



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture

Organización  
de las Naciones Unidas  
para la Educación,  
la Ciencia y la Cultura

Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

联合国教育、  
科学及文化组织

## Генеральная конференция 35-я сессия, Париж 2009 г.

# 35 C

35 C/35

30 июля 2009 г.

Оригинал: английский

Пункт 12.3 предварительной повестки дня

### **Доклад Генерального директора о положении дел с географическим распределением и обеспечением гендерной сбалансированности персонала Секретариата**

#### **АННОТАЦИЯ**

**Источник:** Резолюция 34 C/82.

**История вопроса:** В соответствии с этой резолюцией Генеральный директор представляет Генеральной конференции доклад о положении дел с географическим распределением и обеспечением гендерной сбалансированности персонала Секретариата по состоянию на 1 мая 2009 г.

**Цель:** Проинформировать Генеральную конференцию о тенденциях в области географического распределения и обеспечения гендерной сбалансированности персонала Секретариата по состоянию на 1 мая 2009 г. Подробная информация содержится в документе 35 C/INF.19.

**Требуемое решение:** пункт 63.

## ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий документ представляется во исполнение резолюции 34 С/82, в которой Генеральному директору предлагается представить Генеральной конференции на ее 35-й сессии доклад о положении дел с географическим распределением и обеспечением гендерной сбалансированности персонала.
2. Доклад состоит из двух частей:
  - **ЧАСТЬ I: ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ С ГЕОГРАФИЧЕСКИМ РАСПРЕДЕЛЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА**, включая статистическую информацию о географическом распределении сотрудников категории специалистов и директоров по региональным группам и сведения о географическом распределении персонала на основе использования системы взвешивания должностей. Включены также статистические данные о внешнем наборе на должности в Секретариате в период с января 2007 г. по май 2009 г. в отношении непредставленных и недопредставленных государств-членов.
  - **ЧАСТЬ II: ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ГЕНДЕРНОЙ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛА**, где излагается ситуация с обеспечением гендерной сбалансированности персонала Секретариата по состоянию на 1 мая 2009 г. и приводится доклад о ходе осуществления плана Секретариата по улучшению положения с гендерной сбалансированностью на старших управленческих уровнях, представленный Исполнительному совету на его 179-й сессии.
3. Приложения с подробной статистической информацией представлены в документе [35 С/INF.19](#).

### ЧАСТЬ I: ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

#### А. НЫНЕШНЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ

##### *Положение на 1 мая 2009 г.*

4. По состоянию на 1 мая 2009 г. положение с географическим распределением персонала выглядело следующим образом (подробная информация содержится в приложениях I и II к документу 35 С/INF):
  - ЮНЕСКО насчитывает 193 государства-члена, из которых в Секретариате представлено 158 (82%). ЮНЕСКО отличается одним из наиболее высоких уровней представленности среди крупных специализированных учреждений Организации Объединенных Наций (Таблица 1).

**Таблица 1**

**Представленность государств-членов в отдельных специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций, использующих географические квоты (по состоянию на май 2009 г.)**

Учреждение ООН	Общее число государств-членов	Представленные государства-члены	% представленных государств-членов
<b>ЮНЕСКО</b>	<b>193</b>	<b>158</b>	<b>82 %</b>
ВОЗ <sup>1</sup>	195	157	81%
ФАО <sup>2</sup>	191	150	79 %
МОТ	183	119	65 %

<sup>1</sup> ВОЗ: данные по состоянию на 31 декабря 2008 г.

<sup>2</sup> ФАО: данные по состоянию на 1 апреля 2009 г.

- По состоянию на 1 мая 2009 г. 73 (38%) государства-члена являются нормально представленными, 29 (15%) перепредставлены, 56 (29%) недопредставлены и 35 (18%) не представлены (Таблица 2).

**Таблица 2**  
**Положение дел с географическим распределением в ЮНЕСКО**  
**по состоянию на 1 мая 2009 г.**

<b>Состояние представленности</b>	<b>Число государств-членов</b>	<b>% от общего числа</b>
Нормально представлены	73	38
Перепредставлены	29	15
Недопредставлены	56	29
<b>Общее число представленных государств-членов</b>	<b>158</b>	<b>82</b>
Не представлены	35	18
<b>Общее число государств-членов</b>	<b>193</b>	<b>100</b>

5. Цифра 158, соответствующая числу представленных государств-членов, не включает 10 молодых специалистов, набранных в 2009 г., которые приступят к выполнению своих обязанностей в сентябре 2009 г. Включение этих сотрудников увеличит число представленных стран с 158 (82%) до 160 (83%).

***Изменения со времени последней сессии Генеральной конференции***

6. Как показано в Таблице 3, тенденции, отмечаемые с июня 2007 г. (данные, представленные на 34-й сессии Генеральной конференции), отражают некоторые изменения в этих категориях, выражающиеся в следующем:
- уменьшение общего числа стран, представленных в рамках Секретариата (с 161 до 158). За тот же период к Организации присоединилось одно новое государство-член (Сингапур, 8 октября 2007 г.), в результате чего общее число государств-членов достигло 193. С учетом 10 молодых специалистов, набранных в Секретариат в сентябре 2009 г., число представленных в Секретариате стран увеличится до 160;
  - уменьшение числа нормально представленных стран (с 77 до 73); следует отметить, что с учетом набора молодых специалистов в сентябре 2009 г. три страны перейдут из категории недопредставленных в категорию нормально представленных;
  - увеличение числа перепредставленных стран (с 25 до 29);
  - уменьшение числа недопредставленных стран (с 59 до 56);
  - увеличение числа непредставленных стран (с 31 до 35).

Как указано в пункте 36, выход сотрудников на пенсию оказал влияние на число представленных в Секретариате стран и способствовал увеличению непредставленных стран.

**Таблица 3**  
**Динамика географического распределения со времени последней сессии**  
**Генеральной конференции (июнь 2007 г.)**

Уровень представленности	1 июня 2007 г.	1 мая 2009 г.	Изменение после 1 июня 2007 г.
Нормально представлены	77 (40%)	73 (38%)	- 4
Перепредставлены	25 (13%)	29 (15%)	+ 4
Недопредставлены	59 (31%)	56 (29%)	- 3
<b>Общее число представленных стран</b>	<b>161 (84%)</b>	<b>158 (82%)</b>	<b>- 3</b>
Не представлены	31 (16%)	35 (18%)	+ 4
<b>Общее число государств-членов</b>	<b>192 (100%)</b>	<b>193 (100%)</b>	<b>+ 1</b>

7. В период с июня 2007 г. по май 2009 г. значительное число стран перешло из одной категории в другую (подробная информация приводится в Приложении III к документу 35 C/INF.19).

#### **Нормально представленные страны**

8. С 1 июня 2007 г. число нормально представленных стран уменьшилось на четыре единицы (с 77 до 73). При этом произошли следующие изменения:
- 12 стран перешли в эту категорию: девять были ранее недопредставлены, две – перепредставлены (Шри-Ланка и Уругвай), а одна – недопредставлена (Ямайка);
  - 16 стран вышли из этой категории: 10 являются теперь недопредставленными, а шесть – перепредставлены.

#### **Перепредставленные страны**

9. С 1 июня 2007 г. число перепредставленных стран увеличилось на четыре единицы. Произошли следующие изменения:
- две ранее перепредставленные страны в настоящее время нормально представлены (Шри-Ланка и Уругвай), а одна – недопредставлена (Египет);
  - шесть нормально представленных стран и одна недопредставленная страна (Колумбия) стали за этот период перепредставленными.
10. У большинства перепредставленных государств-членов (24 из 29, т.е. 83%) уровень перепредставленности не превышает четырех единиц: у семи из них превышение составляет одну единицу, а у 17 – две-четыре единицы (дополнительные данные представлены в Приложении IV к документу 35 C/INF.).

#### **Недопредставленные страны**

11. С 1 июня 2007 г. число недопредставленных стран уменьшилось на три единицы. Изменения касаются следующих категорий:

- в эту категорию вошли три непредставленных страны (Бахрейн, Кабо-Верде и Гвинея-Бисау), 10 нормально представленных стран и одна перепредставленная страна (Египет);
  - из этой категории вышли 17 стран: одна перепредставленная страна (Колумбия); девять стран теперь нормально представлены и семь стали непредставленными.
12. У большинства недопредставленных государств-членов (52 из 56, т.е. 93%) для достижения минимального уровня нормальной представленности недостает всего одной единицы.

### ***Непредставленные страны***

13. С 1 июня 2007 г. число непредставленных стран увеличилось на четыре единицы. Произошли следующие изменения:
- три ранее не представленные страны являются теперь недопредставленными (Бахрейн, Кабо-Верде и Гвинея-Бисау), а одна страна в настоящее время нормально представлена (Ямайка);
  - семь недопредставленных стран стали непредставленными;
  - к Организации присоединилось одно новое государство (Сингапур, 8 октября 2007 г.).

### ***Глобальные тенденции, отмечавшиеся с 1 мая 2000 г.***

14. Как показано в Таблице 4, за последние девять лет (с мая 2000 г. по май 2009 г.) наблюдается четкая позитивная тенденция к улучшению географической представленности:
- за этот период к ЮНЕСКО присоединилось пять новых государств-членов, в результате чего общее число государств-членов составляет 193: Тимор-Лешти и Соединенные Штаты Америки (2003 г.), Бруней-Даруссалам (2005 г.), Черногория и Сингапур (2007 г.);
  - отмечается повышение общего уровня представленности государств-членов; в Секретариате стали представлены еще 14 государств-членов, а их общее число составляет 158, т.е. в Секретариате теперь представлено 82% государств-членов;
  - в то же время число непредставленных стран значительно сократилось с 44 до 35;
  - число нормально представленных стран увеличилось с 68 до 73;
  - число перепредставленных стран сократилось с 31 до 29;
  - число недопредставленных стран увеличилось с 45 до 56, что объясняется уменьшением числа непредставленных стран.

**Таблица 4**  
Динамика географического распределения в период с мая 2000 г. по май 2009 г.

Уровень представленности	1 мая 2000 г.	1 мая 2009 г.	Изменение с 1 мая 2000 г.
Нормально представлены	68 (36,5%)	73 (38%)	+ 5
Перепредставлены	31 (16,5%)	29 (15%)	- 2
Недопредставлены	45 (24%)	56 (29%)	+ 11
<b>Общее число представленных стран</b>	<b>144 (77%)</b>	<b>158 (82%)</b>	<b>+ 14</b>
Не представлены	44 (23%)	35 (16%)	- 9
<b>Общее число государств-членов</b>	<b>188 (100%)</b>	<b>193 (100%)</b>	<b>+ 5</b>

## **В. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПО РЕГИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ**

15. За исключением Группы III (Латинская Америка и Карибский бассейн – ГРУЛАК) и Группы IV (Азия и Тихий океан – АТО), которые представлены на уровне ниже их минимальной квоты, все региональные группы представлены нормально.

### **Изменения со времени последней сессии Генеральной конференции**

16. Как показано в Таблице 5, уровень представленности Группы III на 12 единиц ниже ее минимальной квоты. Положение в случае Группы IV улучшилось, и в настоящее время уровень ее представленности ниже минимальной квоты на 10 единиц.

**Таблица 5**  
Динамика географического распределения по региональным группам

Региональные группы*	Квоты		1 июня 2007 г.	1 мая 2009 г.	Изменение с 1 мая 2007 г.	Состояние представленности
	Минимальная	Максимальная				
Группа I	185	312	291 (39%)	270 (37%)	- 21	Нормально представлена
Группа II	60	115	64 (9%)	65 (9%)	+ 1	Нормально представлена
Группа III	78	145	66 (9%)	66 (9%)	нет	Недопредставлена
Группа IV	155	271	143 (19%)	145 (20%)	+ 2	Недопредставлена
Группа V(a)	97	190	117 (16%)	124(17%)	+ 7	Нормально представлена
Группа V(b)	39	71	58 (8%)	55 (8%)	- 3	Нормально представлена

\* Избирательные группы: Группа I, Группа II, Группа III – ГРУЛАК, Группа IV – АТО, Группа V(a) – Африка, Группа V(b) – арабские государства.

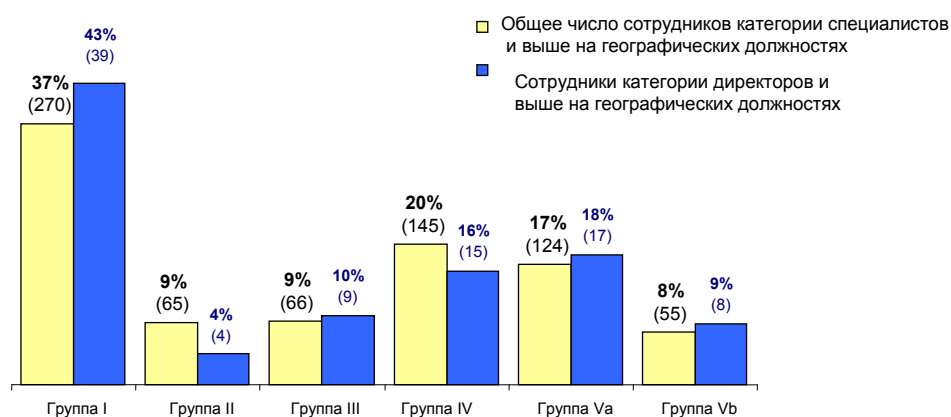
### **Географическое распределение сотрудников категории директоров и выше по региональным группам**

17. Как показано в Таблице 6 ниже, Группа I имеет наибольшую представленность на уровне директоров и выше (43%), а группы II, Vb и III наименее представлены (соответственно, 4%, 9% и 10%). Региональные группы Va и IV имеют сопоставимое число должностей на уровне директоров и выше (соответственно, 18% и 16%).

18. Группа I имеет более высокую представленность на уровне директоров и выше (43%), чем на уровне сотрудников категории специалистов и выше в целом (37%), тогда как Группа II и Группа IV на уровне директоров представлены ниже (4%-16%), чем на уровне всех сотрудников категории специалистов и выше (9%-20%). Уровень представленности в категории директоров у групп III, Va и Vb (10 %, 18 %, 9 %) сопоставим с их уровнем представленности в отношении всех сотрудников категории специалистов и выше (9 %, 17 %, 8%).

Таблица 6

**Географическое распределение по региональным группам сотрудников категории директоров в сравнении с распределением по региональным группам сотрудников категории специалистов и выше**



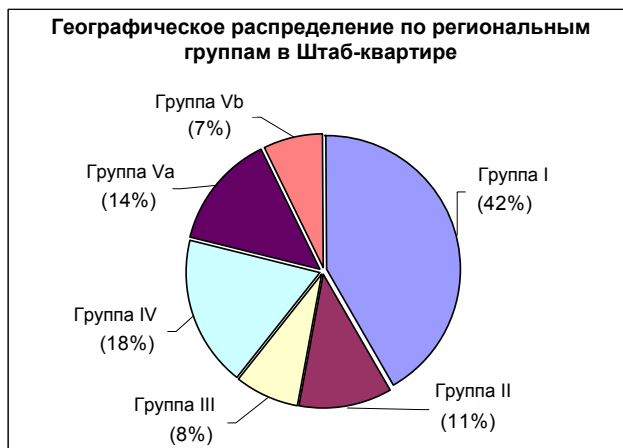
**Географическое распределение по региональным группам в Штаб-квартире в сравнении с подразделениями на местах<sup>3</sup>**

19. В своей резолюции 32 C/71 Генеральная конференция предложила Генеральному директору «...по возможности, добиваться справедливой географической сбалансированности в секторах/бюро и подразделениях на местах».
20. Распределение сотрудников Штаб-квартиры по региональным группам в целом соответствует общему географическому распределению в Секретариате, причем Группа I представлена в наибольшей степени (42%), а представленность других групп варьирует от 7% (Группа Vb) до 18% (Группа IV) (Таблица 7).
21. В подразделениях на местах распределение по региональным группам является более сбалансированным, при этом представленность региональных групп варьирует от 23 % до 28 % (группы I, IV и Va) (Таблица 8). Группа I представлена на местах в наибольшей степени, но занимает не столь доминирующее положение, как в Штаб-квартире (28% на местах по сравнению с 42 % в Штаб-квартире). Группа IV и Группа Va по своей представленности на местах следуют за ней (соответственно, 23% и 24%). Сопоставление данных по Штаб-квартире и подразделениям на местах свидетельствует о следующих тенденциях (подробная информация представлена в Приложении V к документу 35 C/INF.19) (Таблица 9):
- группы I и II в большей мере представлены в Штаб-квартире, чем на местах;
  - Группа Vb в подразделениях на местах и в Штаб-квартире представлена примерно одинаково;
  - группы III, IV и Va больше представлены на местах, чем в Штаб-квартире.

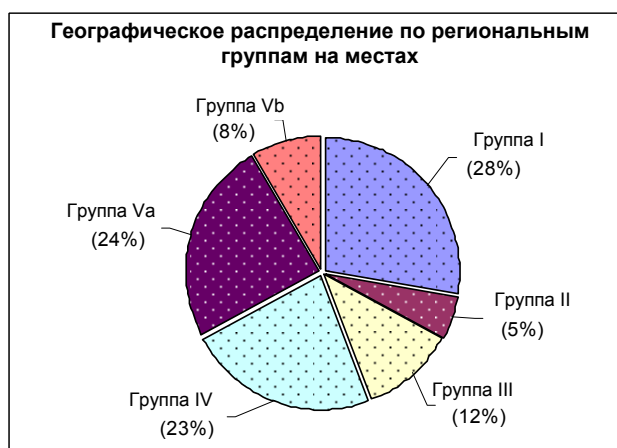
3

Подразделения на местах включают все бюро на местах и два бюро по связи (Нью-Йорк и Женева).

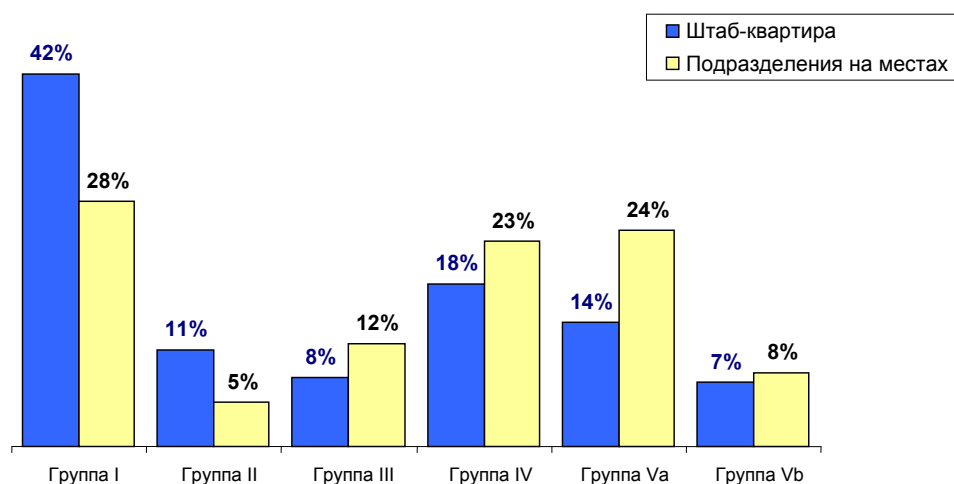
**Таблица 7**  
**Географическое распределение по региональным группам в Штаб-квартире**



**Таблица 8**  
**Географическое распределение по региональным группам на местах**



**Таблица 9**  
**Географическое распределение по региональным группам: Штаб-квартира в сравнении с подразделениями на местах**



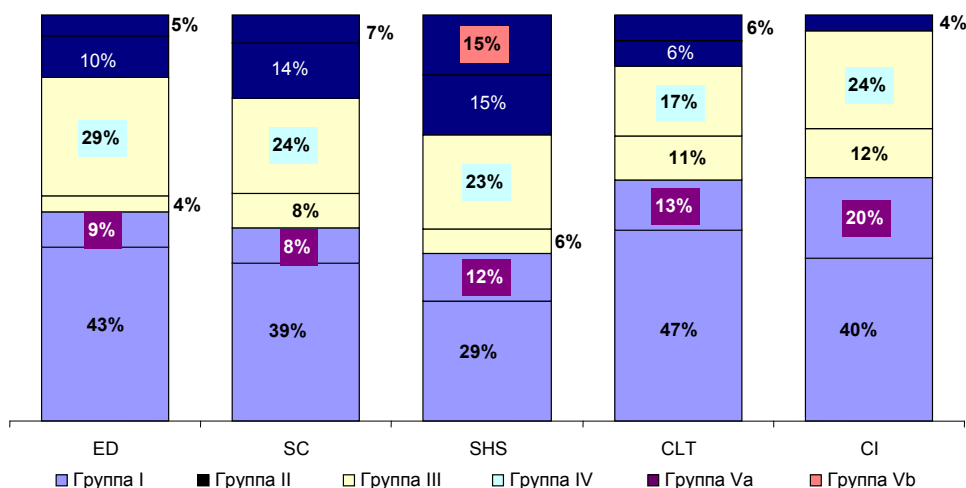
**Географическое распределение по региональным группам в программных секторах и центральных службах/службах поддержки в Штаб-квартире**

22. Как показано в Таблице 10, географическое распределение в программных секторах в Штаб-квартире (подробные данные приводятся в Приложении VI(а) к документу 35 C/INF.19), выглядит следующим образом:

- Группа I имеет в программных секторах наибольшую представленность; однако ее представленность варьирует от сектора к сектору, имея наиболее высокий показатель в Секторе культуры (47%), чем, например, в Секторе социальных и гуманитарных наук (29 %);

- Группа IV – вторая наиболее представленная во всех программных секторах на уровне 17%-29%; она наиболее представлена в Секторе образования (29%), а в наименьшей степени в Секторе культуры (17%);
- в представленности Группы II отмечаются некоторые вариации от одного сектора к другому при наименьшем показателе для Сектора естественных наук (8%) и наибольшем для Сектора коммуникации и информации (20%);
- представленность Группы III и Группы Va составляет 15% или менее во всех программных секторах;
- за исключением Сектора коммуникации и информации, где она не представлена, Группа Vb представлена на уровне 15% или менее во всех других программных секторах.

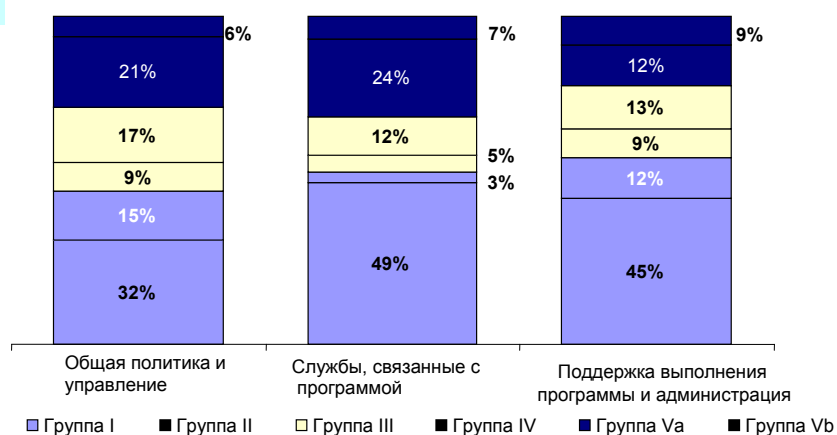
**Таблица 10**  
**Географическое распределение по региональным группам**  
**в программных секторах в Штаб-квартире**



23. В центральных службах и службах поддержки<sup>4</sup> Группа I также преобладает, причем наибольшую представленность она имеет в «Службах, связанных с программой» (49%), за которыми следует «Общая политика и управление» (32%). Группа Va является второй наиболее представленной – на уровне 24% в «Службах, связанных с программой», и 21% в «Общей политике и управлении». Представленность других региональных групп варьирует в этих службах от 3% до 17%. Подробные данные приводятся в Приложении VI(b) к документу 35 C/INF.19.

<sup>4</sup> В соответствии с документом 34 C/5 выделяются следующие три категории центральных служб: Общая политика и управление: GC, EXB, ODG, IOS, LA, Этика; Службы, связанные с программой: AFR, FEL, BPI, BSP, BB, FOR; Поддержка выполнения программы и администрация: BFC в Штаб-квартире, ERC, HRM, VOC, ADM.

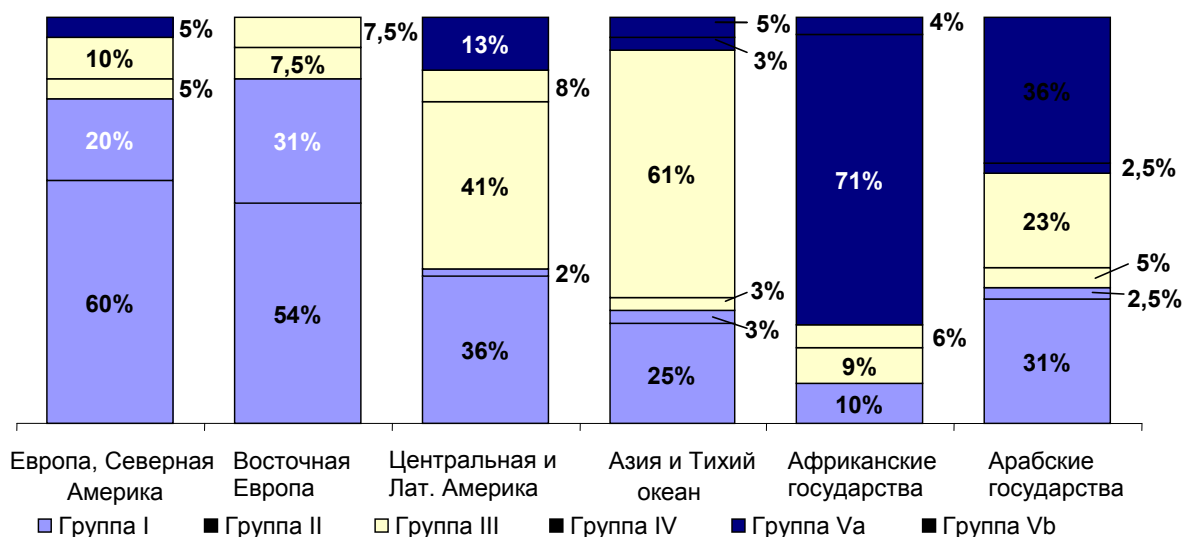
**Таблица 11**  
**Географическое распределение по региональным группам**  
**в центральных службах и службах поддержки**



**Географическое распределение по региональным группам в подразделениях на местах**

24. Как показано в Таблице 12, региональные группы в наибольшей степени представлены в тех подразделениях на местах, которые находятся в их соответствующих географических регионах, за исключением Восточной Европы, где Группа I имеет наибольшую представленность.
25. Во всех регионах доминируют две группы: группа, соответствующая своему собственному региону (от 31% в Восточной Европе до 71% в Африке), за которой следует Группа I. Доминирование региональных групп в своих собственных регионах наиболее сильно проявляется в Африке, регионе Азии и Тихого океана, а также в Европе и Северной Америке (от 60% до 71%). Наиболее низкие показатели отмечаются в Восточной Европе (31%), арабских государствах (36%), а также Центральной и Латинской Америке (41%).

**Таблица 12**  
**Географическое распределение по региональным группам**  
**в подразделениях на местах**



26. В Приложении VI(с) к документу 35 C/INF.19 по состоянию на 1 мая 2009 г. приводятся подробные данные о сотрудниках на географических должностях в подразделениях на местах в разбивке по гражданству и классу должности. В Приложении VII к документу 35 C/INF.19 содержится дополнительная информация о представленности региональных групп в подразделениях на местах в разбивке по географическим регионам.

### **С. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СИСТЕМЫ ВЗВЕШИВАНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ**

27. В своей резолюции 32 C/71 Генеральная конференция просила Генерального директора представлять доклады о географическом распределении персонала Секретариата по классам должностей с разбивкой по государствам-членам на основе использования системы взвешивания должностей.
28. Для реализации на практике системы взвешивания должностей базовая цифра в 850 должностей была преобразована в пункты, рассчитанные исходя из числа финансируемых за счет обычного бюджета должностей, утвержденных в документе 34 C/5, с использованием параметров, описанных в документе 167 EX/35, по следующей схеме: должности P-1–P-3 получают по одному пункту каждая, должности P-4 и P-5 – по два пункта, должности D-1 и D-2 – по три пункта, а должности ADG/DDG – по четыре пункта. В результате была получена базовая цифра в 1 433 пунктов. Умножение базовой цифры в 1 433 пунктов на коэффициенты, отражающие три фактора (членство – 65%, взнос – 30% и численность населения – 5%), дает минимальные и максимальные квоты, также выраженные в пунктах.
29. Как показано в Таблице 13, применение к географическому распределению системы взвешивания должностей дает по состоянию на 1 мая 2009 г. следующие результаты:
- значительное сокращение числа нормально представленных государств-членов (с 73 до 41);
  - значительное увеличение числа недопредставленных стран (с 56 до 82);
  - увеличение числа перепредставленных стран (с 29 до 35); подробная информация приводится в приложениях VIII и IX к документу 35 C/INF.
30. Анализ данных свидетельствует о следующих тенденциях:
- ни одна из стран, которые стали недопредставленными в результате введения системы взвешивания должностей, не представлена на уровне директорских должностей;
  - большинство стран, которые перешли в категорию перепредставленных, имеют небольшие географические квоты, и их граждане занимают должности директорского уровня. Это отмечается в случае Маврикия, Мозамбика, Сьерра-Леоне, Уругвая и Шри-Ланки;
  - за исключением трех стран (Венгрии, Румынии и Чили) все государства-члены, которые уже были недопредставлены или перепредставлены в рамках нынешней формулы, остались в той же категории и после введения системы взвешивания должностей.

**Таблица 13**

**Географическое распределение с использованием системы взвешивания должностей по состоянию на 1 мая 2009 г.**

Нынешняя формула/формула взвешивания	Перепредставленные государства-члены	Нормально представленные государства-члены	Недопредставленные государства-члены	Непредставленные государства-члены
По формуле ЮНЕСКО (членство – 65%; взнос – 30% и численность населения – 5%)	29	73	56	35
По формуле ЮНЕСКО при использовании весовых показателей должностей	35	41	82	35

***Динамика географического распределения при использовании системы взвешивания должностей***

31. Как показано в Таблице 14, тенденции за последние девять лет (июнь 2000 г. – май 2009 г.) показывают четкое позитивное изменение в сторону улучшения географической представленности при использовании системы взвешивания должностей:
- число нормально представленных и недопредставленных стран увеличилось (с 38 до 41 и с 62 до 82, соответственно);
  - число перепредставленных стран сократилось (с 44 в 2000 г. до 35 в 2009 г.);
  - число непредставленных стран значительно уменьшилось (с 44 в 2000г. до 35 в 2009 г.).

**Таблица 14**

**Динамика географического распределения с использованием системы взвешивания должностей за последние девять лет**

Состояние представленности	1 июня 2000 г.	1 мая 2009 г.	Изменение с 1 июня 2000 г.
Нормально представлены	38 (20%)	41 (21%)	+ 3
Перепредставлены	44 (24%)	35 (18%)	- 9
Недопредставлены	62 (33%)	82 (43%)	+ 20
<b>Общее число представленных государств-членов</b>	<b>144 (77%)</b>	<b>158 (82%)</b>	<b>+ 14</b>
Не представлены	44 (23%)	35 (18%)	- 9
<b>Общее число государств-членов</b>	<b>188 (100%)</b>	<b>193 (100%)</b>	<b>+ 5</b>

***Географическое распределение сотрудников категории директоров и выше по региональным группам при использовании системы взвешивания должностей***

32. Для реализации на практике системы взвешивания должностей в отношении категории директоров и выше в разбивке по региональным группам был использован следующий метод:
- всем должностям категории директоров и выше были присвоены пункты по вышеизложенной схеме: должности D-1 и D-2 получают по три пункта, а должности

ADG/DDG – по четыре пункта. Общее число пунктов (313 округляется до 300), рассчитанное исходя из числа финансируемых в рамках обычного бюджета географических должностей категории директоров и выше, утвержденных в документе 34 C/5 (91 должность класса D-1/D-2, 10 – класса ADG и 1 – класса DDG), было распределено поровну между всеми региональными группами для определения «идеального числа пунктов», соответствующего нормальной представленности;

- на основе данных о нынешней ситуации в отношении занимаемых каждой группой должностей по состоянию на 1 мая 2009 г. для каждой региональной группы было также рассчитано «фактическое число пунктов».

33. Выводы являются следующими (Таблица 15):

- показатель для Группы I значительно превышает «идеальное число пунктов»;
- Группа Va имеет на три пункта больше, а Группа IV на четыре пункта меньше идеального числа;
- показатели групп II, III и Vb ниже «идеального числа пунктов».

**Таблица 15**

**Идеальное и фактическое число пунктов в разбивке по региональным группам**

Региональные группы	Идеальное число пунктов	Нынешняя ситуация (на 1 мая 2009 г.)	По сравнению со средним показателем
Группа I	50	121	+ 71
Группа II	50	12	- 38
Группа III	50	29	- 21
Группа IV	50	46	- 4
Группа Va	50	53	+ 3
Группа Vb	50	26	- 24
<b>Итого</b>	<b>300</b>	<b>287</b>	<b>- 13</b>

#### **D. ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ И ВНЕШНИЙ НАБОР ПЕРСОНАЛА**

34. В ноябре 2003 г. Генеральная конференция в резолюции 32 C/71 предложила Генеральному директору, чтобы как минимум 50% должностей, открытых для внешнего набора, заполнялись кандидатами из непредставленных или недопредставленных государств-членов. За последние три двухлетних периода (с января 2004 г. по май 2009 г.) эта цель (показатель в 50%) была достигнута, при этом из общего числа назначений на географические должности был назначен 91 кандидат из недопредставленных или непредставленных стран (Таблица 16).
35. С января 2008 г. по май 2009 г. на должности, открытые для внешнего набора, было назначено 37 внешних кандидатов. Из этих 37 внешних кандидатов 13 были гражданами недопредставленных стран, что составляет 35% от числа внешних кандидатов. Эти цифры не включают 10 новых сотрудников из непредставленных (2) и недопредставленных (8) стран, которые войдут в Секретариат в сентябре 2009 г. Включение этих лиц увеличит число сотрудников, набранных из внешних кандидатов от непредставленных и недопредставленных стран, с 13 до 23 (по оценке – 49%).

**Таблица 16**  
**Внешние кандидаты от недопредставленных и непредставленных стран,**  
**назначенные на географические должности**

	С января 2004 г. по май 2009 г.	С января 2008 г. по май 2009 г.	С января 2008 г. по май 2009 г. (включая 10 молодых специалистов)*
<b>Число внешних кандидатов, назначенных на географические должности</b>	<b>182</b>	<b>37</b>	<b>47*</b>
<b>Число внешних кандидатов от недопредставленных и непредставленных стран</b>	<b>91 (50%)</b>	<b>13 (35%)</b>	<b>23 (49 %)</b>
- Кандидаты от недопредставленных стран	76	13	21
- Кандидаты от непредставленных стран	15	-	2

\* 10 молодых специалистов, набранных в мае 2009 г., войдут в число сотрудников Организации в сентябре 2009 г.; из них восемь – от недопредставленных стран и два – от непредставленных стран.

#### **Е. ПОСЛЕДСТВИЯ ВЫХОДА СОТРУДНИКОВ НА ПЕНСИЮ ДЛЯ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ**

36. С января 2007 г. на пенсию вышли 131 сотрудник, занимавшие географические должности. Последствия для географического распределения были значительными, поскольку 12 стран стали недопредставленными и восемь непредставленными. Три перепредставленные страны стали нормально представленными.
37. В ближайшие пять лет на пенсию выйдут 172 сотрудника, занимающие географические должности, что составляет 24% от общего числа сотрудников на географических должностях (Таблица 17). В категории директоров и выше за этот же период на пенсию выйдет 51 из 92 (55%) сотрудников. Как показано в Таблице 18, среди сотрудников, которые выйдут на пенсию в ближайшие пять лет, 88 – граждане перепредставленных государств-членов, 56 – граждане нормально представленных стран и 28 – граждане недопредставленных стран. Подробная информация приводится в приложениях X и XI к документу 35 C/INF.19.

**Таблица 17**  
**Выход на пенсию сотрудников категории специалистов и выше**  
**в ближайшие пять лет (с мая 2009 г. по май 2014 г.)**

	DDG and ADG	D2	D1	P5	P4	P3	P1/P2	Итого
<b>Общее число сотрудников на географических должностях</b>	11	22	59	131	169	198	135	725
<b>Общее число сотрудников, выходящих на пенсию в ближайшие пять лет</b>	9	14	28	54	34	18	15	172
<b>% выходящих на пенсию сотрудников</b>	<b>82%</b>	<b>64%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>	<b>20%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>24%</b>

**Таблица 18**

**Выход на пенсию сотрудников категории специалистов и выше в ближайшие пять лет (с мая 2009 г. по май 2014 г.) в разбивке по категориям географической представленности**

	Перепредставленные	Нормально представленные	Недопредставленные	Итого
Общее число сотрудников на географических должностях	302	305	118	725
Общее число сотрудников, выходящих на пенсию в ближайшие пять лет	88	56	28	172
Процентная доля выходящих на пенсию сотрудников (по категориям представленности)	29%	18%	24%	24%

38. Высокая текучесть кадров в ближайшие годы даст возможность дальнейшего улучшения географического распределения должностей. Выход сотрудников на пенсию будет иметь последствия для всех категорий стран, но особенно для перепредставленных и недопредставленных стран. Последствия выхода сотрудников на пенсию для географического распределения должностей отслеживаются и учитываются в стратегиях набора кадров. В течение следующего двухлетнего периода (до декабря 2011 г.) в результате предстоящего выхода сотрудников на пенсию девять стран могут оказаться недопредставлены и восемь – не представлены. С другой стороны, семь стран перейдут из категории перепредставленных в категорию нормально представленных.

#### **F. ДОКЛАД О ХОДЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МЕР, НАПРАВЛЕННЫХ НА УЛУЧШЕНИЕ ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

39. Генеральная конференция предложила Генеральному директору в приоритетном порядке проводить в сотрудничестве с государствами-членами работу, направленную на увеличение числа квалифицированных кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов на должности в Секретариате. С января 2007 г. по май 2009 г. Секретариат предпринял следующие инициативы:
40. Семинары по набору кадров: Бюро по управлению людскими ресурсами участвовало в 2008 г. и 2009 г. совместно со службами других учреждений ООН в ряде ярмарок труда. Эти мероприятия позволили заинтересованным кандидатам изучить возможности занятости в ЮНЕСКО, получить информацию о мандате и деятельности Организации и о процедуре набора. ЮНЕСКО участвовала в следующих мероприятиях, касающихся занятости/профессии.
- В марте 2008 г. Национальная комиссия Китая организовала Форум по набору кадров. Директор Бюро по управлению людскими ресурсами сделал три выступления перед потенциальными кандидатами в трех университетах в Пекине и Ксиане. Было проведено также совещание с Национальной комиссией Китая и правительственными должностными лицами с целью определения потенциально квалифицированных кандидатов на будущие вакансии. Результатом этой миссии стало увеличение числа кандидатов, подающих заявления на должности в ЮНЕСКО.

- В ноябре 2008 г. в Нью-Йорке Колумбийский университет организовал проведение Дня международных организаций с участием некоторых учреждений ООН. Были приглашены также и другие университеты: Пенсильванский университет, Принстонский университет, Университет Ратджерса, Университет штата Нью-Джерси, Нью-Йоркский университет, Массачусетский технологический институт, Корнельский университет и Йельский университет. В рамках этого мероприятия, проводившегося в течение одного дня, каждая организация представляла сведения о своей структуре и деятельности и проходил неофициальный обмен информацией о возможностях развития карьеры. После этой миссии отмечалось увеличение числа кандидатов на должности в ЮНЕСКО.
  - В апреле 2009 г. в Сеуле проводилась выставка труда, организованная корейским министерством иностранных дел и торговли, в которой наряду с представителями других учреждений ООН принял участие директор HRM.
  - Проводились дни профессий в Барселоне (июнь 2008 г.), Лозанне (март 2009 г.) и Париже (Ассас и Парижский институт политических исследований, май и июнь 2009 г.).
41. В 2008/2009 гг. Бюро по управлению людскими ресурсами предприняло ряд мер инициативного характера в целях улучшения географической представленности в Секретариате, в частности региональных групп III и IV. Директор по управлению людскими ресурсами провел совещание с представителями национальных комиссий стран ГРУЛАК с целью получения от них предложений относительно возможности улучшить географическую представленность этих стран и согласовать совместную деятельность. В качестве пилотных было выбрано четыре непредставленных страны ГРУЛАК для сотрудничества с HRM на индивидуальной основе с целью разработки конкретных стратегий улучшения их представленности в ЮНЕСКО – Венесуэла, Доминиканская Республика, Парагвай и Сент-Винсент и Гренадины.
42. Секретариат продолжает осуществлять и другие конкретные меры инициативного характера, например на включение по крайней мере одного кандидата из непредставленных и недопредставленных стран в короткий список для назначения на должности категории специалистов.

### **Программа молодых специалистов**

43. Программа молодых специалистов остается важным механизмом улучшения географического распределения персонала. При наборе в 2009 г. Генеральный директор назначил 10 новых молодых специалистов, которые приступят к исполнению своих обязанностей в сентябре 2009 г. Двое из них являются гражданами непредставленных стран и восемь – гражданами недопредставленных стран.
44. Из этих 10 молодых специалистов шесть будут назначены в программные сектора в следующей разбивке: два в Сектор образования, по одному, соответственно, в сектора естественных наук, социальных и гуманитарных наук, культуры, коммуникации и информации. Четверо из этих молодых специалистов будут назначены в следующие службы поддержки выполнения программы и центральные службы: ERC, IOS, VOC и HRM.

## ЧАСТЬ II: ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ГЕНДЕРНОЙ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ПЕРСОНАЛА

45. Во второй части настоящего документа излагается ситуация с обеспечением гендерной сбалансированности персонала по состоянию на 1 мая 2009 г. и приводится информация о динамике гендерного состава персонала за период с июня 2000 г. в разбивке по классам должностей, а также данные о динамике гендерного состава на уровне директоров с мая 2008 г.

### **Гендерный состав сотрудников по состоянию на 1 мая 2009 г.**

46. По состоянию на 1 мая 2009 г. гендерный состав международных сотрудников категории специалистов был следующим (Таблица 19):

- в целом женщины составляют 48% сотрудников категории специалистов (P/D) в Секретариате;
- гендерный паритет достигнут на должностях классов P-1–P-5, где женщины составляют 51%. ЮНЕСКО имеет наиболее высокий показатель представленности женщин (вместе с ЮНФПА) на уровне специалистов среди крупных учреждений системы ООН<sup>5</sup>;
- значительный дисбаланс сохраняется на уровне старших управленческих должностей (D и выше), где на женщин приходится 23%.

**Таблица 19**  
Положение с обеспечением гендерной сбалансированности по состоянию на 1 мая 2009 г.\*

Пол/класс	Ж	% Ж	М	% М	Итого
D+	24	23%	81	77%	105
P	415	51%	393	49%	808
<b>ИТОГО</b>	439	48%	474	52%	913

\* Сотрудники, работающие по контрактам на определенный срок и неопределенный срок на должностях, финансируемых за счет обычного бюджета и внебюджетных средств (ОБ/ВС).

### **Общие тенденции за период с июня 2000 г.**

47. Как видно из Таблицы 20, с июня 2000 г. ЮНЕСКО добилась значительного прогресса в деле обеспечения гендерной сбалансированности, за исключением уровней руководителей старшего звена:

- с 2000 г. доля женщин в Секретариате в целом заметно возросла (с 42% до 48%);
- существенно увеличилась доля женщин на должностях специалистов (P) (с 46% до 51%);
- с 2000 г. несколько увеличилась (с 22% до 23%) доля женщин на старших руководящих должностях (D и выше); однако за тот же период число сотрудников ка-

<sup>5</sup> Статистические данные КСР по состоянию на 31 декабря 2008 г.

тегории директоров сократилось более чем на одну треть (-53 с июня 2000 г.), при этом число директоров-мужчин и директоров-женщин сократилось в той же пропорции.

**Таблица 20**

**Изменение гендерного состава персонала за период с 1 июня 2000 г. по 1 мая 2009 г.\***

Пол/класс должности	Июнь 2000 г.					Май 2009 г.					Разница %Ж
	Ж	% Ж	М	%М	Итого	Ж	% Ж	М	%М	Итого	
D+	34	22 %	124	78 %	158	24	23 %	81	77 %	105	+ 1 %
P	400	46 %	464	54 %	864	415	51 %	393	49 %	808	+ 4 %
<b>ИТОГО</b>	<b>434</b>	<b>42 %</b>	<b>588</b>	<b>58 %</b>	<b>1022</b>	<b>439</b>	<b>48 %</b>	<b>474</b>	<b>52 %</b>	<b>913</b>	<b>+ 6 %</b>

### **Гендерный состав в разбивке по классам должностей**

48. В гендерном составе персонала в разбивке по классам должностей отмечаются следующие тенденции (Таблица 21):

- женщин больше, чем мужчин на должностях классов P-1/P-2 и P-3, соответственно 65% и 56%;
- на должностях классов P-4 и P-5 женщины составляют 41% от числа сотрудников Секретариата (42% и 39%, соответственно). Ожидается, что этот показатель постепенно увеличится по мере продвижения по службе сотрудников, работающих сегодня на более низких должностях (P-1–P-3).

**Таблица 21**

**Гендерный состав в разбивке по классам должностей по состоянию на 1 мая 2009 г.\***

	Класс	Ж	%Ж	М	%М	Итого
D +	DDG	0	0%	1	100%	1
	ADG	1	10%	9	90%	10
	D2	8	29%	20	71%	28
	D1	15	23%	51	77%	66
<b>Итого, D и выше</b>		<b>24</b>	<b>23%</b>	<b>81</b>	<b>77%</b>	<b>105</b>
P	P5	61	39%	96	61%	157
	P4	87	42%	121	58%	208
	P3	135	56%	106	44%	241
	P1/P2	132	65%	70	35%	202
<b>Итого, P и выше</b>		<b>415</b>	<b>51%</b>	<b>393</b>	<b>49%</b>	<b>808</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>439</b>	<b>48%</b>	<b>474</b>	<b>52%</b>	<b>913</b>

\* Сотрудники, работающие по контрактам на определенный срок и неопределенный срок на должностях, финансируемых за счет обычного бюджета и внебюджетных средств.

### План действий по обеспечению гендерного паритета

49. В соответствии с просьбой, обращенной к нему в резолюции 34 C/82, Генеральный директор утвердил в мае 2008 г. План действий по обеспечению гендерного паритета для достижения к 2015 г. 50% представленности женщин на старших руководящих должностях (D-1 и выше). Этот План действий, который был представлен Исполнительному совету на его 179-й сессии (179 EX/5 VI), составлен вокруг трех основных направлений деятельности: набор сотрудников, подготовка кадров и наставничество, сбалансированность аспектов работы/личной жизни. Цель гендерного паритета должна быть достигнута в рамках статьи VI Устава ЮНЕСКО, которая предусматривает, что в первую очередь при назначении сотрудников учитывается их соответствие самым высоким требованиям в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности; при условии соблюдения этих первостепенных требований назначения осуществляются на возможно более широкой географической основе.
50. Подробный промежуточный доклад о принятых мерах и достигнутых результатах за период с мая 2008 г. по май 2009 г. приводится в Приложении 1. Эти меры касаются набора сотрудников, подготовки и повышения квалификации, обеспечения сбалансированности аспектов работы и личной жизни, заполнения выходного вопросника, использования сетевой информации, обеспечения гендерного паритета в группах. Однако требуется принять дополнительные меры для реального повышения коэффициентов набора сотрудников и достижения целевых показателей набора на должности классов P-5 и D.

### Целевые показатели набора сотрудников

51. План предусматривает, что для достижения к 2015 г. гендерного паритета на уровне директоров три директорские должности из пяти должны заполняться кандидатами из числа женщин, т.е. на женщин должно приходиться 60% назначений на директорские должности. Кроме того, следует увеличить число женщин на должностях класса P-5, и 50% должностей P-5 должны заполняться женщинами.
52. В Плане действий установлены целевые показатели набора сотрудников на каждый двухлетний период до 2015 г. с учетом числа должностей класса D, которые станут вакантными в результате выхода на пенсию сотрудников в период с 2009 г. по 2015 г. (Таблица 22).

**Таблица 22**  
Целевые гендерные показатели для должностей класса D  
в разбивке по двухлетним периодам

	Дек. 2009 г.	Дек. 2011 г.	Дек. 2013 г.	Дек. 2015 г.
Ж	30%	37%	44%	50%
М	70%	63%	56%	50%

53. В период с мая 2008 г. по май 2009 г. из 22 назначений/повышений по службе в случае должностей класса D восемь получили женщины. Таким образом, на женщин приходилось 36 % назначений на директорские должности, что ниже целевого показателя для набора сотрудников, установленного на уровне 60. Среди 22 назначений на должности категории директоров пять приходилось на внешних кандидатов (две женщины), 13 должностей заполнены путем внутренних назначений (четыре женщины), два сотрудника получили повышение по службе в результате реклассификации должностей (две женщины) и еще два на основе заслуг (двое мужчин).
54. В период с мая 2008 г. по май 2009 г. из 23 назначений/повышений по службе в случае должностей класса P-5 восемь приходилось на женщин, т.е. 35%, что ниже целевого

показателя для набора, установленного на уровне 50%. Эта цифра включает 10 сотрудников, привлеченных по внешнему набору (четыре женщины), три внутренних назначения (одна женщина), пять повышений в должности путем реклассификации (две женщины) и пять повышений в должности на основе заслуг (одна женщина).

### Динамика гендерной представленности на старших руководящих должностях в период с мая 2008 г.

55. С мая 2008 г. число женщин на должностях категории директоров и выше оставалось на уровне 23%. Представленность женщин на должностях класса Р-5 остается устойчивой на уровне 39% (Таблица 23). Эти результаты объясняются коэффициентами набора женщин на должности классов Р-5 и директоров, которые остаются недостаточно высокими для увеличения процентной доли женщин на должностях этих уровней.
56. Тем не менее, достижение гендерного целевого показателя в 30% к концу 2009 г. по-прежнему является возможным, если 60% назначений на должности класса D будет приходиться на женщин. Следует также отметить, что меры в области набора сотрудников должны применяться «без ущерба принципу географического распределения персонала» (резолюция 34 С/82, пункт 4). Таким образом, задача заключается в поиске и привлечении старших сотрудников-женщин из непредставленных и недопредставленных государств-членов, с тем чтобы достичь две цели – обеспечение справедливого географического распределения и гендерной сбалансированности.

**Таблица 23**

**Положение дел с обеспечением гендерной сбалансированности на должностях классов Р-5 и D в период с мая 2008 г. (начало реализации Плана действий по обеспечению гендерного паритета) по май 2009 г.\***

Пол/класс	Май 2008 г.					Май 2009 г.					Разница %Ж
	Ж	%Ж	М	%М	Итого	Ж	%Ж	М	%М	Итого	
D+	23	23 %	77	77 %	100	24	23 %	81	77 %	105	нет
P-5	67	39 %	106	61 %	173	61	39 %	96	61%	157	нет

\* Сотрудники, работающие по контрактам на определенный срок и неопределенный срок на должностях, финансируемых за счет обычного бюджета и внебюджетных средств (ОБ/ВС)

57. Из Таблицы 24 видно, что кандидаты-женщины на директорские должности составляют менее 30% от общего числа кандидатов.

**Таблица 24**

**Число кандидатов на должности Р-5/D в период с января 2008 г.**

		Ж	%Ж	М	%М	Итого
Должности D	ADG	34	24%	110	76%	144
	D2	233	24%	720	76%	953
	D1	679	30%	1596	70%	2275
	Итого	946	28%	2426	72%	3372
Должности P-5		1131	29%	2830	71%	3961

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

58. В соответствии со статьей VI Устава при назначении сотрудников в первую очередь учитывается необходимость удовлетворения самых высоких требований в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности. При условии выполнения этих первостепенных требований назначения должны производиться на возможно более широкой географической основе. Улучшение положения с гендерной сбалансированностью должно быть достигнуто в рамках выполнения положений статьи VI Устава ЮНЕСКО и без ущерба принципу географического распределения персонала.
59. В плане географической представленности в период с мая 2000 г. отмечается четкая позитивная тенденция к достижению сбалансированного географического распределения персонала. К ЮНЕСКО присоединились пять новых государств-членов, в результате чего общее число государств-членов достигло 193. Теперь в Секретариате дополнительно представлено 14 государств-членов, а в целом представлено 82% государств-членов. По этим показателям ЮНЕСКО занимает наиболее высокое место среди сравнимых специализированных учреждений ООН. Кроме того, число нормально представленных стран продолжает увеличиваться, тогда как уровень перепредставленности несколько снизился, что подтверждает общие позитивные тенденции. ЮНЕСКО удалось также достичь установленного Генеральной конференцией целевого показателя в 50% для набора сотрудников из числа граждан непредставленных и недопредставленных стран на географические должности в период с января 2004 г. по май 2009 г.
60. Для достижения сбалансированного географического распределения потребуется время. В краткосрочной и среднесрочной перспективе потребуется вновь уделять внимание и прилагать усилия для обеспечения постоянного улучшения положения с географической представленностью в Секретариате и устранения, в частности, возможных последствий выхода на пенсию сотрудников для числа стран, представленных в Секретариате. С учетом мер, принятых Секретариатом, и при постоянной мобилизации усилий всех ключевых партнеров (государств-членов, национальных комиссий) Секретариат уверен в том, что эта ситуация будет и далее устойчиво улучшаться в направлении достижения справедливой географической сбалансированности.
61. По состоянию на май 2009 г. в Секретариате достигнута гендерная сбалансированность (48% женщин) и гендерный паритет (51%) в категории специалистов (P-1–P-5). В этом отношении ЮНЕСКО занимает среди учреждений наиболее высокую позицию. Вместе с тем, сохраняется дисбаланс в категории должностей D и выше, где на женщин приходится 23%.
62. В ближайшие пять лет текучесть кадров в ЮНЕСКО в связи с выходом сотрудников на пенсию составит 20%, а в категории директоров и выше – 56%. Это создаст большие возможности для улучшения положения с обеспечением гендерной сбалансированности, в частности на старших должностях. Кроме того, продвижение по службе женщин, работающих в настоящее время на низких должностях (они составляют 60% сотрудников классов P-1–P-3), постепенно приведет к увеличению числа женщин, занимающих старшие руководящие должности. Секретариат продолжит и активизирует свои усилия, направленные на обеспечение того, чтобы в Организацию набиралось больше женщин на должности всех уровней, в частности на старшие руководящие должности, для достижения паритета среди сотрудников старшего звена к 2015 г.

**Проект резолюции**

63. В свете соображений, изложенных в настоящем документе, Генеральная конференция, возможно, пожелает принять резолюцию следующего содержания:

Генеральная конференция,

**напоминая** о резолюции 34 C/82 и решении 177 EX/50,

**рассмотрев** документы 35 C/35 и 35 C/INF.19,

1. **напоминает**, что важнейшими критериями при наборе персонала по-прежнему являются самые высокие требования в отношении добросовестности, работоспособности и профессиональной компетентности;
2. **принимает к сведению** представленную Генеральным директором информацию о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала по состоянию на 1 мая 2009 г.;
3. **приветствует** общие позитивные тенденции в области географического распределения и гендерной сбалансированности персонала Секретариата за период с июня 2000 г.;
4. **принимает далее к сведению** осуществление конкретных мер, направленных на улучшение географического распределения персонала, в частности в пользу непредставленных и недопредставленных государств-членов;
5. **принимает к сведению** осуществление конкретных мер, направленных на улучшение положения с гендерной сбалансированностью на старших руководящих должностях в Секретариате;
6. **предлагает** Генеральному директору представить Исполнительному совету на его 185-й сессии информационную записку о положении дел с географическим распределением и промежуточный доклад о достижении гендерной сбалансированности на старших должностях и представить полный доклад Исполнительному совету на его 187-й сессии;
7. **предлагает** Генеральному директору представить Генеральной конференции на ее 36-й сессии доклад о положении дел с географическим распределением и гендерной сбалансированностью персонала Секретариата.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

**ПЛАН ДЕЙСТВИЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТА<sup>6</sup>**

<b>1. НАБОР СОТРУДНИКОВ</b>		
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Меры по осуществлению стратегии</b>	<b>Достигнутые результаты (май 2009 г.)</b>
Достижение к 2015 г. полного гендерного паритета среди сотрудников директорского уровня.	<b>Оценка ситуации</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Оценка ситуации в каждом секторе/бюро на основе данных и профильных характеристик.</li> <li>▪ Определение для каждого сектора/бюро целевых показателей, учитывающих ожидаемое число вакансий.</li> </ul>	Цели для набора сотрудников были установлены на период 2008-2015 гг. в отношении следующих секторов/бюро: ED, CLT, CI, SC, SHS, ERC и BFC. Результаты деятельности секторов/бюро по достижению этих целей отслеживаются HRM на ежеквартальной основе.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Формирование механизмов мониторинга и отчетности.</li> </ul>	С июня 2008 г. HRM подготавливает ежемесячный доклад о положении дел с обеспечением гендерного паритета, включая следующую информацию: гендерный состав персонала в разбивке по классам, изменение числа женщин в разбивке по категориям, процент женщин в разбивке по категориям. HRM ежемесячно подготавливает также доклады о прогрессе в достижении целей набора сотрудников на должности классов директоров и P-5.
	<b>Увеличение числа кандидатов-женщин</b>	
	<b>Мера 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Составление списка женских профессиональных ассоциаций.</li> <li>▪ Утверждение списков ассоциаций и сетей совместно с секторами/бюро.</li> <li>▪ Установление контактов с соответствующими женскими профессиональными ассоциациями/сетями.</li> <li>▪ Распространение информации о должностях категории директоров и выше с помощью сетей.</li> </ul>	Списки профессиональных ассоциаций и сетей составлены и утверждены программными секторами. HRM установило контакты с профессиональными ассоциациями с целью получения от них поддержки в публикации объявлений о вакантных старших должностях на их соответствующих веб-сайтах.
	<b>Мера 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Изменение формулировки в объявлении о вакансии с целью поощрения квалифицированных женщин подавать заявления на объявленные должности.</li> </ul>	Формулировка во внешних объявлениях о вакантных должностях в ЮНЕСКО была изменена и теперь имеет следующую редакцию: «ЮНЕСКО стремится обеспечить гендерное равенство в своей программной деятельности и гендерный паритет в рамках Секретариата. В связи с этим всячески приветствуется подача заявлений кандидатами из числа женщин, а также граждан непредставленных и недопредставленных стран».

6

План действий по обеспечению гендерного паритета был представлен на 179-й сессии Исполнительного совета (апрель 2008 г.). Полный текст содержится в документе 179 EX/5 Part I (VI).

	<p><b>Мера 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Увеличение числа сотрудников-женщин на должностях класса Р-5 посредством набора кадров в соотношении 1:1.</li> </ul>	<p>Секторам/бюро были даны указания в отношении того, что для достижения в Организации к 2015 г. гендерного паритета на должностях класса Р-5 необходимо, чтобы каждая вторая должность класса Р-5 заполнялась кандидатом из числа женщин. Цели установлены в соответствии с кадровой ситуацией в различных секторах.</p> <p>В период с мая 2008 г. из 23 назначений/повышений по службе в случае должностей класса Р-5 восемь приходилось на женщин, что соответствует коэффициенту набора в 35%, который ниже установленного целевого показателя в 50%. HRM отслеживает прогресс в достижении установленных целей на регулярной основе.</p>
<b><i>Увеличение числа женщин, отбираемых на должности директоров</i></b>		
	<p><b>Мера 4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Набор сотрудников на директорские должности в таком соотношении, чтобы на трех женщин приходилось двое мужчин.</li> </ul>	<p>Секторам/бюро были даны указания в отношении того, что для достижения в Организации к 2015 г. гендерного паритета на должностях категории D-1 и выше необходимо, чтобы три из пяти должностей заполнялись кандидатами из числа женщин. Цели установлены в соответствии с кадровой ситуацией в различных секторах.</p> <p>В период с мая 2008 г. из 22 назначений/повышений по службе в случае директорских должностей восемь приходилось на женщин, что соответствует коэффициенту набора в 36%, который ниже установленного целевого показателя в 60%.</p>
	<p><b>Мера 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение гендерной сбалансированности в комиссиях по отбору кандидатов (на должности категорий Р-5, директоров и выше).</li> </ul>	<p>HRM дало указания руководителям, ответственным за набор сотрудников, в отношении того, что в комиссиях по оценке кандидатов на должности классов Р-5, директоров и выше должна быть обеспечена гендерная сбалансированность. В этих комиссиях последовательно обеспечивается гендерный паритет, поскольку представители HRM, участвующие во всех комиссиях по оценке кандидатов, отслеживают эту ситуацию.</p>
	<p><b>Мера 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Выполнение требования в отношении того, чтобы в короткие списки кандидатов на должности директоров и выше включалось не менее двух кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией.</li> </ul>	<p>Секторам/бюро дано указание включать в короткие списки на заполнение должностей категории директоров и выше не менее двух кандидатов-женщин, обладающих необходимой квалификацией. HRM отслеживает эту ситуацию на регулярной основе.</p>

<b>2. ПОДГОТОВКА КАДРОВ И НАСТАВНИЧЕСТВО</b>			
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Меры по осуществлению стратегии</b>	<b>Достигнутые результаты (май 2009 г.)</b>	
<p>Совершенствование работы по обеспечению служебного роста женщин с помощью профильных учебных мероприятий.</p>	<p><b>Мера 7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Разработка и реализация программы по вопросам управления для сотрудниц класса Р-4/Р-5, включая программу наставничества.</li> </ul>	<p>В декабре 2008 г. было проведено обследование для определения учебных потребностей всех женщин на должностях классов Р-3–Р-5 с целью лучшего планирования соответствующей профессиональной подготовки.</p> <p>Результаты этого обследования используются для разработки программы повышения квалификации. Эта программа, направленная на повышение навыков управленческой и руководящей работы сотрудниц на должностях классов Р-4/Р-5, будет состоять из 13 модулей. Большинство модулей будет иметь средства оценки навыков. Каждый участник после соответствующей подготовки составит план действий и в течение года будет проходить инструктирование. В ноябре 2009 г. будет организована пятидневная пилотная программа для группы женщин на должностях Р-4/Р-5, отобранных из различных секторов/бюро и подразделений на местах.</p>	
	<p><b>Мера 8</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Оказание поддержки созданию сетей неформального взаимодействия между сотрудницами, занимающими старшие руководящие должности (взаимная поддержка) и вертикальных (наставничество) сетей.</li> </ul>	<p>После программы повышения профессиональной квалификации будет создана неофициальная сеть сотрудниц, работающих на старших должностях.</p>	
	<p><b>Учет гендерных аспектов в профессиональной подготовке</b></p>		
	<p><b>Мера 9</b></p> <p>Повышение информированности о гендерных аспектах в рамках вводной части учебных курсов; включение гендерных вопросов в модуль институциональной подготовки.</p>	<p>Институциональная подготовка была пересмотрена, и в нее был включен элемент, касающийся гендерных вопросов.</p>	
	<p><b>Мера 10</b></p> <p>Включение элемента, касающегося гендерных вопросов, в программу по выработке навыков руководящей работы и управления преобразованиями.</p>	<p>Необходимость повышения информированности в гендерных вопросах будет учитываться при разработке новой программы, касающейся руководящей работы (должна быть подготовлена к концу 2009 г.).</p>	

<b>3. <u>ЗАКРЕПЛЕНИЕ КАДРОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ АСПЕКТОВ РАБОТЫ/ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ</u></b>		
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Меры по осуществлению стратегии</b>	<b>Достигнутые результаты (май 2009 г.)</b>
Введение мер, обеспечивающих сбалансированность аспектов работы/личной жизни для содействия профессиональному росту и повышению квалификации	<p><b>Мера 11</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Поддержка инициатив по обеспечению <u>трудоустройства супругов</u> сотрудников в рамках всей ООН посредством участия в деятельности ассоциации по вопросам трудоустройства супругов на местной основе (LESA) во Франции, созданной в ОЭСР/ЕКА.</li> <li>• Создание веб-сайта LESA France; оказание финансового содействия программам по трудоустройству супругов сотрудников, в том числе на местах.</li> </ul>	<p>HRM в настоящее время работает с ОЭСР/ЕКА с целью создания такой ассоциации в Париже.</p> <p>Создан контент для вступившего в действие веб-сайта LESA.</p> <p>ЮНЕСКО оказывает содействие программам по трудоустройству супругов сотрудников на основе совместного участия в покрытии расходов.</p>
	<p><b>Мера 12</b></p> <p>Проведение заключительных собеседований с сотрудницами на должностях категории Р-5 и выше, которые покидают ЮНЕСКО.</p>	<p>Был разработан вопросник для заключительных собеседований, которые будут проводиться со всеми сотрудниками, покидающими Организацию (за исключением случаев выхода на пенсию), начиная с июля 2009 г.</p>
<b>4. <u>ДРУГИЕ МЕРЫ</u></b>		
<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Меры по осуществлению стратегии</b>	<b>Достигнутые результаты (май 2009 г.)</b>
Обеспечение гендерной сбалансированности в объединенных комитетах по управлению кадрами, занимающихся вопросами персонала.	<p><b>Мера 13</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Обеспечение гендерного паритета среди лиц, назначаемых Генеральным директором в состав комитетов по решению кадровых вопросов (таких, как Консультативный совет по кадровой политике – КСКП, консультативные комитеты по индивидуальным кадровым вопросам – PABs).</li> </ul>	<p>HRM провел обзор состава комитетов по решению кадровых вопросов и с июня 2008 г. в членском составе таких комитетов обеспечена гендерная сбалансированность.</p>