



---

**Ассамблея Организации Объединенных Наций по  
окружающей среде Программы Организации  
Объединенных Наций по окружающей среде  
Шестая сессия**

Найроби, 26 февраля – 1 марта 2024 года  
Пункт 5 предварительной повестки дня\*

**Вопросы международной природоохранной политики и  
экологического регулирования**

## **Ход осуществления резолюции 5/13 о должном учете принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций**

### **Доклад Директора-исполнителя**

#### **I. Введение**

1. В резолюции 5/13 о должном учете принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций Ассамблея Организации Объединенных Наций по окружающей среде Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) поручила Директору-исполнителю ЮНЕП активнее применять статью 8 и пункт 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций во всех вопросах, касающихся состава секретариата ЮНЕП. В той же резолюции Ассамблея по окружающей среде поручила Директору-исполнителю представить Ассамблее на ее шестой сессии доклад о выполнении этой резолюции.

2. В настоящем докладе описывается ситуация с укомплектованием штатов ЮНЕП по состоянию на 30 ноября 2023 года и прогресс, достигнутый в выполнении резолюции 5/13, включая соответствующий прогресс в осуществлении пункта 18 решения 5/2 о среднесрочной стратегии на период 2022–2025 годов и программы работы и бюджета на двухгодичный период 2022–2023 годов и состоящего из четырех пунктов плана по расширению географического многообразия в организации, изложенного в докладе Директора-исполнителя по этому вопросу (UNEP/EA.5/26). В приложении I приводится разбивка сотрудников ЮНЕП по национальности и полу, а в приложении II показано распределение сотрудников ЮНЕП по уровню и месту службы.

---

\* UNEP/EA.6/1.

## II. Ход осуществления резолюции 5/13

### A. Обзор кадрового состава по состоянию на 30 ноября 2023 года

3. По состоянию на 30 ноября 2023 года штат ЮНЕП насчитывал 1363 сотрудника, включая 832 сотрудника категории специалистов и выше, 11 сотрудников категории национальных сотрудников-специалистов и 520 сотрудников категории общего обслуживания, работающих в 44 местах службы. Из общего числа сотрудников 1080 человек были сотрудниками секретариата ЮНЕП, а 283 – сотрудниками многосторонних природоохранных соглашений, находящихся в ведении ЮНЕП.

Таблица 1

Гендерное распределение сотрудников ЮНЕП по состоянию на 30 ноября 2023 года

Пол	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего С+	Всего НСС	Всего КОО	Итого
Женщины	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
Мужчины			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
<b>Всего</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>124</b>	<b>278</b>	<b>260</b>	<b>109</b>	<b>832</b>	<b>11</b>	<b>520</b>	<b>1 363</b>
Женщины, %	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
Мужчины, %	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

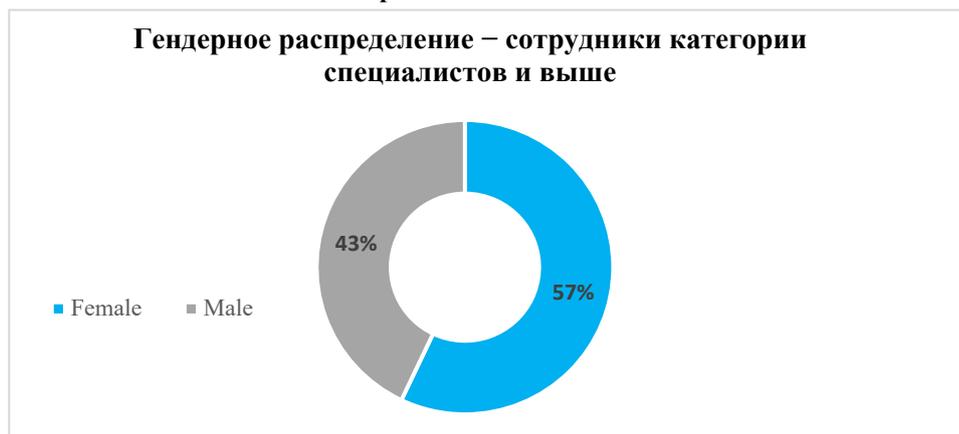
*Сокращения:* ПГС – помощник Генерального секретаря; Д – директор; КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С – категория специалистов; С+ – категория специалистов и выше; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.

4. Общее гендерное распределение сотрудников ЮНЕП по состоянию на 30 ноября 2023 года составляет 63 процента женщин и 37 процентов мужчин. (см. таблицу 1.)

5. В общей сложности 57 процентов сотрудников ЮНЕП категории специалистов и выше составляют женщины, а 43 процента – мужчины. (см. диаграмму 1.) Доля женщин среди сотрудников ЮНЕП превысила цель, установленную общесистемной стратегией Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета. ЮНЕП приняла специальные меры для мониторинга и поддержания пределов паритета на всех уровнях. Особое внимание было уделено уровням С-5 и выше для обеспечения того, чтобы их состав не опускался ниже установленных пределов.

Диаграмма 1

Гендерное распределение сотрудников ЮНЕП на должностях категории специалистов и выше по состоянию на 30 ноября 2023 года



6. В таблице 2 показано, как ЮНЕП выполняет требования в отношении пределов гендерного паритета, установленные общесистемной стратегией по достижению гендерного паритета на должностях уровня С-5 и выше.

Таблица 2  
**Гендерный паритет для сотрудников ЮНЕП на должностях уровня С-5 и выше по состоянию на 30 ноября 2023 года**

<i>Пол</i>	<i>ЗГС</i>	<i>ПГС</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>Итого</i>
Женщины	1	2	7	29	59	98
Мужчины			3	19	65	87
<b>Всего</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>124</b>	<b>185</b>
<b>Женщины, %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>53</b>
<b>Мужчины, %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>52</b>	<b>47</b>

*Сокращения:* ПГС – помощник Генерального секретаря; Д – директор; С – категория специалистов; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.

7. В общей сложности 93 процента из 1363 заполненных должностей в ЮНЕП финансируются из внебюджетных источников (Фонд окружающей среды, целевой счет накладных расходов, специальный целевой фонд), а 7 процентов – из регулярного бюджета. Следует отметить, что в Секретариате Организации Объединенных Наций только должности, финансируемые из регулярного бюджета, подпадают под действие системы желательных квот в качестве меры оценки соответствующего уровня географической представленности каждого государства-члена в отношении персонала Организации Объединенных Наций. В этой системе учитывается подгруппа международных сотрудников, работающих на постоянных, непрерывных или срочных контрактах, а также сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, или нанятых в рамках программы для молодых специалистов.

Таблица 3  
**Источники финансирования занятых должностей по состоянию на 30 ноября 2023 года**

<i>Группы должностей</i>	<i>Регулярный бюджет</i>	<i>Внебюджетные ресурсы</i>	<i>Итого</i>
С+	78	754	<b>832</b>
НСС	–	11	<b>11</b>
КОО	14	506	<b>520</b>
<b>Всего</b>	<b>92</b>	<b>1 271</b>	<b>1 363</b>

*Сокращения:* КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С+ – категория специалистов и выше.

8. Общая представленность регионов среди сотрудников ЮНЕП по состоянию на 30 ноября 2023 года показана на диаграмме 2.

Диаграмма 2

**Региональная представленность среди всех сотрудников ЮНЕП (категории специалистов и категории общего обслуживания) по состоянию на 30 ноября 2023 года**

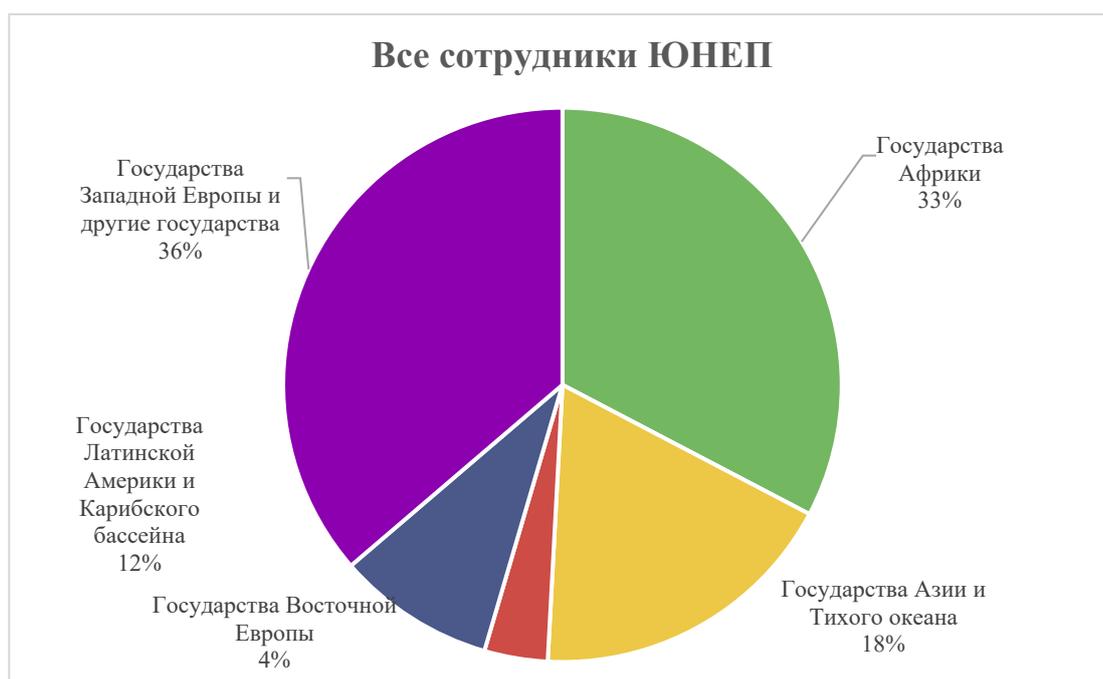


Таблица 4

**Общая региональная представленность среди всех сотрудников ЮНЕП (категории специалистов и категории общего обслуживания) по состоянию на 30 ноября 2023 года**

Уровень должности	Государства Африки	Государства Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства	Итого
С+	155	178	37	81	381	<b>832</b>
НСС	3	6		2		<b>11</b>
КОО	288	63	13	42	114	<b>520</b>
<b>Всего</b>	<b>446</b>	<b>247</b>	<b>50</b>	<b>125</b>	<b>495</b>	<b>1363</b>

Сокращения: КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С+ – категория специалистов и выше

Диаграмма 3

**Региональная представленность среди сотрудников ЮНЕП на должностях уровня С-5 и выше по состоянию на 30 ноября 2023 года**



Таблица 5

**Региональная представленность среди сотрудников ЮНЕП на должностях уровня С-5 и выше по состоянию на 30 ноября 2023 года**

Уровень должности	Государства Африки	Государства Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства	Итого
ЗГС					1	1
ПГС	1	1				2
Д-2	3	2		2	3	10
Д-1	4	9	5	5	25	48
С-5	28	21	6	16	53	124
<b>Всего</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>82</b>	<b>185</b>

Сокращения: ПГС – помощник Генерального секретаря; Д – директор; С – категория специалистов; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.

9. Региональная представленность на 30 ноября 2023 года показана на диаграмме 3 для уровней С-5 и выше и на диаграмме 4 (на стр. 5) для уровней категории специалистов и выше.

10. По состоянию на 30 ноября 2023 года в ЮНЕП работали сотрудники категории специалистов и выше в общей сложности из 119 стран.

Таблица 6

**Региональная представленность в секретариате ЮНЕП по состоянию на 30 ноября 2023 года**

Уровень должности	Государства Африки	Государства Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства	Итого
С+	138	144	31	61	291	665
НСС	3	6		2		11
КОО	267	48	5	36	48	404
<b>Всего</b>	<b>408</b>	<b>198</b>	<b>36</b>	<b>99</b>	<b>339</b>	<b>1080</b>

Сокращения: КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С+ – категория специалистов и выше.

Таблица 7

**Региональная представленность в секретариатах многосторонних природоохранных соглашений, находящихся в ведении ЮНЕП, по состоянию на 30 ноября 2023 года**

Уровень должности	Государства Африки	Государства Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Государства Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства	Итого
С+	17	34	6	20	90	167
КОО	21	15	8	6	66	116
<b>Всего</b>	<b>38</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>156</b>	<b>283</b>

Сокращения: КОО – категория общего обслуживания; С+ – категория специалистов и выше.

Диаграмма 4

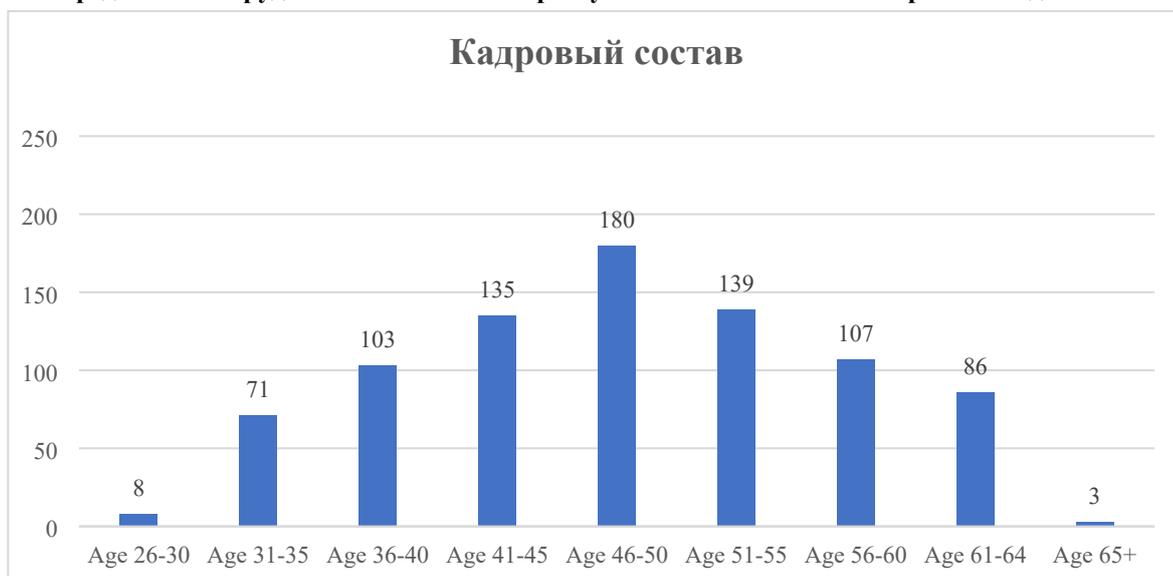
**Региональная представленность среди сотрудников ЮНЕП на должностях категории специалистов и выше по состоянию на 30 ноября 2023 года**



11. На диаграмме 5 показано распределение сотрудников ЮНЕП по возрасту по состоянию на 30 ноября 2023 года. Большинство сотрудников находятся в возрасте от 46 до 50 лет, за ними следуют сотрудники в возрасте от 51 до 55 лет. Возрастная группа 65 лет и старше – самая малочисленная, за ней следуют сотрудники в возрасте от 26 до 30 лет.

Диаграмма 5

**Распределение сотрудников ЮНЕП по возрасту по состоянию на 30 ноября 2023 года**



## В. Тенденции в области кадрового состава и прогресс в обеспечении географической представленности и гендерного многообразия

12. В резолюции 5/13 Директору-исполнителю было поручено улучшить региональное географическое многообразие в кадровом составе ЮНЕП путем осуществления конкретных действий. В связи с этим ЮНЕП приняла ряд мер (см. раздел С ниже) для улучшения географического многообразия. В настоящем разделе представлена обновленная информация о текущем кадровом составе, демонстрирующая прогресс, достигнутый с начала двухгодичного периода 2022–2023 годов.

13. На 1 января 2022 года в ЮНЕП работало 1287 сотрудников. К 30 ноября 2023 года их число увеличилось до 1363 человек, что отражает рост кадрового компонента примерно на 6 процентов. Большая часть этого роста пришлась на сотрудников категории специалистов и выше, в то время как среди других категорий персонала рост был менее значительным.

Таблица 8

### Состав персонала ЮНЕП по состоянию на 1 января 2022 года и 30 ноября 2023 года

Уровень должности	1 января 2022 года	30 ноября 2023 года
С+	779	832
НСС	8	11
КОО	500	520
<b>Всего</b>	<b>1 287</b>	<b>1 363</b>

*Сокращения:* КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С+ – категория специалистов и выше.

### 1. Гендерные тенденции

14. Обеспечение гендерного паритета по-прежнему являлось одним из сквозных приоритетов во всех аспектах деятельности ЮНЕП. По состоянию на 1 января 2022 года в ЮНЕП 61 процент сотрудников составляли женщины и 39 процентов сотрудников составляли мужчины. По состоянию на 30 ноября 2023 года среди сотрудников 63 процента составляли женщины, а 37 процентов – мужчины. ЮНЕП превысила целевые показатели гендерного паритета на всех должностях категории специалистов и выше, при этом число женщин превысило число мужчин (57 процентов против 43 процентов). ЮНЕП продолжает следить за гендерными показателями на всех уровнях, чтобы поддерживать паритет.

15. ЮНЕП входит в десятку подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций с самой высокой численностью женщин, занимающих должности категории специалистов и выше. ЮНЕП находится на третьем месте среди подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций, в которых работает более 100 международных сотрудников с самой высокой численностью женщин, занимающих должности категории специалистов и выше.

Таблица 9

### Гендерное распределение сотрудников ЮНЕП по состоянию на 30 ноября 2023 года

Пол	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего С+	Всего НСС	Всего КОО	Итого
Женщины	1	2	7	29	59	140	162	76	476	5	374	855
Мужчины			3	19	65	138	98	33	356	6	146	508
<b>Всего</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>124</b>	<b>278</b>	<b>260</b>	<b>109</b>	<b>832</b>	<b>11</b>	<b>520</b>	<b>1 363</b>
Женщины, %	100	100	70	60	48	50	62	70	57	45	72	63
Мужчины, %	0	0	30	40	52	50	38	30	43	55	28	37

*Сокращения:* ПГС – помощник Генерального секретаря; Д – директор; КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С – категория специалистов; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.

Таблица 10  
Гендерное распределение сотрудников ЮНЕП по состоянию на 1 января 2022 года

Пол	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего С+	Всего НСС	Всего КОО	Итого
Женщины	1	3	7	24	59	120	137	63	414	3	366	783
Мужчины			4	24	74	132	92	39	365	5	134	504
<b>Всего</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>133</b>	<b>252</b>	<b>229</b>	<b>102</b>	<b>779</b>	<b>8</b>	<b>500</b>	<b>1 287</b>
Женщины, %	100	100	64	50	44	48	60	62	53	38	73	61
Мужчины, %	0	0	36	50	56	52	40	38	47	63	27	39

Сокращения: ПГС – помощник Генерального секретаря; Д – директор; КОО – категория общего обслуживания; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С – категория специалистов; С+ – категория специалистов и выше; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.

## 2. Тенденции в области регионального географического многообразия

16. В своем докладе по этому вопросу (UNEP/EA.5/26), представленном Ассамблее по окружающей среде на ее возобновленной пятой сессии, Директор-исполнитель изложила состоящий из четырех пунктов план по расширению географического многообразия в ЮНЕП.

17. В период с 1 января 2022 года по 30 ноября 2023 года ЮНЕП отмечала улучшение представленности в отношении менее представленных географических регионов. Представленность сотрудников из государств Восточной Европы увеличилась на 28 процентов, а из государств Латинской Америки и Карибского бассейна – на 14 процентов. Представленность сотрудников из государств Азии и Тихого океана выросла на 9 процентов, а из государств Африки – на 10 процентов. С другой стороны, представленность сотрудников из государств Западной Европы и других государств уменьшилась на 2 процента.

Таблица 11

### Региональная представленность по состоянию на 1 января 2022 года и 30 ноября 2023 года

Год	Государства			Государства		Государства		Всего
	Государства Африки	Азии и Тихого океана	Государства Восточной Европы	Латинской Америки и Карибского бассейна	Апатриды	Западной Европы и другие государства		
<b>январь 2022 года</b>	406	227	39	110	1	504	<b>1 287</b>	
<b>ноябрь 2023 года</b>	446	247	50	125	–	495	<b>1 363</b>	
<b>Измене- ние, %</b>	<b>+10</b>	<b>+9</b>	<b>+28</b>	<b>+14</b>	<b>–</b>	<b>-2</b>	<b>+6</b>	

18. В ЮНЕП также увеличилось число сотрудников из менее представленных географических регионов. Представленность государств Восточной Европы среди сотрудников категории специалистов и выше увеличилась на 32 процента, а государств Латинской Америки и Карибского бассейна – на 13 процентов. Представленность государств Азии и Тихого океана увеличилась на 19 процентов, а государств Африки – на 8 процентов. В свою очередь, представленность государств Западной Европы и других государств уменьшилась на 1 процент.

Таблица 12

**Региональная представленность по состоянию на 1 января 2022 года и 30 ноября 2023 года среди сотрудников категории специалистов и выше**

Год	Государства		Государства		Апатриды	Государства		Всего
	Африки	Азии и Тихого океана	Восточной Европы	Латинской Америки и Карибского бассейна		Западной Европы и другие государства		
<b>январь 2022 года</b>	144	149	28	72	1	385	<b>779</b>	
<b>ноябрь 2023 года</b>	155	178	37	81	–	381	<b>832</b>	
<b>Изменение, %</b>	<b>+8</b>	<b>+19</b>	<b>+32</b>	<b>+13</b>	<b>–</b>	<b>-1</b>	<b>+7</b>	

19. В тот же период, как показано в таблице 13, в ЮНЕП наблюдалось увеличение числа сотрудников из менее представленных географических регионов на должностях уровня С-5 и выше. Представленность государств Африки среди сотрудников персонала увеличилась на 6 процентов, а государств Восточной Европы – на 22 процента. Представленность государств Латинской Америки и Карибского бассейна не изменилась. Напротив, представленность государств Азии и Тихого океана и государств Западной Европы и других государств уменьшилась на 11 и 12 процентов, соответственно.

Таблица 13

**Региональная представленность на уровне С-5 и выше по состоянию на 1 января 2022 года и 30 ноября 2023 года**

Год	Государства		Государства		Государства		Всего
	Африки	Азии и Тихого океана	Восточной Европы	Латинской Америки и Карибского бассейна	Западной Европы и другие государства		
<b>январь 2022 года</b>	34	37	9	23	93	<b>201</b>	
<b>ноябрь 2023 года</b>	36	33	11	23	82	<b>185</b>	
<b>Изменение, %</b>	<b>+6</b>	<b>-11</b>	<b>+22</b>	<b>0</b>	<b>-12</b>	<b>-8</b>	

20. В период с 1 января 2022 года по 30 ноября 2023 года 66 процентов отобранных внешних кандидатов на должности категории специалистов и выше были кандидатами из менее представленных географических регионов (государства Африки: 24 процента; государства Азии и Тихого океана: 21 процент; Государства Латинской Америки и Карибского бассейна: 13 процентов; государства Восточной Европы: 8 процентов), что на 16 процентов больше по сравнению с 2021 годом, когда только 50 процентов внешних кандидатов, отобранных на должности категории специалистов и выше, были кандидатами из недостаточно широко представленных регионов. За тот же период 61 процент отобранных внутренних кандидатов ЮНЕП являлись сотрудниками из менее представленных географических регионов (государства Африки – 25 процентов; государства Азии и Тихого океана: 21 процент; государства Латинской Америки и Карибского бассейна: 12 процентов; государства Восточной Европы: 3 процента), что на 14 процентов больше по сравнению с 2021 годом, когда только 47 процентов отобранных внутренних кандидатов ЮНЕП на должности категории специалистов и выше были кандидатами из менее представленных географических регионов. В таблице 14 (на стр. 8 текста на английском языке) вкратце показаны последние тенденции.

21. В таблице 15 (на стр. 8 текста на английском языке) показано, что в ближайшие три года 47 сотрудников ЮНЕП достигнут возраста обязательного выхода на пенсию, что дает ЮНЕП возможность продолжить работу по улучшению региональной географической представленности в организации.

Таблица 14  
**Географическое распределение сотрудников, отобранных на должности категории специалистов и выше в период с 1 января 2022 года по 30 ноября 2023 года**

Кандидаты, отобранные на должности уровня С+ с 1 января 2022 года по 30 ноября 2023 года	Государства				
	Африки	Азии и Тихого океана	Восточной Европы	Латинской Америки и Карибского бассейна	Государства Западной Европы и другие государства
Отобранные внутренние кандидаты ЮНЕП, %	25	21	3	12	39
Отобранные внешние кандидаты, %	24	21	8	13	34

Таблица 15  
**Количество сотрудников, которым предстоит выход на пенсию в ЮНЕП в период 2023-2025 годов**

Количество сотрудников, которым предстоит выход на пенсию	2023 год	2024 год	2025 год
С+	1	10	17
НСС	–	–	–
КОО	3	12	4
<b>Всего</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>21</b>

Сокращения: НСС – национальные сотрудники-специалисты; С+ – категория специалистов и выше; КОО – категория общего обслуживания.

### С. План из четырех пунктов, изложенный в докладе Директора-исполнителя

22. В настоящем разделе рассматривается прогресс, достигнутый в осуществлении состоящего из четырех пунктов плана по расширению географического многообразия в организации, изложенного в пункте 29 доклада Директора-исполнителя по этому вопросу (UNEP/EA.5/26).

23. **Пункт 1: активизация внутренних предписаний, информирования, рекомендаций, мониторинга и кампаний по повышению осведомленности, направленных как на высшее руководство, так и на оперативный персонал ЮНЕП, и укрепление механизмов подотчетности.** В результате осуществления пункта 1 руководители всех уровней получили возможность отслеживать географическое многообразие среди сотрудников своих отделов или управлений и принимать решения об отборе на основе данных. Ниже приводятся примеры конкретных мероприятий, проведенных ЮНЕП:

а) организация разработала оперативную информационную панель для управления персоналом для внутреннего использования. С помощью информационной панели отслеживаются такие стратегические ключевые показатели эффективности, как гендерное и географическое многообразие, количество вакансий и количество сотрудников, которым предстоит выход на пенсию. Онлайн-панель для управления персоналом предоставляет данные о составе персонала организации в режиме реального времени, позволяя руководителям отслеживать и устранять любые потенциальные пробелы и дисбалансы в многообразии. Кроме того, она помогает прогнозировать будущие потребности в персонале и выявлять области, в которых может потребоваться планирование преемственности;

б) ЮНЕП следит за тем, чтобы решения по кадровому планированию опирались на данные, распространяя среди Группы старших руководителей ежемесячный сводный отчет по конкретным показателям в области людских ресурсов. Отчеты направляются членам Группы старших руководителей и включают данные, разукрупненные по отделам, управлениям и многосторонним природоохранным соглашениям, находящимся в ведении ЮНЕП;

в) в организации внедрена система одобрения процедуры молчания при отборе всех сотрудников, в том числе на должности категории специалистов и выше, для обеспечения внутриорганизационного надзора. Внедряя систему одобрения процедуры молчания, организация стремится обеспечить прозрачность и подотчетность процесса найма, гарантируя

при этом, что все отобранные кандидаты будут соответствовать общим целям и задачам Организации Объединенных Наций и ЮНЕП;

d) Директор-исполнитель включила конкретную цель, связанную с улучшением регионального географического многообразия, в оценку работы членов Группы старших руководителей. Кроме того, Административная канцелярия и Отдел внутриорганизационного обслуживания проводят отдельные регулярные встречи с директорами, чтобы оценить состав персонала в соответствующих отделах и управлениях и рекомендовать конкретные меры для дальнейшего улучшения регионального географического многообразия;

e) ЮНЕП придерживается указаний, содержащихся в Стратегии географического многообразия Управления людских ресурсов.

**24. Пункт 2: непрерывное совершенствование поиска кадров как в офлайн-режиме, так и в онлайн-режиме с использованием существующих и новых инструментов и платформ в целях распространения информации о рабочих местах и повышения привлекательности ЮНЕП как работодателя.** Пункт 2 позволяет ЮНЕП охватить больший круг потенциальных кандидатов и позиционировать себя в качестве привлекательного работодателя:

a) в 2022 году ЮНЕП организовала восемь информационно-просветительских мероприятий. Мероприятия были открыты для глобальной аудитории, причем одно из них было специально направлено на привлечение кандидатов из государств Восточной Европы, а другое – из государств Латинской Америки и Карибского бассейна. В мероприятиях приняли участие более 12 500 человек из разных географических регионов;

b) в 2023 году ЮНЕП организовала 16 информационно-просветительских мероприятий, включая 4 очных мероприятия под руководством Директора-исполнителя и начальника отдела кадров в различных государствах Восточной Европы, 2 очных мероприятия в Китайской Народной Республике и 2 очных/смешанных мероприятия на КС-28 РККК ООН в Дубае, Объединенные Арабские Эмираты. В этих мероприятиях приняли участие более 32 500 посетителей, участников и зрителей из разных географических регионов;

c) ЮНЕП выпустила брошюру, чтобы проинформировать потенциальных кандидатов о путях и требованиях для получения работы в организации. Для обеспечения большей доступности эта брошюра переводится на шесть официальных языков Организации Объединенных Наций;

d) организация создала мультимедийный продукт для работы с кадрами людьми, который был распространен через социальные сети для привлечения потенциальных кандидатов. Продукт в виде минутного видеоролика, призванного продемонстрировать, что ЮНЕП является привлекательным работодателем, в течение первой недели после публикации собрал более 13 тысяч просмотров в социальных сетях («Икс», «Линкдин» и Ютуб»);

e) начиная со второго квартала 2023 года ЮНЕП начала проводить прямую информационно-просветительскую работу по каждой объявленной должности категории специалистов с использованием цифрового инструмента («Линкдин рекрутмент») для привлечения потенциальных кандидатов, находящихся в конкретных географических регионах, которые в противном случае не пытались бы получить работу в системе Организации Объединенных Наций.

**25. Пункт 3: использование знаний, опыта и ресурсов государств-членов, других организаций системы Организации Объединенных Наций и сетей международных организаций.** Активная информационно-просветительская работа государств-членов также способствовала тому, что ЮНЕП получила доступ к более широкому кругу потенциальных кандидатов. Внимание со стороны государств-членов обеспечивает наглядность деятельности организации среди граждан и учреждений государств-членов:

a) в первом квартале 2023 года секретариат руководящих органов и заинтересованных сторон ЮНЕП направил государствам-членам вербальную ноту об информационно-просветительских мероприятиях для прямого общения с кадрами. Государства Азии и Тихого океана и государства Африки запросили информацию о возможностях привлечения кадров (одно информационно-просветительское мероприятие было организовано в третьем квартале 2023 года в партнерстве с министерством иностранных дел одного из государств Азии и Тихого океана), а государства Западной Европы и другие государства обратились с просьбой представить данные;

b) ЮНЕП сотрудничала с рабочей группой «Единая ООН» по привлечению кадров – неофициальной сетью общей системы Организации Объединенных Наций по привлечению

кадров с акцентом на многообразие и инклюзивность. В период 2022–2023 годов ЮНЕП совместно с рабочей группой провела три информационно-просветительских мероприятия с более чем 16 900 просмотров и участников;

с) ЮНЕП также сотрудничала с другими подразделениями Секретариата Организации Объединенных Наций в рамках неофициальной рабочей группы по расширению информационно-просветительской работы с кадрами, и организации было предложено представлять Секретариат на информационно-просветительском мероприятии в четвертом квартале 2023 года. Эта сеть представляет собой центр обмена знаниями, с помощью которого ЮНЕП выявила дополнительные возможности и каналы распространения информации;

d) три учебных заведения пригласили ЮНЕП рассказать о способах и возможностях трудоустройства, а также о способах подачи заявок для получения работы в организации.

26. **Пункт 4: создание новой программы ЮНЕП для менее представленных региональных групп и непредставленных и недостаточно представленных государств-членов.** ЮНЕП запустила новую программу для менее представленных региональных групп и непредставленных и недостаточно широко представленных государств-членов под названием «Работа с молодыми кадрами», позиционирующую ЮНЕП как учреждение, открытое для молодых специалистов:

a) для первого набора молодых специалистов ЮНЕП в партнерстве с Добровольцами Организации Объединенных Наций выделила 12 программных должностей в 7 отделах и одном Управлении в рамках международной программы «Специалист-доброволец Организации Объединенных Наций». Объявления об этих вакансиях были размещены в первом квартале 2023 года, а отбор кандидатов был завершен в третьем квартале. Ожидается, что отобранные кандидаты приступят к работе не позднее января 2024 года. Это партнерство позволило ЮНЕП привлечь талантливых молодых специалистов из менее представленных географических регионов, увлеченных вопросами охраны окружающей среды;

b) реклама вакансий и мероприятия по привлечению талантливых людей в рамках программы «Работа с молодыми кадрами» позволили ЮНЕП сосредоточить внимание на потенциальных кандидатах в разных регионах и на разных рынках, что дало возможность охватить более широкую аудиторию и привлечь молодых специалистов из разных слоев населения.

### III. Извлеченные уроки

27. Повышение регионального географического многообразия сотрудников является долгосрочной задачей, однако организация уже отмечает постепенное улучшение географического многообразия, о чем свидетельствуют данные, приведенные в настоящем докладе. Эти успехи стали результатом усилий организации по привлечению и найму сотрудников из разных регионов, а также по продвижению инициатив в области многообразия и инклюзивности. Кроме того, организация может продолжать использовать эти положительные тенденции, осуществляя целевые стратегии привлечения кадров из менее представленных географических регионов.

28. ЮНЕП эффективно использует данные для улучшения надзора и подотчетности старшего руководства и принятия решений о наборе персонала на основе данных. С целью дальнейшего укрепления своего кадрового потенциала ЮНЕП сосредоточит внимание на среднесрочном и долгосрочном планировании кадровых ресурсов с учетом предстоящего выхода сотрудников на пенсию. Данные показывают, что потенциальные кандидаты в возрасте до 35 лет составляют важную демографическую группу, которую ЮНЕП необходимо привлечь к сотрудничеству. Для решения этих вопросов будет использован следующий подход:

a) **стратегическое кадровое планирование:** ЮНЕП будет продолжать заниматься стратегическим кадровым планированием, чтобы обеспечить наличие нужных людей с нужными навыками на нужных должностях в нужное время. Такое планирование потребует от ЮНЕП постоянного выявления кадровых пробелов, переквалификации, набора и найма персонала по мере необходимости. ЮНЕП будет использовать данные для принятия кадровых решений и оценки достигнутого прогресса;

b) **взаимодействие с молодыми специалистами из менее представленных географических регионов и их привлечение:** ЮНЕП будет уделять особое внимание взаимодействию с молодыми специалистами, особенно в возрасте до 35 лет, и их привлечению.

С этой целью ЮНЕП разработает целевую стратегию найма персонала, учитывающую потребности и предпочтения соискателей. ЮНЕП также будет использовать свою инициативу «Работа с молодыми кадрами» для привлечения молодых специалистов из разных слоев общества. Эта инициатива будет расширяться и включать в себя партнерства с университетами и учебными заведениями в менее представленных географических регионах с целью расширения возможностей в рамках ЮНЕП и повышения осведомленности молодых специалистов об организации.

29. Более активное взаимодействие ЮНЕП с потенциальными кандидатами позволило организации понять, какая информация привлекает людей, побуждая их обращаться в организацию:

- a) организация продолжит делиться информацией о своих системах подачи заявок и способах трудоустройства, исходя из потребностей целевой аудитории;
- b) прямые информационно-просветительские мероприятия позволят ЮНЕП и далее взаимодействовать с потенциальными соискателями, чтобы обогатить опыт кандидатов и повысить престиж ЮНЕП как привлекательного работодателя. Благодаря этим первоначальным усилиям ЮНЕП удалось привлечь многообразный контингент талантливых людей, обеспечив более инклюзивный и представительный кадровый состав.

30. Усиливается конкуренция с другими организациями за кадры, особенно из менее представленных географических регионов, что обусловлено растущим спросом на разносторонние взгляды и навыки в современной глобализованной рабочей силе. Поскольку организации признают ценность многообразия, они активно ищут кадры из недостаточно широко представленных регионов, чтобы повысить эффективность инноваций и добиться успеха. Другие международные организации и учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций ищут кандидатов с сопоставимым послужным списком и стремятся расширить географическую представленность среди сотрудников тех же регионов, что и ЮНЕП.

31. Для организации важно использовать партнерства для улучшения географического многообразия:

- a) при поддержке государств-членов ЮНЕП может повысить свой авторитет среди целевой аудитории в конкретных странах. Хотелось бы надеяться, что более широкое освещение деятельности может быть достигнуто благодаря совместным инициативам и сотрудничеству с местными организациями и правительствами, что позволит ЮНЕП использовать их сети и ресурсы для более эффективной информационно-просветительской работы с населением;
- b) существующие в рамках всей системы Организации Объединенных Наций группы по работе с кадрами позволяют организации обмениваться ресурсами, знаниями и уроками, полученными от других организаций. Используя эти существующие группы по работе с кадрами, ЮНЕП стремится воспользоваться разносторонними знаниями и взглядами, что повышает ее способность решать сложные экологические проблемы под разным углом зрения;
- c) при проведении информационно-просветительских мероприятий по работе с кадрами и распространении информации о ключевых вакансиях поддержка или участие сотрудников ЮНЕП из конкретных географических регионов является необходимым условием для привлечения потенциальных кандидатов из этих регионов.

32. Важно обучать и повышать квалификацию сотрудников, участвующих в процессе найма, чтобы они лучше понимали, как можно расширить географическое многообразие. Предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации, сотрудники могут получить представление об эффективных стратегиях привлечения кандидатов из разных географических регионов. Такие возможности будут включать обучение культурным особенностям, адаптацию связанных с подбором персонала подходов к условиям различных регионов и использование технологий для общения с более широким кругом кадров. Кроме того, обучение поможет сотрудникам разработать инклюзивную практику, способствующую созданию среды, в которой люди из всех географических регионов чувствовали бы себя желанными и ценными:

- a) в 2022 и 2023 годах ЮНЕП организовала различные курсы по вопросам многообразия и инклюзивности для руководителей всех уровней, работающих в организации;

b) в 2023 году ЮНЕП провела обучение по вопросам неосознанной предвзятости при найме персонала для руководителей, ответственных за найм, и координаторов по вопросам людских ресурсов.

33. Отмечая, что результаты работы с кадрами можно увидеть или измерить не сразу, одна из проблем, с которой столкнулась организация, заключается в невозможности рассчитать результаты ее текущих усилий по работе с кадрами на этом раннем этапе. Людям, с которыми установили контакт, требуется время, чтобы полностью включиться в работу организации и чтобы их вклад стал очевидным. Кроме того, на результативность работы с кадрами могут влиять внешние факторы, такие как состояние рынка и конкуренция, что затрудняет отнесение результатов исключительно на счет информационно-просветительских усилий.

34. Еще одна сложность при расчете результативности заключается в том, что портал для подачи заявок на соискание должностей сотрудников Секретариата не позволяет кандидатам указывать, узнали ли они о вакансии в процессе конкретной прямой информационно-просветительской работы или в ходе конкретных мероприятий по работе с кадрами. ЮНЕП рассчитывает результативность на основе количества участников информационно-просветительских мероприятий и количества потенциальных кандидатов, с которыми установлена прямая связь через портал «Линкдин рекрутер».

35. Платформу Секретариата Организации Объединенных Наций для подачи заявок «Инспира» можно дополнить другими информационно-просветительскими механизмами, чтобы привлечь больше кандидатов из менее представленных географических регионов. ЮНЕП должна использовать цифровые каналы, по которым можно найти целевых кандидатов, а также другие формы целенаправленной работы с ними, чтобы привлечь сотрудников в организацию. Используя платформы социальных сетей и онлайн-доски объявлений о вакансиях, ЮНЕП может охватить более широкую аудиторию и продемонстрировать разнообразные возможности, имеющиеся в организации. Кроме того, сотрудничество с местными университетами и организациями в недостаточно широко представленных регионах может помочь установить прочные связи и активно привлекать потенциальных кандидатов с помощью ярмарок вакансий и информационных сессий.

#### **IV. Выводы и дальнейшие действия**

36. Улучшение регионального географического многообразия кадровых ресурсов – длительный процесс. Для выполнения мандата ЮНЕП требуется гибкий, многообразный и соответствующий поставленным целям персонал, способный осуществлять среднесрочную стратегию и обеспечивать эффективную работу организации, включая повышение эффективности работы на страновом уровне. Поэтому ЮНЕП активно работает над инициативами по привлечению и удержанию сотрудников из разных регионов. Поощряя равные возможности и оказывая поддержку в профессиональном развитии, ЮНЕП стремится сформировать кадры, отражающие все многообразие государств-членов. Кроме того, партнерства с региональными организациями и учреждениями играют важнейшую роль в расширении географического охвата персонала ЮНЕП, обеспечивая, чтобы воздействие ощущалось во всех регионах.

37. ЮНЕП будет продолжать заниматься стратегическим кадровым планированием, чтобы обеспечить наличие нужных людей с нужными навыками на нужных должностях в нужное время в рамках своих усилий по достижению гендерного и географического многообразия своего персонала. ЮНЕП должна использовать данные для принятия кадровых решений и оценки достигнутого прогресса. Разработав комплексную стратегию кадрового планирования, ЮНЕП сможет обеспечить себя необходимыми сотрудниками для достижения своих целей и задач.

38. ЮНЕП продолжит свои усилия по превращению в привлекательного работодателя, чтобы привлечь лучшие кадры из недостаточно широко представленных регионов. С этой целью ЮНЕП будет вкладывать средства в ресурсы, необходимые для улучшения и совершенствования управления кадровым потенциалом, для привлечения квалифицированных кандидатов. Вкладывая средства в управление кадровым потенциалом, ЮНЕП сможет набирать кандидатов с разнообразными взглядами и опытом. Такой подход не только укрепит кадровый состав организации, но и обеспечит более инклюзивный и эффективный подход к решению глобальных экологических проблем.

39. Чтобы конкурировать на глобальном рынке, ЮНЕП разработает ценностное предложение работодателя, ориентированное на меньшее число региональных групп и те возрастные демографические группы, которые потребуются организации в будущем. В рамках

---

этого предложения особое внимание будет уделено привлечению разнообразных кадров из разных регионов мира и обеспечению представленности сотрудников разных возрастов. Увязав ценностное предложение работодателя с потребностями целевых групп, ЮНЕП сможет получить конкурентное преимущество на мировом рынке и создать динамичную и инклюзивную рабочую среду.

## Приложение I

## Сотрудники ЮНЕП по национальности и полу

Страна национальной принадлежности	Уровень																Всего C+	Всего HCC		Всего KOO		Итого
	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2			Ж	М	Ж	М	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М						
Албания					2												2	0	0	0	0	2
Алжир										1	1						2	0	0	0	0	2
Аргентина								1	1			2					4	0	0	1	0	5
Австралия					1			1	2	3	2	2					11	0	0	0	0	11
Австрия						1			2	3	1	3	1				11	0	0	1	0	12
Азербайджан										1							1	0	0	1	0	2
Бахрейн																	0	0	0	1	0	1
Бангладеш									1	2		2	2				7	0	0	1	0	8
Барбадос														1			1	0	0	0	0	1
Беларусь									1								1	0	0	1	0	2
Бельгия						1		1	1	1	2	2		1			9	0	0	3	1	13
Бенин										1							1	0	0	0	0	1
Буган					1												1	0	0	0	0	1
Боливия (Многонациональное Государство)									1		1			1			3	0	0	1	0	4
Ботсвана								1									1	0	0	0	0	1
Бразилия					1			1	5	2	9	1		2			21	0	0	3	0	24
Болгария					1			1				1					3	0	0	0	0	3
Буркина-Фасо												1					1	0	0	0	0	1
Камерун								1	3	2		1	1				8	0	0	1	0	9
Канада						2		1	3	6	3	6	5	2	4		32	0	0	27	7	66
Чили									1		1						2	0	0	1	0	3
Китай				1	1				1	2	3	2	2	15			27	0	0	2	2	31
Колумбия								2	4		1	1	2				10	0	0	0	0	10
Кот-д'Ивуар																	0	0	0	2	1	3

Страна национальной принадлежности	Уровень														Всего C+	Всего HCC		Всего KOO		Итого
	ЗГС	ПГС	Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2			Ж	М	Ж	М	
	Ж	Ж	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М						
Куба							1	1						1	3	0	0	0	0	3
Чехия								1	1						2	0	0	0	0	2
Дания	1							1	2	1					5	0	0	1	0	6
Джибути										1					1	0	0	0	0	1
Эквадор											2			1	3	0	0	0	0	3
Египет					1		1	1		1	1	1			6	0	0	0	0	6
Эритрея												1			1	0	0	0	1	2
Эсватини										1					1	0	0	0	0	1
Эфиопия							2	1		3		1			7	0	0	2	0	9
Фиджи					1					1	2		1		5	0	0	0	0	5
Финляндия					1	1	1	1	8	1	3		3		19	0	0	0	0	19
Франция			1				2	3	5	7	13	5	7	2	45	0	0	20	6	71
Гамбия											1				1	0	0	1	0	2
Грузия										1		2	1		4	0	0	0	0	4
Гана										1	1				2	0	0	0	0	2
Греция			1				1		2	2	1			2	9	0	0	5	3	17
Гренада												1			1	0	0	0	0	1
Гайана								1							1	0	0	0	0	1
Гаити															0	0	0	0	1	1
Гондурас									1						1	0	0	3	1	5
Венгрия														1	1	0	0	0	0	1
Индия		1			1		1	3	5	6	2	2	2	2	25	0	2	1	0	28
Индонезия							1	1			1	1			4	0	1	0	0	5
Иран (Исламская Республика)								1			2				3	0	0	0	0	3
Ирак							1					1			2	0	1	0	0	3
Ирландия									1	2					3	0	0	0	1	4
Италия					1	1	3		4	6	5	5	3		28	0	0	3	1	32
Ямайка															0	0	0	8	2	10

Страна национальной принадлежности	Уровень																Всего C+	Всего HCC		Всего KOO		Итого
	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2			Ж	М	Ж	М	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М						
Япония			1					2	2	4	1	4	2	3	4	23	0	0	3	0	26	
Иордания						1				1		2			1	5	0	0	0	0	5	
Казахстан										1		2		2		5	0	0	1	0	6	
Кения			2					1	1	9	13	14	13	3	2	58	1	1	185	87	332	
Латвия								1								1	0	0	0	0	1	
Ливан						1		1		2	3	3				10	0	0	6	5	21	
Ливия											2					2	0	0	0	0	2	
Литва																0	0	0	1	0	1	
Люксембург											1					1	0	0	0	0	1	
Мадагаскар											1					1	0	0	0	0	1	
Малави						1					1	1				3	0	0	0	0	3	
Малайзия										1						1	0	0	0	0	1	
Мавритания								1			1		1		1	4	0	0	0	0	4	
Маврикий								1					1			2	0	0	0	0	2	
Мексика			1			1		3		1	1			1		8	0	0	2	0	10	
Монголия										1		2				3	0	0	0	0	3	
Черногория												1		1		2	0	0	0	0	2	
Марокко								1		2						3	0	0	0	0	3	
Мьянма													1			1	0	0	0	0	1	
Намибия								1								1	0	0	0	0	1	
Непал										1	1	1				3	1	0	1	0	5	
Новая Зеландия							1			2	2	1				6	0	0	0	0	6	
Нигер											1					1	0	0	0	0	1	
Нигерия								1	1			1			1	4	0	0	1	1	6	
Норвегия								1						1		2	0	0	1	0	3	
Пакистан						1		1			2		2			6	0	0	0	1	7	
Панама			1													1	1	0	11	4	17	
Парагвай																0	1	0	1	0	2	
Перу						1		1				1		1		4	0	0	1	0	5	

Страна национальной принадлежности	Уровень																Всего C+	Всего HCC		Всего KOO		Итого
	ЗГС		ПГС		Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2			Ж	М	Ж	М	
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М						
Филиппины					1		1		2	2	2	1					9	0	0	11	1	21
Польша					1				1	1					2	1	6	0	0	0	1	7
Португалия						1			1	1	1			1			5	0	0	0	0	5
Сербия												1					1	0	0	1	0	2
Сейшельские Острова				1													1	0	0	0	0	1
Сингапур									1			1					2	0	0	0	0	2
Словения																	0	0	0	1	0	1
Сомали							1										1	0	0	0	0	1
Южная Африка					1		4	2	2	2	2	1	1				15	0	0	0	0	15
Испания					1		3	2	2	7	10	5	1				31	0	0	0	2	33
Шри-Ланка										1					1		2	0	0	0	1	3
Швеция							1	3	3		2			5			14	0	0	0	0	14
Швейцария							2	1	3	3	1				1		11	0	0	5	1	17
Сирийская Арабская Республика									1	2							3	0	0	1	1	5
Таиланд									1	1	1						3	0	0	16	3	22
Того																	0	0	0	0	1	1
Тринидад и Тобаго									1		3						4	0	0	0	0	4
Тунис											1	1					2	0	0	0	0	2
Турция							1		1	1	1						4	0	0	0	0	4
Туркменистан									1								1	0	0	1	0	2
Уганда					1		1	1	2	3		1					9	0	0	0	2	11
Украина									1			1					2	0	0	0	1	3
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии						4	4	6	6	11	4	1	2				38	0	0	10	1	49
Объединенная Республика Танзания		1					1		2								4	1	0	0	0	5
Соединенные Штаты Америки				1	5	2	4	3	9	2	8	7					41	0	0	2	2	45

Страна национальной принадлежности	Уровень														Всего С+	Всего НСС		Всего КОО		Итого	
	ЗГС	ПГС	Д-2		Д-1		С-5		С-4		С-3		С-2			Все	Ж	М	Ж		М
	Ж	Ж	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М							
Уругвай					1				2						3	0	0	1	0	4	
Узбекистан									1						1	0	0	2	0	3	
Венесуэла (Боливарианская Республика)					1				1		1				3	0	0	0	1	4	
Вьетнам											1				1	0	1	1	0	3	
Йемен								1			1				2	0	0	0	0	2	
Зимбабве									1		2				3	0	0	0	0	3	
<b>Итого</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>65</b>	<b>140</b>	<b>138</b>	<b>162</b>	<b>98</b>	<b>76</b>	<b>33</b>	<b>832</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>374</b>	<b>146</b>	<b>1 363</b>	

Сокращения: ПГС – помощник Генерального секретаря; Д – директор; Ж – женщины; КОО – категория общего обслуживания; М – мужчины; НСС – национальные сотрудники-специалисты; С – категория специалистов; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.

## Приложение II

### Распределение сотрудников ЮНЕП по уровню и месту службы

Место службы	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	НСС-D	НСС-C	НСС-B	НСС-A	КОО-7	КОО-6	КОО-5	КОО-4	КОО-3	Итого
Абиджан					1	1								2	1	1		6
Абу-Даби					1	1	1	1						1				5
Аддис-Абеба						1								1				2
Алматы					1		1								1			3
Апия							1	1										2
Асунсьон							1				1			1				3
Афины				1	2	4	6	5						2	7	1		28
Багдад										1								1
Бангкок				1	3	19	15	2					4	8	5		2	59
Пекин				1	1	1							1					4
Бейрут				1	1	6	3							3	2	1	1	18
Бонн			1	1		11	8	12						9	11	4		57
Бразилиа						2								1	1			4
Брюссель					1	2	4							2				9
Пусан							1											1
Кембридж				1														1
Копенгаген					2								1		1			4
Дар-эс-Салам										1								1
Женева			2	8	20	50	58	17					3	28	24	14		224
Ханой										1								1
Город Инчхон						1									1			2
Джакарта					1				1									2
Катманду												1						1
Кингстон					2	1	3							3	3	2	1	15
Киншаса					1	1												2
Манама															1			1
Мехико					1									1				2
Момбаса											1							1

## UNEP/EA.6/10

<i>Место службы</i>	<i>ЗГС</i>	<i>ПГС</i>	<i>Д-2</i>	<i>Д-1</i>	<i>С-5</i>	<i>С-4</i>	<i>С-3</i>	<i>С-2</i>	<i>НСС-D</i>	<i>НСС-C</i>	<i>НСС-B</i>	<i>НСС-A</i>	<i>КОО-7</i>	<i>КОО-6</i>	<i>КОО-5</i>	<i>КОО-4</i>	<i>КОО-3</i>	<i>Итого</i>
Монтевидео						1												1
Монреаль			1	3	16	22	13	10					14	27	10		1	117
Москва					1										1			2
Найроби	1	1	6	24	50	106	102	42			1		76	103	56	10	3	581
Нью-Дели					2	1						2						5
Нью-Йорк		1		1	3	4	3	1					2		2			17
Нуакшот						1												1
Осака								1							1	1		3
Панама					2	14	8					1	2	12	6			45
Париж				4	5	21	25	14					6	11	8	1		95
Порт-о-Пренс					1													1
Претория					1									1				2
Эр-Рияд					1	1	1											3
Тояма					1									1				2
Вена				1	1	1	2	4					1	2	2			14
Вашингтон (округ Колумбия)				1	2	5	3							2	2			15
<b>Итого</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>124</b>	<b>278</b>	<b>260</b>	<b>109</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>110</b>	<b>221</b>	<b>146</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>1 363</b>

Сокращения: ПГС – помощник Генерального секретаря; КОО – категория общего обслуживания; НСС – категория национальных сотрудников-специалистов; С – категория специалистов; ЗГС – заместитель Генерального секретаря.