



Исполнительный совет Программы Организации
Объединенных Наций по населенным пунктам

Первая сессия 2020 года

Найроби, 31 марта – 2 апреля 2020 года

Пункт 9 предварительной повестки дня*

Деятельность ООН-Хабитат по устранению географического и гендерного
дисбаланса в составе ее персонала

Укомплектование штатов Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам по состоянию на 31 декабря 2019 года

Доклад Директора-исполнителя

Добавление

**Набор кадров, справедливое географическое распределение и гендерный
паритет**

I. Введение

1. В пункте 6 своего решения 2019/2, принятого на возобновленном первом совещании в ноябре 2019 года, Исполнительный совет просил Директора-исполнителя представить Исполнительному совету на его первой сессии 2020 года всеобъемлющий доклад о кадровых ресурсах с уделением особого внимания вопросам справедливого географического представительства и гендерного баланса в Программе, включая прогресс в достижении целевого показателя гендерного паритета для должностей, финансируемых из всех источников финансирования. Настоящий доклад дополняет информацию о людских ресурсах, содержащуюся в докладе Директора-исполнителя об укомплектовании штатов Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) по состоянию на 31 декабря 2019 года (HSP/EB.2020/3).

II. Справедливое географическое распределение

2. Поскольку настоящий доклад представляется в ответ на просьбу, содержащуюся в решении 2019/2, следует напомнить, что принцип справедливого географического распределения означает для государств-членов и как он применяется на практике. В докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Реформа системы управления людскими ресурсами: всеобъемлющая оценка системы географического распределения и анализ вопросов, связанных с возможным изменением числа должностей, подпадающих под систему географического распределения» (A/65/305/Add.2), излагается следующее:

С момента основания Организации государства-члены придавали важное значение представительству своих граждан в составе персонала Секретариата Организации Объединенных Наций. Это отражено в пункте 3 статьи 101 Устава Организации

* HSP/EB.2020/1.

Объединенных Наций, который регулирует отбор сотрудников:

«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».

В первой резолюции Генеральной Ассамблеи по вопросу о принципе распределения по географическому признаку (резолюция 153 (II) от 15 ноября 1947 года) подтвержден принцип подбора персонала на возможно более широкой географической основе. В третьем пункте преамбулы этой резолюции упомянут международный характер Организации и указано, что, для того чтобы избежать нежелательного преобладания существующих в отдельных странах способов ведения работы, руководящие принципы и методы управления Секретариата должны отражать возможно полное то ценное, что присуще различным культурам и технической компетентности всех государств-членов.

В пункте 2 той же резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря: а) рассмотреть общую политику в отношении подбора персонала с целью улучшения существующего в различных департаментах распределения должностей по географическому принципу; б) принять необходимые меры для приема на службу сотрудников из тех стран, которые еще не представлены в Секретариате; с) принять все возможные меры к тому, чтобы обеспечить улучшение распределения персонала по географическому признаку, включая установление таких правил и положений, которые могут оказаться необходимыми для выполнения требований Устава.

Во исполнение той же резолюции Генеральный секретарь представил доклад, озаглавленный «Состав Секретариата и принцип распределения по географическому признаку» (A/652), в котором были изложены принципы, определяющие его политику в этом отношении¹.

Сформулированная во втором предложении пункта 3 статьи 101 Устава концепция – «должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе» – лежит в основе принципа справедливого географического распределения. Первая попытка определить, что представляет собой справедливое географическое распределение персонала Секретариата, и установить контрольный показатель для оценки прогресса в достижении этой цели была предпринята в 1948 году путем введения концепции «желательных квот» для государств-членов во исполнение резолюции 153 (II) Генеральной Ассамблеи.

В соответствии с этой системой государствам-членам не выделяются конкретные должности, а в качестве ориентира для определения приоритетов в наборе персонала устанавливается квота на должности, в пределах которой каждое государство-член будет представлено должным образом. В резолюции 1559 (XV) Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1960 года была подтверждена система желательных квот и концепция статуса назначения на основе географического признака была увязана с концепцией предусмотренных в бюджете должностей, выделенных для этой цели.

До 1962 года для определения желательных квот использовался только один фактор: размер взноса каждого государства-члена в регулярный бюджет Организации. В резолюции Генеральной Ассамблеи 1852 (XVII) от 19 декабря 1962 года были добавлены еще два фактора: членство в Организации Объединенных Наций и численность населения государства-члена.

С 1962 по 1988 год значение, или вес, каждого фактора изменялось в соответствии с последующими резолюциями Генеральной Ассамблеи, однако предпочтение всегда отдавалось и отдается фактору взноса. Дискуссии государств-членов по поводу внесения изменений в факторы, используемые для обеспечения справедливого географического распределения, характеризовались двумя преобладающими точками зрения. Одна группа государств-членов, состоящая в основном из развивающихся стран, хотела бы придавать больший вес фактору членства или, в качестве альтернативного варианта, фактору народонаселения, тогда как другая группа, состоящая в основном из государств-членов с высокими ставками взноса, хотела бы сохранить больший вес фактора взноса.

¹ A/652, пункты 7-9.

В своей резолюции 41/206 С от 11 декабря 1986 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить скорректированные расчеты желательных квот для всех государств-членов, принимая во внимание, в частности, следующие критерии:

а) желательность того, чтобы базовая величина для расчетов соответствовала фактическому числу должностей, подлежащих географическому распределению; б) движение в направлении установления паритета между факторами членства и взноса; с) непосредственное распределение должностей с учетом фактора народонаселения пропорционально численности населения каждого государства-члена; д) необходимость предусмотреть возможность отклонения в обе стороны от медианы желательных квот. Это привело к принятию резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года, в соответствии с которой с 1 января 1988 года был введен нынешний порядок применения системы желательных квот.

В своей резолюции 42/220 А Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря с 1 января 1988 года использовать в качестве основы для определения желательных квот следующие критерии:

- а) базовая величина для расчетов первоначально будет составлять 2700 должностей;
- б) вес фактора членства составит 40 процентов от этой базовой величины;
- с) фактор народонаселения, вес которого будет составлять 5 процентов, будет непосредственно увязан с численностью населения государств-членов, и должности, подлежащие распределению на основе этого фактора, будут распределяться между государствами-членами пропорционально численности их населения;
- д) остальные должности будут распределяться между государствами-членами на основе фактора взноса пропорционально ставкам шкалы взносов;
- е) верхний и нижний пределы каждой квоты будут определяться на основе отклонения от медианы желательного диапазона в обе стороны на 15 процентов, но не менее чем на 4,8 должности в обе стороны, причем верхний предел квоты должен составлять не менее 14 должностей;
- ф) базовая величина будет корректироваться в тех случаях, когда фактическое количество должностей, подлежащих географическому распределению, возрастет или сократится на 100, при этом веса этих трех факторов остаются неизменными.

С 1988 года базовые критерии определения желательных квот оставались неизменными. Веса факторов, учитываемые при распределении географических должностей, по-прежнему составляют 55 процентов для фактора взноса, 40 процентов для фактора членства и 5 процентов для фактора народонаселения.

3. В административной инструкции ST/AI/2010/3 о системе отбора персонала географический статус определяется как «статус, присваиваемый сотрудникам категории специалистов и выше при первоначальном назначении сроком на один год или более на должность, которая подлежит «справедливому географическому распределению» и в отношении которой применяется система желательных квот, а именно на финансируемую из регулярного бюджета должность категории специалиста или выше в Секретариате (за исключением лингвистических должностей до уровня С-5 включительно)».
4. К числу сотрудников, которые считаются имеющими географический статус, относятся сотрудники, назначаемые Генеральным секретарем на срок не менее одного года на должности категории специалистов и выше, которые финансируются из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций и в отношении которых применяется система желательных квот.
5. Критерии, описанные в резолюции 42/220 А Генеральной Ассамблеи, последний раз представлялись государствам – членам Организации Объединенных Наций для рассмотрения и представления замечаний в 2018 году вместе с информацией о сочетании факторов для переоценки методики применения принципа «справедливого географического распределения» в отношении штатного расписания Секретариата Организации Объединенных Наций (A/73/372/Add.3). На сегодняшний день государствами-членами не принято никакого решения об изменении положений, определенных в резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года.

III. Гендерный паритет

6. Термин «гендерный паритет» означает равную представленность женщин и мужчин, в данном случае в структуре персонала Организации Объединенных Наций. Первоначальная цель, которая не была достигнута, заключалась в достижении к 2000 году гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов. Чтобы способствовать достижению гендерного паритета, в прошедшие годы в процесс набора персонала был привнесен – с различной степенью успешности – ряд нормативных и процедурных положений.

7. Действующий Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций взял на себя обязательство добиться гендерного паритета на уровне заместителей и помощников Генерального секретаря к концу его текущего пятилетнего срока полномочий, истекающего в 2022 году. Он сыграл важную роль в принятии в октябре 2017 года в качестве программного документа общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства². Кроме того, он принял в Секретариате Организации Объединенных Наций ряд мер, направленных на увеличение в Секретариате числа квалифицированных сотрудников-женщин. Такого рода инициативы служат общим руководством к действию для ООН-Хабитат и других структур Организации Объединенных Наций.

8. ООН-Хабитат целенаправленно прилагает усилия для повышения заинтересованности профессиональных сетей женщин-специалистов, занимающихся проблемами населенных пунктов, в ее работе и распространения в таких сетях информации обо всех вакантных должностях категории специалистов. ООН-Хабитат пересмотрит – в целях его расширения – порядок участия координатора по гендерным вопросам в процессе набора персонала.

9. ООН-Хабитат проведет оценку должностей женщин-специалистов, в частности класса С-3 и С-4, в целях изыскания путей повышения их профессионального уровня, с тем чтобы подготовить их к выполнению обязанностей, характерных для должностей более высокого уровня. Такая деятельность будет осуществляться с должным учетом профессиональных устремлений находящихся на службе коллег-мужчин, занимающих должности того же уровня.

IV. Набор кадров

10. На способность ООН-Хабитат устранять географический и гендерный дисбаланс существенное влияние оказывают три основных фактора:

а) существующий кадровый состав, определяемые типом контракта сроки службы сотрудников, текучесть кадров и выход сотрудников на пенсию – все это влияет на набор персонала на существующие должности;

б) возможность создания дополнительных должностей, что непосредственно связано с наличием финансовых средств для создания должностей и публикации объявлений о вакансиях;

в) что касается гендерного паритета, то доля женщин от общего числа кандидатов, подающих заявки на заполнение объявленных должностей, в последние годы составляет порядка 30 процентов.

11. С начала ноября 2019 года были размещены объявления о пяти должностях категории специалистов. Три из них представляли собой объявления о замещении временных вакантных должностей, и две из них были заполнены (на одну был принят мужчина, на другую – женщина). Две стандартные вакантные должности, которые связаны с осуществлением проектов, будут заполнены в конце января. К числу старших должностей, которые были в последнее время заполнены на временной основе в целях содействия процессу реструктуризации, относятся должность исполняющего обязанности директора Отдела стратегии, планирования, знаний, информационно-пропагандистской работы и коммуникаций (бывший Отдел внешних сношений), на которую была назначена женщина, и должность исполняющего обязанности директора Отдела по консультированию руководства и обеспечению соблюдения требований (бывший Оперативно-управленческий отдел), на которую был назначен мужчина. Объявление о заполнении должности руководителя аппарата было размещено ранее, в октябре, и в настоящее время кадровый процесс находится на завершающих этапах.

² https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

14. На временные контракты не распространяется принцип «справедливого географического распределения» (см. пункт 5 выше). Должности, которые были заполнены на временной основе, будут постепенно заполняться на основе более долгосрочных контрактов в рамках стандартных процедур набора кадров.

15. ООН-Хабитат будет взаимодействовать с Управлением людских ресурсов в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций и с Исполнительным советом в целях обеспечения как можно более широкого распространения объявлений о вакансиях, с тем чтобы привлечь широкий круг обладающих необходимой квалификацией кандидатов из как можно большего числа государств-членов. Работа в рамках информационных кампаний позволит также обеспечить распространение объявлений о вакансиях в профессиональных сетях специалистов, занимающихся проблемами населенных пунктов, и особое внимание будет уделяться распространению информации в профессиональных сетях женщин-специалистов, занимающихся проблемами населенных пунктов.
