.5	2	33.3
P-3	Female	16	41.0	11	39.3
	Male	23	59.0	17	60.7
P-4	Female	15	62.5	5	55.6
	Male	9	37.5	4	44.4
P-5	Female	1	33.3	1	50.0
	Male	2	66.7	1	50.0
D-1	Female	0	0.0	–	–
	Male	2	100.0	–	–
Subtotal	Female	35	46.1	21	45.7
Subtotal	Male	41	54.0	25	54.3
Total		76	100	46	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 2021 to 30 June 2022**

	<i>P-1</i>	<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			2
Algeria			1				1
Argentina			3				3
Australia			2	2			4
Austria		2	1	2			5
Belarus			1	1			2
Belgium		1					1
Bolivia (Plurinational State of)			2				2
Brazil			3	1			4
Bulgaria				1			1
Cameroon			1				1
Canada			4	1	1		6
Colombia		1	1				2
Côte d'Ivoire			2				2
Ecuador		1	1				2
Egypt		1	2	1			4
Finland			1				1
France			5	2			7
Germany			3	2			5
Honduras			1				1
India			1				1
Iraq		1					1
Ireland				1			1
Italy		1	4	1	1	1	8
Japan			2				2
Kenya		1			1		2
Lebanon		1	1	1			3
Lithuania		1					1
Malawi				2			2
Mauritius			1				1
Mexico			1				1
Netherlands			2	1			3
Pakistan			1				1
Philippines			1				1
Poland			1				1
Portugal			2	2			4
Republic of Korea			1				1
Russian Federation		1	1				2
Saudi Arabia				1			1
Senegal			2		1		3
Serbia			2				2
Spain			2	1			3

	<i>P-1</i>	<i>P-2</i>	<i>P-3</i>	<i>P-4</i>	<i>P-5</i>	<i>D-1</i>	<i>Total</i>
Sri Lanka		1					1
Sweden			1				1
Switzerland			1				1
Türkiye				1			1
Ukraine			1				1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland			2	2	1	1	6
United States of America		1	1	3			5
Uruguay				1			1
Uzbekistan			1	1			2
Zimbabwe			1	1			2
Total (52 countries)	1	14	67	33	5	2	122

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 2021 to 30 June 2022, by level

	<i>P-1</i>	<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		2	10	4	2		18
External		2	9	3	1		15
Internal			1	1	1		3
Group of Asia-Pacific States	1	3	8	4			16
External	1	3	8	1			13
Internal				3			3
Group of Eastern European States		2	5	2			9
External		2	5	1			8
Internal				1			1
Group of Latin American and Caribbean States		2	12	2			16
External		2	11	2			15
Internal			1				1
Group of Western European and other States		5	32	21	3	2	63
External		4	28	9			41
Internal		1	4	12	3	2	22
Total	1	14	67	33	5	2	122

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 2021 to 30 June 2022, by duty station

	Number		Percentage		Total number
	Female	Male	Female	Male	
Field offices	34	39	46.6	53.4	73
Vienna	22	27	44.9	55.1	49
Total	56	66	45.9	54.1	122

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 2021, by gender and level

	D-2		D-1		P-5		P-4		P-3		P-2		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Female	—	—	2	67	4	80	5	56	10	56	1	17	22	52
Male	1	100	1	33	1	20	4	44	8	44	5	83	20	48
Total	1	100	3	100	5	100	9	100	18	100	6	100	42	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 2021, by country of nationality and level

Country of nationality	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	Total
Australia				1			1
Austria			2		2	2	6
Bahamas				1			1
Belarus					1	1	2
Cambodia					1		1
China			1		2		3
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
Netherlands				1			1
Panama			1				1
Peru		1			1		2
Philippines					1		1
Republic of Korea					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>
Spain		1					1
Thailand	1						1
Türkiye					1		1
Uganda				1			1
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland				1			1
United States of America		1		1	1		3
Total (24 countries)	1	3	5	9	18	6	42

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