



Исполнительный совет Программы Организации
Объединенных Наций по населенным пунктам
Третья сессия в 2023 году
Найроби, 28–30 ноября 2023 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; доклад о модели масштабируемой численности персонала с полным расчетом расходов и деятельности ООН-Хабитат по устранению географических и гендерных диспропорций 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, и является обновлением последнего доклада на эту тему¹.

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 стратегией обеспечения географического разнообразия Секретариата Организации Объединенных Наций².

III. Гендерный паритет

3. ООН-Хабитат сохраняет приверженность принципу гендерного паритета, что предусмотрено статьей 8 Устава Организации Объединенных Наций³, которая гласит: «Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении права

* HSP/EB.2023/10.

¹ HSP/EB.2022/15/Add.2.

² См. в документе OHR Geographical Diversity Strategy_EN_0.pdf (un.org).

³ Устав Организации Объединенных Наций.

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 30 июня 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 145 являлись представителями Африки, 83 – Западной Европы и других государств, 51 – Азиатско-Тихоокеанского региона, 14 – Латинской Америки и Карибского бассейна, 12 – Восточной Европы.
5. Среди персонала ООН-Хабитат категории специалистов и выше по состоянию на 30 июня 2023 года 52 процента сотрудников составляли женщины и 48 процентов – мужчины. В категориях национальных сотрудников – специалистов и сотрудников категории общего обслуживания 68 процентов составляли женщины и 32 процента – мужчины.
6. Гендерное распределение в категориях специалистов и выше выглядело следующим образом: на уровне С-2 среди сотрудников было 57 процентов женщин и 43 процента мужчин; на уровне С-3 – 56 процентов женщин и 44 процента мужчин; а на уровне С-4 был почти достигнут паритет – 49 процентов женщин и 51 процент мужчин. На уровне С-5 имеются возможности для улучшения ситуации: среди сотрудников было 23 процента женщин и 77 процентов мужчин; на уровне Д-1 – 22 процента женщин и 78 процентов мужчин. 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 прошедшем году Директор-исполнитель предприняла целенаправленные усилия по укреплению гендерного паритета, в результате чего две женщины были назначены на должности уровня С-5 и две женщины – на должности уровня Д-1.
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, инициирующие 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:
 - a) секретариат проводит работу с государствами-членами, в рамках системы Организации Объединенных Наций и с партнерскими организациями с целью расширения кадрового резерва;
 - b) для расширения кадрового резерва секретариат проводит различные агитационные мероприятия, включая участие в ярмарках вакансий;
 - c) 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;
 - 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;

⁴ См. в документе [gender_parity_strategy_october_2017.pdf \(un.org\)](#).

f) все руководители, инициирующие наем, обязаны обеспечивать, чтобы по возможности равное число кандидатов-мужчин и кандидатов-женщин проходили отбор и собеседование;

g) в партнерстве с Отделением Организации Объединенных Наций в Найроби секретариат проводит анализ рабочих процессов, чтобы избежать дублирования, повысить эффективность и улучшить мониторинг.
