



Исполнительный совет Программы Организации
Объединенных Наций по населенным пунктам
Первая сессия в 2024 году
Найроби, 6–8 мая 2024 года
Пункт 4 предварительной повестки дня*

**Финансовые, бюджетные и административные вопросы,
включая осуществление стратегии мобилизации ресурсов
в соответствии со стратегическим планом на период
2020–2025 годов и деятельность ООН-Хабитат по
устранению географического и гендерного дисбаланса в
составе ее персонала**

Найм персонала, справедливое географическое распределение и гендерный паритет

Доклад Директора-исполнителя

I. Введение

1. Настоящий доклад включает информацию о найме персонала, касающуюся справедливой географической представленности и гендерной сбалансированности в Программе Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), и актуальную информацию, содержащуюся в последнем докладе по этому вопросу¹; его дополняет доклад о штатном расписании ООН-Хабитат по состоянию на 31 декабря 2023 года².

II. Справедливое географическое распределение

2. ООН-Хабитат сохраняет приверженность принципу широкого географического распределения при найме персонала, что предусмотрено статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, которая гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе», и в соответствии со стратегией обеспечения географического разнообразия Секретариата Организации Объединенных Наций³.

* HSP/EB.2024/1.

¹ HSP/EB.2023/11/Add.2.

² HSP/EB.2024/INF/3.

³ См. в документе [OHR Geographical Diversity Strategy_EN_0.pdf \(un.org\)](#).

III. Гендерный паритет

3. ООН-Хабитат сохраняет приверженность принципу гендерного паритета, что предусмотрено статьей 8 Устава Организации Объединенных Наций, которая гласит: «Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее главных и вспомогательных органах», и общесистемной стратегией по достижению гендерного паритета Секретариата Организации Объединенных Наций⁴.

IV. Обновленная информация

4. Представленность государств-членов в соответствии с системой желательных квот Секретариата Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2023 года выглядела следующим образом: представленность 54 процентов государств-членов среди персонала ООН-Хабитат находилась в пределах желательных квот, 15 процентов государств-членов были избыточно представлены, 20 процентов – недостаточно представлены, а 11 процентов не были представлены. Из 305 сотрудников ООН-Хабитат 144 являлись представителями Африки, 84 – Западной Европы и других государств, 49 – Азиатско-Тихоокеанского региона, 18 – Латинской Америки и Карибского бассейна, 10 – Восточной Европы.

5. Среди персонала ООН-Хабитат категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2023 года 47 процентов сотрудников составляли женщины и 53 процента – мужчины. В категориях национальных сотрудников-специалистов и сотрудников категории общего обслуживания 59 процентов составляли женщины и 41 процент – мужчины.

6. Гендерное распределение в категориях специалистов и выше выглядело следующим образом: на уровне С-2 среди сотрудников 55 процентов составляли женщины и 45 процентов – мужчины; на уровне С-3 – 56 процентов составляли женщины и 44 процента – мужчины; а на уровне С-4 был почти достигнут паритет – 47 процентов составляли женщины и 53 процента – мужчины. Несмотря на некоторые улучшения на уровнях С-5 и Д-1, многое еще предстоит сделать. На уровне С-5 женщины составляли 26 процентов и мужчины – 74 процента; на уровне Д-1 женщины составляли 30 процентов и мужчины – 70 процентов. Единственную должность уровня Д-2, равно как и единственную должность помощника Генерального секретаря, занимали мужчины, в то время как женщины не были представлены; должность заместителя Генерального секретаря, который также является Директором-исполнителем, занимала женщина.

7. В 2023 году Директор-исполнитель предприняла целенаправленные усилия по укреплению гендерного паритета, что привело к назначению одной женщины на должность уровня С-5 (единственное такое назначение в указанном году) и двух женщин – на должность уровня Д-1 (из трех таких назначений в указанном году).

8. Планирование кадровых ресурсов имеет ключевое значение для обеспечения того, чтобы в каждом случае приема на работу имелась возможность выполнить указания государств-членов в отношении улучшения гендерной и географической сбалансированности. Директор-исполнитель распорядилась, чтобы все руководители, иницирующие наем персонала, принимали меры по поиску и поддержке назначения квалифицированных кандидатов-женщин и кандидатов из недостаточно представленных и непредставленных стран.

9. ООН-Хабитат принимает следующие меры, чтобы сделать процесс найма персонала еще более эффективным с точки зрения гендерного баланса и географического разнообразия:

- а) секретариат проводит агитационную работу с государствами-членами, в рамках системы Организации Объединенных Наций и с партнерскими организациями;
- б) для расширения кадрового резерва секретариат проводит различные пропагандистские мероприятия, включая участие в ярмарках вакансий;
- в) при наличии вакантных должностей уровня С-5 и выше секретариат работает со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-Женщины») и Управлением по координации деятельности в целях развития, чтобы донести информацию о вакантных должностях до их круга квалифицированных кандидатов;

⁴

См. в документе [gender_parity_strategy_october_2017.pdf \(un.org\)](https://www.un.org/gender/parity_strategy_october_2017.pdf).

-
- d) Директор-исполнитель обращается в Канцелярию Генерального секретаря за консультациями по поводу отбора кандидатов-мужчин на должности уровня С-5 и выше;
 - e) секретариат организует учебную подготовку для руководителей, инициирующих наем, чтобы донести до них необходимость диверсификации кадрового состава;
 - f) все руководители, инициирующие наем, обязаны обеспечивать, чтобы по возможности равное число кандидатов-мужчин и кандидатов-женщин включались в краткий перечень кандидатов и проходили собеседование;
 - g) в партнерстве с Отделением Организации Объединенных Наций в Найроби секретариат проводит анализ рабочих процессов, чтобы избежать дублирования, повысить эффективность и улучшить мониторинг.
-