



Административный совет

341-я сессия, Женева, март 2021 г.

Секция по программе, финансовым
и административным вопросам

PFA

Дата: 5 марта 2021 г.

Оригинал: английский

Состав и структура персонала на 31 декабря 2020 года

Резюме: в настоящем документе содержится информация о составе и структуре персонала МБТ по состоянию на 31 декабря 2020 года. В нём представлен обзор кадрового состава по категориям, месту назначения, типу контракта и источникам финансирования. Кроме того, он предоставляет конкретную информацию о гендерном, возрастном и географическом разнообразии, а также о моделях мобильности персонала в соответствии с результатами, предусмотренными в Стратегии управления людскими ресурсами на 2018–21 годы.

Авторское подразделение: Департамент развития людских ресурсов (HRD).

Взаимосвязанные документы: [GB.331/PFA/13](#); [GB.337/PFA/11](#); [GB.337/PV](#); [GB.338/PFA/INF/5](#).

► Содержание

	Стр.
Введение	5
1. Обзор состава сотрудников МБТ	5
1.1. Распределение всего персонала по категориям, местам службы, типам контрактов и источникам финансирования	8
1.2. Распределение всех сотрудников по категории, категории должности и типу контракта	9
1.3. Распределение сотрудников по возрасту и стажу работы	10
2. Географическое разнообразие	12
2.1. Распределение всех сотрудников по региону происхождения, категории должности, типу контракта и источнику финансирования	13
2.2. Представительство государств-членов (желательный диапазон и статус представительства).....	16
2.3. Распределение младших сотрудников категории специалистов по странам и региону происхождения	23
3. Гендерное разнообразие	24
3.1. Гендерное распределение по региону происхождения, стране гражданства и источнику финансирования	25
3.2. Гендерное распределение по категории, возрасту, категории должности и типу контракта (штатные сотрудники)	29
4. Подбор и мобильность персонала.....	31
4.1. Объявления о вакансиях на 2016–20 годы по категории специалистов (штатные сотрудники).....	32
4.2. Состав новых сотрудников, принятых в штат в период с 1 января по 31 декабря 2020 года в категории специалистов и выше (штатные сотрудники).....	33
4.3. Мобильность кадров (штатные сотрудники)	34
4.4. Выход на пенсию — категория специалистов и выше (штатные сотрудники).....	36

► Введение

1. На 337-й сессии (октябрь — ноябрь 2019 г.) Административный совет утвердил разработанный МБТ план действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия штата сотрудников МБТ и по обеспечению того, чтобы учитывался фактор необходимой полноты их профессиональных навыков и компетенций, включая практические знания, востребованные трёхсторонними участниками, для эффективного выполнения мандата Организации. Кроме того, Административный совет поручил Генеральному директору представить 338-й сессии (март 2020 г.) информацию о гендерном и географическом распределении штатных сотрудников по категории и категории должности в соответствии с решением, принятым Административным советом на 335-й сессии (март 2019 г.)¹.
2. В соответствии с рекомендациями, сформулированными Административным советом, в настоящем документе содержится информация о составе и структуре персонала МБТ по состоянию на 31 декабря 2020 года. В нём содержится ежегодный обзор гендерного паритета и географического разнообразия кадрового состава МБТ, как это предусмотрено в инициативе 7 вышеупомянутого плана действий².
3. Разнообразие штатных сотрудников МБТ представлено исходя из целевых показателей гендерного паритета и желательных уровней национального представительства, которые определяются статьями регулярного бюджета для должностей по категории специалистов и выше (на основе ставок взносов в регулярный бюджет каждого из государств-членов). Настоящий документ также включает новый набор данных и аналитических материалов о более широком диапазоне трудовых ресурсов МБТ, с тем чтобы более точно отразить разнообразие его сотрудников и содействовать оценке прогресса в достижении целей, изложенных в Стратегии развития людских ресурсов на 2018–21 годы³.

► 1. Обзор состава сотрудников МБТ

4. В этом разделе содержится общая информация о составе, структуре и местонахождении персонала МБТ по состоянию на 31 декабря 2020 года.
5. По состоянию на 31 декабря 2020 года общая численность сотрудников МБТ составляла 3381 человек, что на 4,3% больше, чем в 2019 году. МБТ продолжало прилагать значительные усилия для улучшения гендерного паритета и географического разнообразия. Хотя требуются дальнейшие усилия для обеспечения гендерного паритета на всех уровнях обучения, женщины составляют 53,9% сотрудников МБТ и 48% сотрудников категории специалистов и выше. Некоторые действия, предпринятые МБТ, также способствовали дальнейшей диверсификации кадрового состава за счёт небольшого увеличения числа представленных национальностей. Все эти действия были согласованы с целями Стратегии в области людских ресурсов на

¹ GB.337/PV, para. 1116.

² GB.337/PFA/11, п. 26.

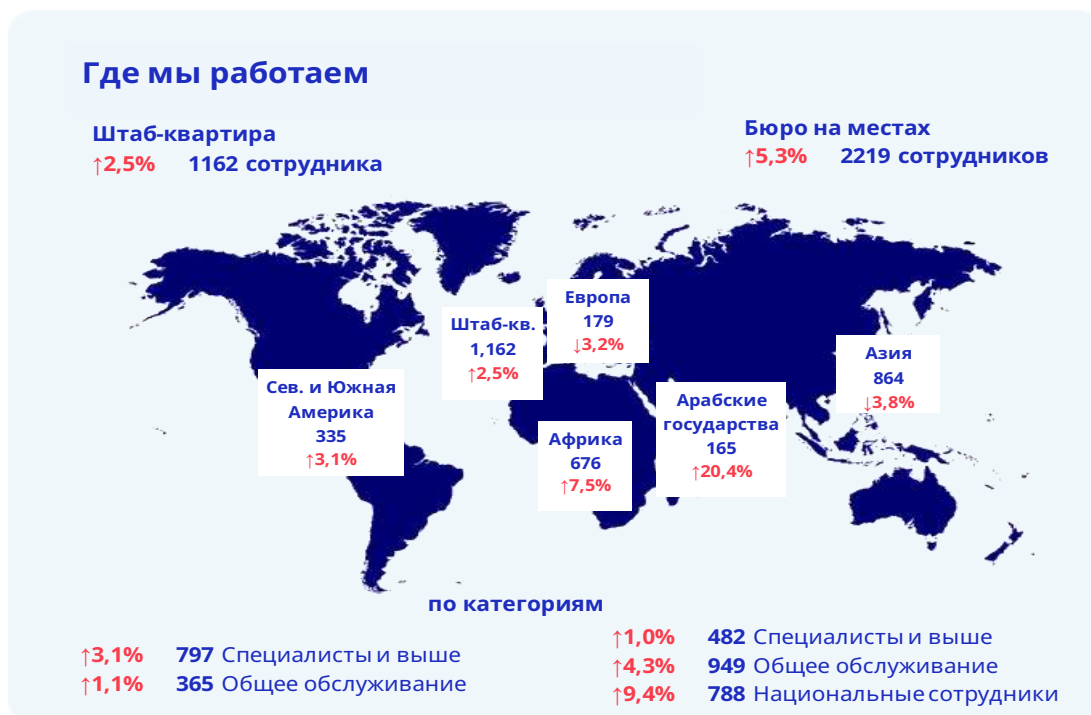
³ GB.331/PFA/13.

2018–21 годы, Плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы и Плана действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия среди сотрудников МБТ.

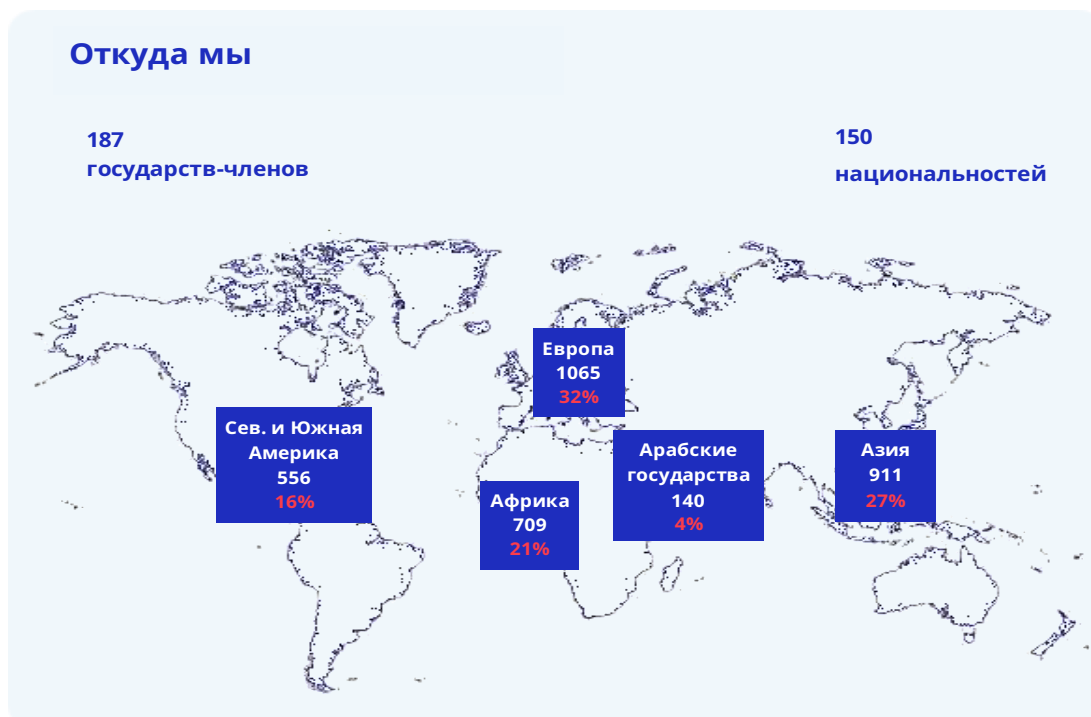
6. По сравнению с 2019 годом стоит отметить следующие основные тенденции:
- **Сотрудники МБТ:** общее количество сотрудников, нанятых за счёт средств регулярного бюджета, уменьшилось на 0,6%, в то время как число сотрудников, задействованных в проектах сотрудничества в целях развития (DC), увеличилось на 9,8% при значительном росте категории национальных сотрудников. Пандемия COVID-19 не оказала значительного влияния на общую численность персонала, нанятого МБТ в 2020 году. Увеличение численности штатных сотрудников, занимающихся проектами, соответствует твёрдому стремлению МБТ плодотворно осуществлять свою деятельность в области сотрудничества в целях развития во время пандемии.



- **Где мы работаем:** количество сотрудников, закреплённых за местами службы во внешних бюро МОТ, увеличилось по всем категориям персонала, причём заметный рост был зафиксирован в регионе арабских государств (20,4%) и регионе Африки (7,5%).



- **Откуда мы:** МБТ увеличило число представленных национальностей среди 187 государств-членов с 148 до 150⁴.



⁴ Сравнительные данные во всех случаях относятся к прошлому году.

1.1. Распределение всего персонала по категориям, местам службы, типам контрактов и источникам финансирования

7. Из 3381 сотрудника МБТ 1279 сотрудников относились к категории специалистов и выше (по всем источникам финансирования), из которых 482 или 38% находились в регионах. В 2020 году сотрудники уровня P5 и выше составляли 34,1% персонала этой категории, а сотрудники уровней с P1 по P4 — 65,9%.
8. В МБТ насчитывалось 2102 сотрудника категории общего обслуживания и национальных сотрудников (все источники финансирования). Из этого числа 1737 (83%) находились в регионах. По сравнению с 2019 годом общая численность персонала в штаб-квартире (все категории и источники финансирования) несколько увеличилась, а количество сотрудников, направленных в регионы для эффективного обслуживания трёхсторонних участников МОТ, увеличилось на 112 человек или на 5,3%. Арабские государства — это регион с наибольшим увеличением численности персонала (20,4%), что в основном связано с резким увеличением количества местных проектов. Эти модели согласуются с постоянными усилиями МБТ по перераспределению необходимых ресурсов в каждый из регионов и на оперативные аналитические и технические услуги.

► Таблица 1

Категория сотрудников и место службы	Работающие сотрудники							
	Сотрудники			(2019 г.)	Персонал*	(2019 г.)	Итого	(2019 г.)
	FT	WLT	Всего		FT			
Штаб-квартира								
Категория специалистов и выше (P)	322	270	592	(599)	205	(174)	797	(773)
Категория общего обслуживания (GS)	36	287	323	(322)	42	(39)	365	(361)
Всего	358	557	915	(921)	247	(213)	1 162	(1 134)
Бюро на местах								
P	157	92	249	(254)	233	(223)	482	(477)
Категория национальных должностных лиц (NO)	63	73	136	(136)	652	(584)	788	(720)
GS	95	288	383	(383)	566	(527)	949	(910)
Всего	315	453	768	(773)	1 451	(1 334)	2 219	(2 107)
Итого	673	1 010	1 683	(1 694)	1 698	(1 547)	3 381	(3 241)

* Должности, финансируемые за счёт средств DC (сотрудничество в целях развития), направляемых на поддержку программы (PSI), РБСА и других внебюджетных ресурсов.

FT = срочный контракт. WLT = бессрочный контракт.

1.2. Распределение всех сотрудников по категории, категории должности и типу контракта

► Таблица 2

Категория сотрудников и категория должности**	Работающие сотрудники				Итого
	Штатные сотрудники			Персонал ДС*	
	FT	WLT	Всего	FT	
Категория специалистов и выше					
DG	1		1		1
DDG	3		3		3
ADG	6		6		6
D2	7	17	24	1	25
D1	32	36	68	2	70
DIR	6		6		6
P5	96	169	265	61	326
P4	185	98	283	151	434
P3	99	38	137	131	268
P2	41	4	45	81	126
P1	3		3	11	14
Итого	479	362	841	438	1 279
Категория национальных должностных лиц					
CORR	12		12		12
NOC		4	4	15	19
NOB	23	40	63	261	324
NOA	28	29	57	376	433
Всего	63	73	136	652	788
Категория общего обслуживания					
G7	1	98	99	27	126
G6	41	191	232	166	398
G5	48	158	206	211	417
G4	22	72	94	89	183

Категория сотрудников и категория должности**	Работающие сотрудники				Итого
	Штатные сотрудники			Персонал ДС*	
	FT	WLT	Всего	FT	
G3	13	32	45	17	62
G2	6	24	30	96	126
G1				2	2
Всего	131	575	706	608	1 314
Итого	673	1 010	1 683	1 698	3 381

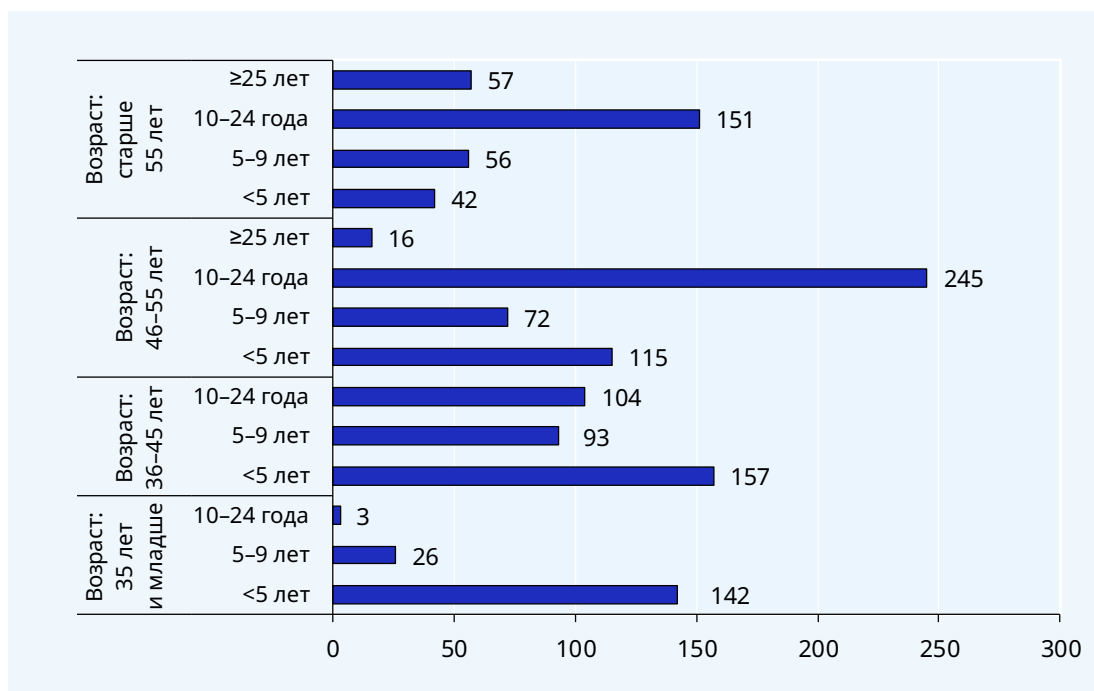
* Должности, финансируемые за счёт средств ДС (сотрудничество в целях развития), направляемых на поддержку программы (PSI), РБСА и других внебюджетных ресурсов.

** Прим. ред.: DG — Генеральный директор; DDG — заместитель Генерального директора; ADG — помощник Генерального директора; DIR — директор местного отделения МОТ (Берлин, Мадрид, Токио, Лиссабон, Париж, Брюссель); CORR — национальный корреспондент; NOC — национальное должностное лицо С; NOB — национальное должностное лицо В; NOA — национальное должностное лицо А.

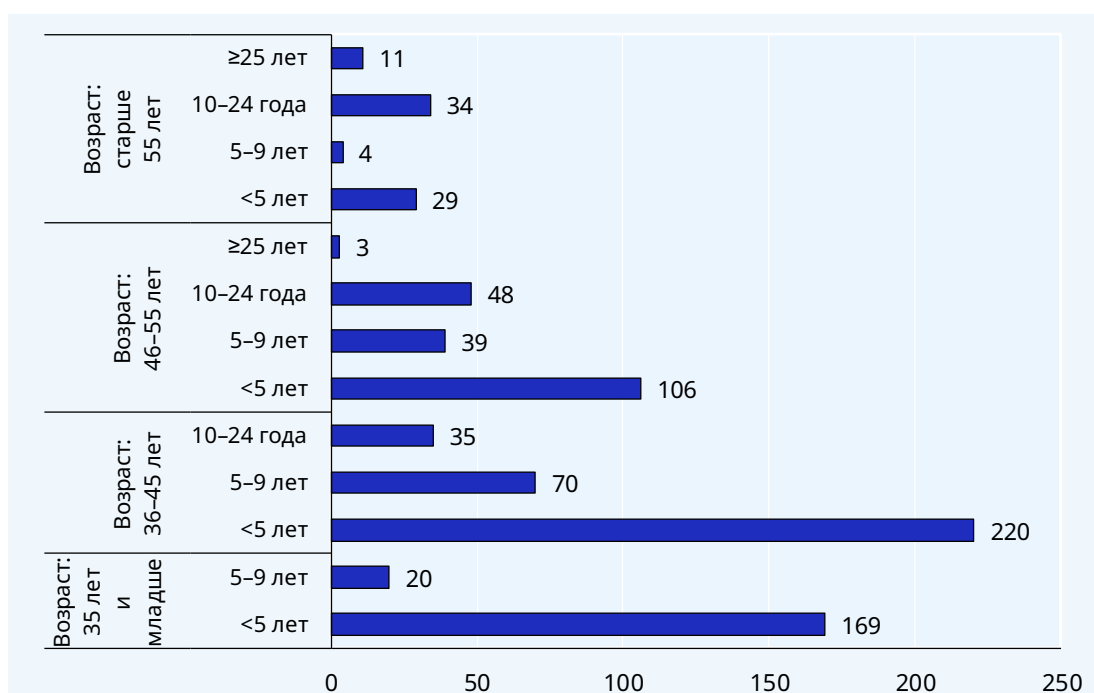
1.3. Распределение сотрудников по возрасту и стажу работы

9. Повышение возраста обязательного ухода на пенсию до 65 лет, которое было введено МБТ с 1 января 2018 года, продолжало приводить к тому, что меньше сотрудников выходили на пенсию в период 2018–20 годов, что тем самым ограничивало способность МБТ омолаживать состав своего персонала в этот период. В настоящее время средний возраст сотрудников МБТ составляет 45,4 года, а средний стаж работы — 8,9 года. Средний возраст сотрудников категории специалистов и выше составляет 47,4 года, а средний возраст сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников — 45,4 года и 42,4 года, соответственно.
10. Для решения задач будущего сферы труда МБТ признаёт важность привлечения и развития молодых людей как ключевого элемента как планирования преемственности, так и диверсификации. Поэтому оно планирует проведение ряда инициатив по привлечению новых талантливых людей в соответствии со своим Планом действий по улучшению гендерного баланса и географического разнообразия. При разработке этих инициатив принимаются во внимание опыт и уроки, извлечённые из пандемии COVID-19. Подробная статистика персонала по возрасту и стажу работы представлена на трёх рисунках ниже.

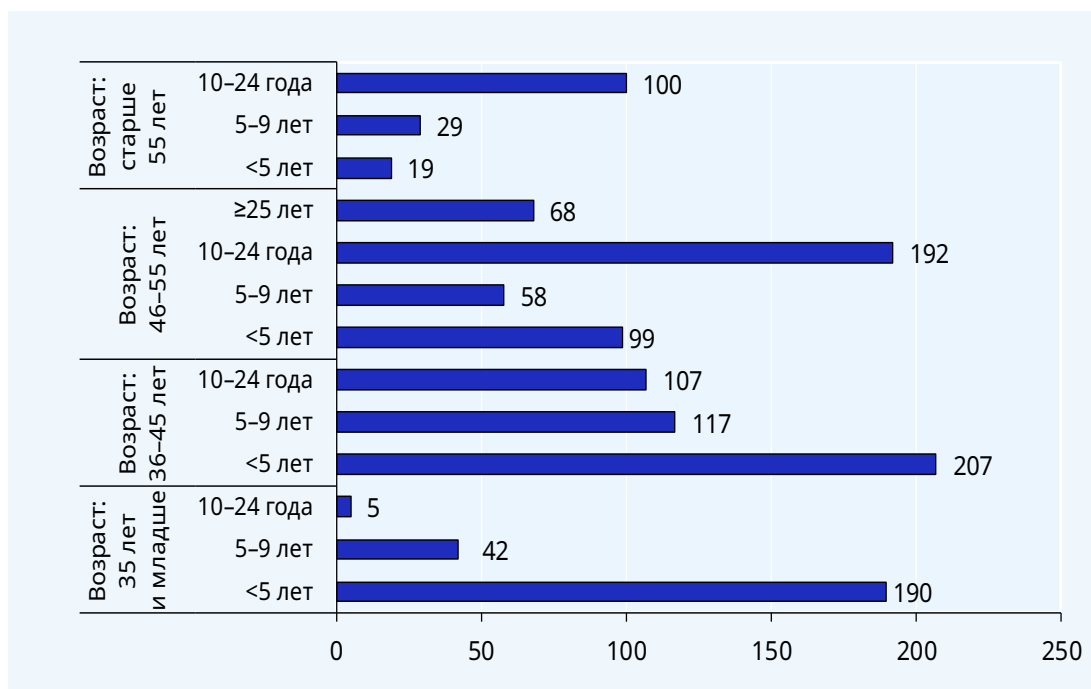
► **Рисунок 1. Распределение сотрудников категории специалистов по возрасту и стажу работы**



► **Рисунок 2. Распределение национальных должностных лиц по возрасту и стажу работы**



► Рисунок 3. Распределение сотрудников категории общего обслуживания по возрасту и стажу работы



► 2. Географическое разнообразие

11. В этом разделе содержится подробная информация о распределении всего персонала по регионам происхождения и странам гражданства, а также представлена текущая ситуация с точки зрения географического разнообразия сотрудников МБТ (в том числе младших сотрудников категории специалистов). Из 187 государств-членов 50 (27%) представлены более чем адекватно, 60 (32%) — адекватно и 77 (41%) — менее чем адекватно. Подробная информация по государствам-членам и по статусу представительства представлена в разделе 2.2. Поиск адекватного географического представительства по-прежнему является приоритетом для МБТ. Хотя пандемия COVID-19 повлияла на некоторые изначально запланированные информационно-пропагандистские мероприятия, альтернативные условия работы, предложенные МБТ во время пандемии, расширили возможности для удалённой работы, что является важным фактором для привлечения более диверсифицированного пула новых талантов на вакантные должности.

2.1. Распределение всех сотрудников по региону происхождения, категории должности, типу контракта и источнику финансирования

► Таблица 3. Африка

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал DC	Итого
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2		4	4		4
D1	6	2	8		8
P5	15	17	32	8	40
P4	26	7	33	34	67
P3	7	5	12	21	33
P2	2	1	3	7	10
NOC		1	1	8	9
NOB	5	16	21	99	120
NOA	5	7	12	88	100
G7		25	25	6	31
G6	16	23	39	62	101
G5	15	26	41	41	82
G4	2	11	13	9	22
G3	4	11	15	8	23
G2	2	9	11	44	55
G1				2	2
Итого	107	165	272	437	709

► Таблица 4. Северная и Южная Америка

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал DC	Итого
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2	1	4	5	1	6
D1	5	7	12	1	13
P5	16	40	56	11	67
P4	51	27	78	25	103

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал ДС	Итого
	FT	WLT		FT	
P3	18	8	26	26	52
P2	10	1	11	14	25
P1	1		1	1	2
NOC		1	1	1	2
NOB	3	11	14	16	30
NOA	6	12	18	56	74
G7	1	16	17	7	24
G6	5	30	35	11	46
G5	9	24	33	29	62
G4	3	11	14	17	31
G3	1	6	7	1	8
G2	2		2	7	9
Итого	134	198	332	224	556

► Таблица 5. Арабские государства

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал ДС	Итого
	FT	WLT		FT	
ADG	1		1		1
P5	3	3	6	4	10
P4	3	1	4	2	6
P3	2	2	4	5	9
P2				3	3
NOB	1		1	25	26
NOA	2		2	27	29
G7		2	2		2
G6	2	2	4	11	15
G5		5	5	13	18
G4		2	2	6	8
G3				3	3
G2		3	3	7	10
Итого	14	20	34	106	140

► Таблица 6. Азиатско-Тихоокеанский регион

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал DC	Итого
	FT	WLT		FT	
DDG	1		1		1
ADG	2		2		2
D2	1	1	2		2
D1	3	6	9		9
DIR	1		1		1
P5	13	25	38	13	51
P4	18	21	39	22	61
P3	11	5	16	19	35
P2	8		8	15	23
P1	1		1	1	2
NOC		1	1	5	6
NOB	11	11	22	109	131
NOA	14	9	23	168	191
G7		16	16	11	27
G6	10	44	54	53	107
G5	11	27	38	107	145
G4	2	9	11	37	48
G3	3	11	14	3	17
G2	2	12	14	38	52
Итого	112	198	310	601	911

► Таблица 7. Европа

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал DC	Итого
	FT	WLT		FT	
DG	1		1		1
ADG	1		1		1
D2	5	8	13		13
D1	18	21	39	1	40
DIR	5		5		5
P5	49	84	133	25	158
P4	87	42	129	68	197
P3	61	18	79	60	139

Категория	Штатные сотрудники		Всего	Персонал ДС	Итого
	FT	WLT		FT	
P2	21	2	23	42	65
P1	1		1	9	10
CORR	12		12		12
NOC		1	1	1	2
NOB	3	2	5	12	17
NOA	1	1	2	37	39
G7		39	39	3	42
G6	8	92	100	29	129
G5	13	76	89	21	110
G4	15	39	54	20	74
G3	5	4	9	2	11
Итого	306	429	735	330	1 065

2.2. Представительство государств-членов (желательный диапазон и статус представительства)

12. Представленность государств-членов в кадровой политике МОТ определяется только на основе международных сотрудников категории специалистов, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, а именно должности категории Р, D и старшие должности, финансируемые из регулярного бюджета МОТ. Метод, используемый для оценки представительства государств-членов, основан на системе *желательных диапазонов*, которая была создана в Секретариате ООН в 1948 году в целях выделения каждому государству-члену определённого диапазона должностей, согласно которым страна рассматривается как: а) адекватно представленная; b) менее чем адекватно представленная (в том числе непредставленная); c) более чем адекватно представленная.
13. Чтобы рассчитать желательный диапазон⁵, определяющий статус представительства той или иной страны, МБТ использует два фактора, а именно членство и начисленный каждому государству-члену взнос в бюджет Организации.

► Таблица 8. Африка

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Алжир	1	2	3	1–2	Более чем адекватный
Ангола	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Бенин	0	3	3	1–2	Более чем адекватный

⁵ В таблицах 8–12 желательный диапазон рассчитан на основе данных по состоянию на 31 декабря 2020 г.

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Ботсвана	1	1	2	1–2	Адекватный
Буркина-Фасо	1	1	2	1–2	Адекватный
Бурунди	0	1	1	1–2	Адекватный
Кабо-Верде	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Камерун	0	4	4	1–2	Более чем адекватный
Центральноафриканская Республика	1	0	1	1–2	Адекватный
Чад	0	1	1	1–2	Адекватный
Коморские Острова	1	0	1	1–2	Адекватный
Конго	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Кот-д'Ивуар	0	4	4	1–2	Более чем адекватный
Демократическая Республика Конго	0	1	1	1–2	Адекватный
Джибути	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Египет	2	3	5	1–2	Более чем адекватный
Экваториальная Гвинея	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Эритрея	0	1	1	1–2	Адекватный
Эсватини	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Эфиопия	0	3	3	1–2	Более чем адекватный
Габон	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Гамбия	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Гана	1	4	5	1–2	Более чем адекватный
Гвинея	1	1	2	1–2	Адекватный
Гвинея-Бисау	1	0	1	1–2	Адекватный
Кения	1	2	3	1–2	Более чем адекватный
Лесото	1	1	2	1–2	Адекватный
Либерия	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Ливия	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Мадагаскар	1	0	1	1–2	Адекватный
Малави	0	2	2	1–2	Адекватный
Мали	1	2	3	1–2	Более чем адекватный
Мавритания	1	0	1	1–2	Адекватный
Маврикий	0	1	1	1–2	Адекватный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Марокко	0	1	1	1–2	Адекватный
Мозамбик	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Намибия	2	0	2	1–2	Адекватный
Нигер	0	2	2	1–2	Адекватный
Нигерия	1	0	1	1–2	Адекватный
Руанда	1	2	3	1–2	Более чем адекватный
Сан-Томе и Принсипи	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Сенегал	1	3	4	1–2	Более чем адекватный
Сейшельские Острова	1	0	1	1–2	Адекватный
Сьерра-Леоне	0	1	1	1–2	Адекватный
Сомали	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Южная Африка	2	3	5	1–2	Более чем адекватный
Южный Судан	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Судан	1	0	1	1–2	Адекватный
Того	0	1	1	1–2	Адекватный
Тунис	2	1	3	1–2	Более чем адекватный
Уганда	0	2	2	1–2	Адекватный
Объединённая Респ. Танзания	1	1	2	1–2	Адекватный
Замбия	2	2	4	1–2	Более чем адекватный
Зимбабве	0	4	4	1–2	Более чем адекватный

► Таблица 9. Арабские государства

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Бахрейн	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Ирак	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Иордания	1	3	4	1–2	Более чем адекватный
Кувейт	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Ливан	5	3	8	1–2	Более чем адекватный
Оман	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Катар	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Саудовская Аравия	0	0	0	6–10	Менее чем адекватный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Сирийская Арабская Республика	2	0	2	1–2	Адекватный
Объединённые Арабские Эмираты	0	0	0	3–5	Менее чем адекватный
Йемен	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный

► Таблица 10. Азиатско-Тихоокеанский регион

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Афганистан	0	2	2	1–2	Адекватный
Австралия	3	4	7	11–19	Менее чем адекватный
Бангладеш	0	1	1	1–2	Адекватный
Бруней-Даруссалам	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Камбоджа	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Китай	3	11	14	60–81	Менее чем адекватный
Острова Кука	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Фиджи	1	1	2	1–2	Адекватный
Индия	2	12	14	4–7	Более чем адекватный
Индонезия	1	1	2	3–5	Менее чем адекватный
Исламская Республика Иран	0	2	2	2–3	Адекватный
Япония	20	13	33	43–72	Менее чем адекватный
Кирибати	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Лаосская Народно-Демократическая Республика	0	1	1	1–2	Адекватный
Малайзия	0	0	0	2–3	Менее чем адекватный
Мальдивская Республика	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Маршалловы Острова	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Монголия	2	1	3	1–2	Более чем адекватный
Мьянма	1	0	1	1–2	Адекватный
Непал	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Новая Зеландия	2	0	2	1–2	Адекватный
Пакистан	1	3	4	1–2	Более чем адекватный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Палау	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Папуа-Новая Гвинея	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Филиппины	2	3	5	1–2	Более чем адекватный
Республика Корея	2	7	9	11–19	Менее чем адекватный
Самоа	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Сингапур	0	1	1	2–4	Менее чем адекватный
Соломоновы Острова	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Шри-Ланка	0	3	3	1–2	Более чем адекватный
Таиланд	5	0	5	2–3	Более чем адекватный
Тимор-Лешти	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Тонга	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Тувалу	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Вануату	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Вьетнам	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный

► Таблица 11. Европа

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Албания	1	0	1	1–2	Адекватный
Армения	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Австрия	1	1	2	3–6	Менее чем адекватный
Азербайджан	0	1	1	1–2	Адекватный
Беларусь	1	0	1	1–2	Адекватный
Бельгия	10	6	16	4–7	Более чем адекватный
Босния и Герцеговина	0	1	1	1–2	Адекватный
Болгария	3	1	4	1–2	Более чем адекватный
Хорватия	2	2	4	1–2	Более чем адекватный
Кипр	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Чешская Республика	0	1	1	2–3	Менее чем адекватный
Дания	4	4	8	3–5	Более чем адекватный
Эстония	1	0	1	1–2	Адекватный
Финляндия	2	3	5	2–4	Более чем адекватный
Франция	27	48	75	22–37	Более чем адекватный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Грузия	0	2	2	1–2	Адекватный
Германия	23	25	48	31–51	Адекватный
Греция	1	4	5	2–3	Более чем адекватный
Венгрия	2	1	3	1–2	Более чем адекватный
Исландия	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Ирландия	1	4	5	2–3	Более чем адекватный
Израиль	1	1	2	2–4	Адекватный
Италия	18	25	43	17–28	Более чем адекватный
Казахстан	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Кыргызстан	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Латвия	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Литва	0	1	1	1–2	Адекватный
Люксембург	1	1	2	1–2	Адекватный
Мальта	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Черногория	0	1	1	1–2	Адекватный
Нидерланды	7	10	17	7–11	Более чем адекватный
Северная Македония	1	0	1	1–2	Адекватный
Норвегия	1	4	5	4–6	Адекватный
Польша	1	1	2	4–7	Менее чем адекватный
Португалия	7	4	11	2–3	Более чем адекватный
Респ. Молдова	1	3	4	1–2	Более чем адекватный
Румыния	3	1	4	1–2	Более чем адекватный
Российская Федерация	5	2	7	12–20	Менее чем адекватный
Сан-Марино	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Сербия	0	2	2	1–2	Адекватный
Словакия	1	0	1	1–2	Адекватный
Словения	1	0	1	1–2	Адекватный
Испания	22	12	34	11–18	Более чем адекватный
Швеция	4	1	5	5–8	Адекватный
Швейцария	8	4	12	6–10	Более чем адекватный
Таджикистан	1	0	1	1–2	Адекватный
Турция	2	3	5	7–12	Менее чем адекватный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Туркменистан	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Украина	1	1	2	1–2	Адекватный
Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии	11	20	31	23–38	Адекватный
Узбекистан	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный

► Таблица 12. Северная и Южная Америка

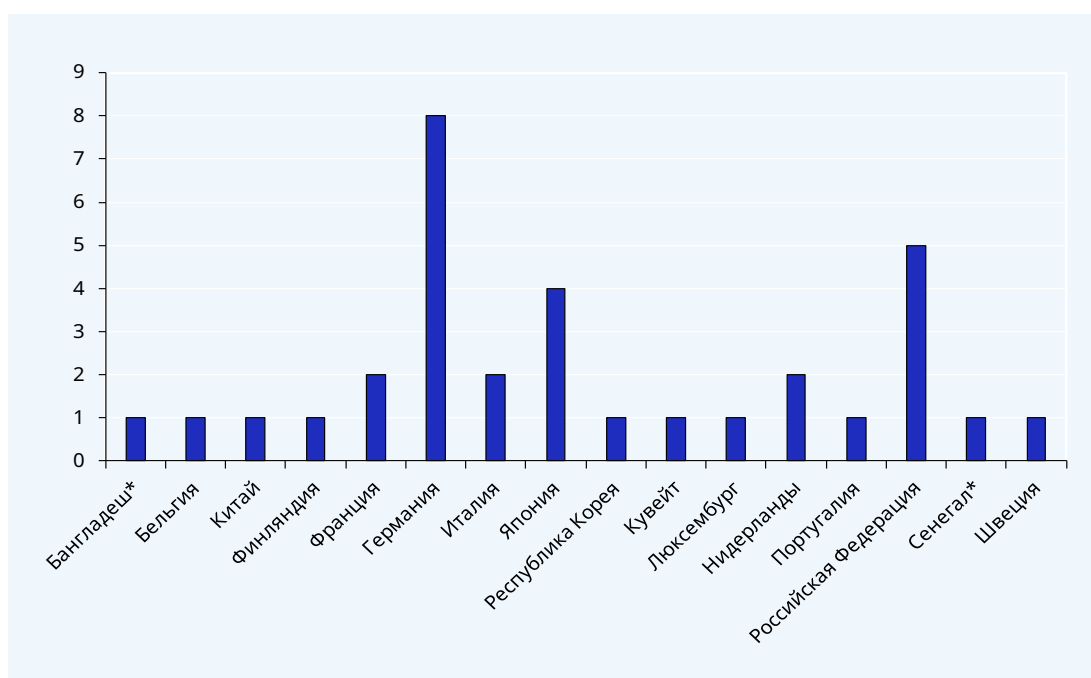
Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Антигуа и Барбуда	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Аргентина	8	8	16	5–8	Более чем адекватный
Багамские Острова	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Барбадос	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Белиз	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Боливия (Многонац. Государство)	1	2	3	1–2	Более чем адекватный
Бразилия	7	8	15	15–25	Адекватный
Канада	15	8	23	14–23	Адекватный
Чили	2	2	4	2–3	Более чем адекватный
Колумбия	2	2	4	1–2	Более чем адекватный
Коста-Рика	3	5	8	1–2	Более чем адекватный
Куба	1	0	1	1–2	Адекватный
Доминика	0	1	1	1–2	Адекватный
Доминиканская Республика	2	1	3	1–2	Более чем адекватный
Эквадор	3	1	4	1–2	Более чем адекватный
Сальвадор	2	2	4	1–2	Более чем адекватный
Гренада	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Гватемала	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Гайана	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Гаити	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Гондурас	1	0	1	1–2	Адекватный
Ямайка	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Мексика	5	6	11	7–11	Адекватный

Страна гражданства	Женщины	Мужчины	Итого	Желательный диапазон	Статус представительства страны
Никарагуа	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Панама	0	1	1	1–2	Адекватный
Парагвай	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Перу	3	8	11	1–2	Более чем адекватный
Сент-Китс и Невис	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Сент-Люсия	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Сент-Винсент и Гренадины	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Суринам	0	0	0	1–2	Менее чем адекватный
Тринидад и Тобаго	2	1	3	1–2	Более чем адекватный
Соединённые Штаты Америки	38	31	69	111–148	Менее чем адекватный
Уругвай	1	2	3	1–2	Более чем адекватный
Венесуэла (Боливарианская Респ.)	0	3	3	4–6	Менее чем адекватный

2.3. Распределение младших сотрудников категории специалистов по странам и региону происхождения

14. По состоянию на 31 декабря 2020 года в МБТ было занято 33 младших сотрудника категории специалистов 16 различных национальностей.

► **Рисунок 4. Распределение младших сотрудников категории специалистов по стране гражданства**



* За счёт Нидерландов.

► 3. Гендерное разнообразие

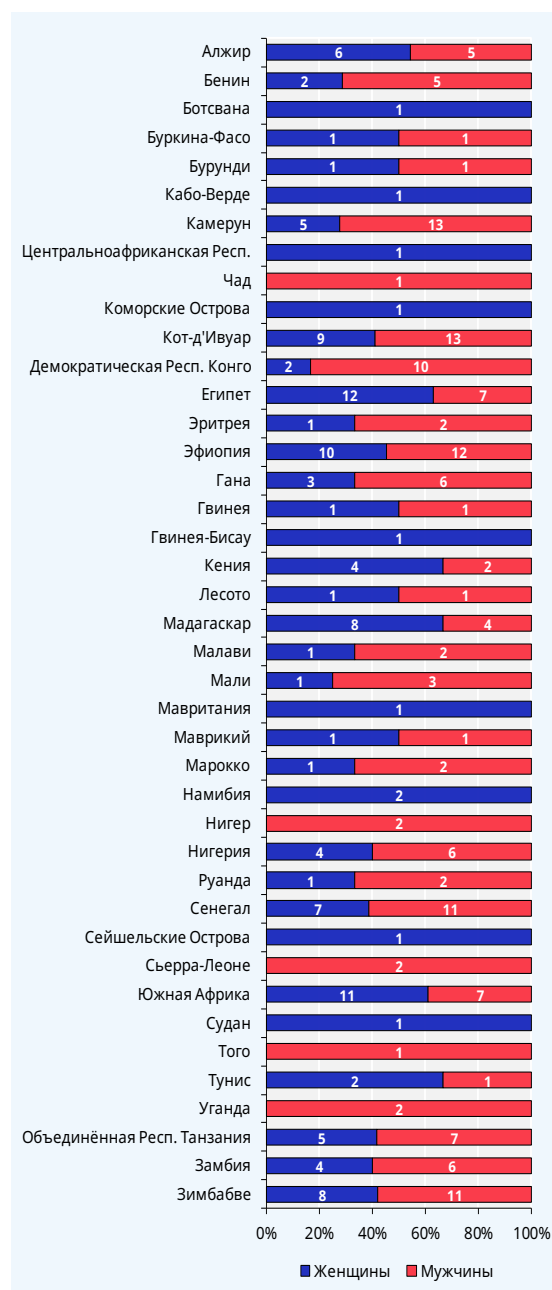
15. В этом разделе рассматривается элемент гендерного разнообразия в соответствии с показателем, предусмотренным в Стратегии развития людских ресурсов на 2018–21 годы (гендерное равенство на должностях категории специалистов и руководства). Численность сотрудников, упоминаемая в этом разделе, больше, чем в разделе, посвящённом географическому распределению, так как гендерные данные касаются всех сотрудников, нанятых по срочным или бессрочным контрактам независимо от источника финансирования их должностей, в то время как данные о географическом распределении ограничиваются сотрудниками на должностях, которые должны распределяться на географической основе (должности международных сотрудников категории специалистов и выше, которые подбираются на конкурсной основе и финансируются за счёт средств регулярного бюджета).
16. По состоянию на 31 декабря 2020 года женщины составляли большинство в штате МБТ (53,9%). В категории специалистов и выше они составляли 48%, в категории общего обслуживания — 61,1% и в категории национальных специалистов — 51,4%. Женщины составляют большинство на уровне P1–P4 (54%). Однако необходимо приложить больше усилий на уровне P5 и выше, где процентная доля женщин составляет 36,5%. Необходимы дополнительные усилия для увеличения количества кандидатур квалифицированных женщин, в том числе за счёт внутренних кадровых ресурсов, и этому будет уделено особое внимание при реализации соответствующего плана действий. Пандемия COVID-19 наглядно показала важность постоянного внимания к соответствующей кадровой политике для поддержания баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью и благополучия персонала как фактора, способствующего гендерному разнообразию. Поскольку условия работы на дому, введённые во время пандемии, затрагивают сотрудников, выполняющих семейные обязанности, МБТ приняло соответствующие меры для оказания необходимой поддержки и обеспечения использования информационных технологий для всего персонала, насколько это было возможным.



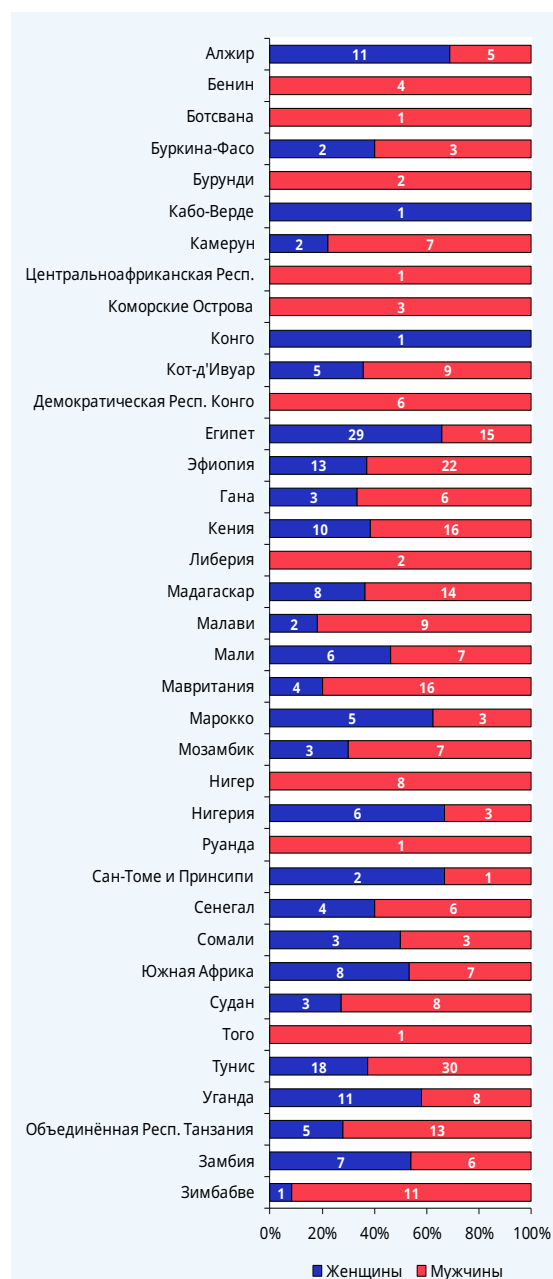
3.1. Гендерное распределение по региону происхождения, стране гражданства и источнику финансирования

► Рисунок 5. Африка

а) Штатные сотрудники

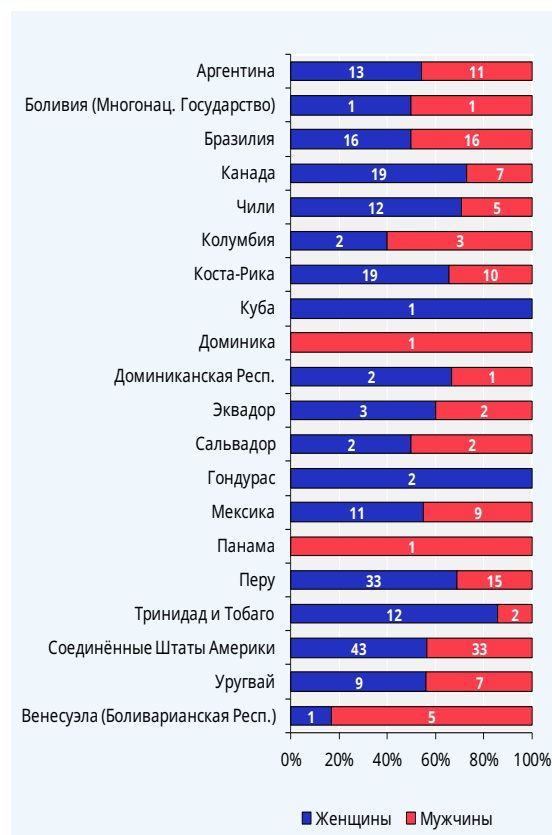


б) Персонал DC

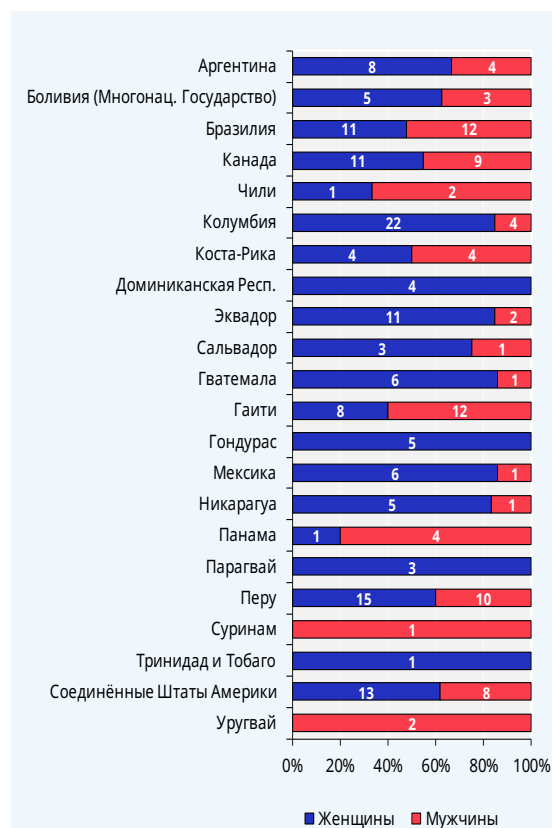


► Рисунок 6. Северная и Южная Америка

а) Штатные сотрудники

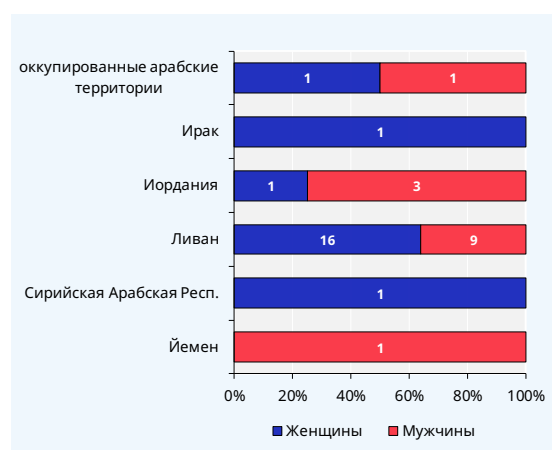


б) Персонал DC

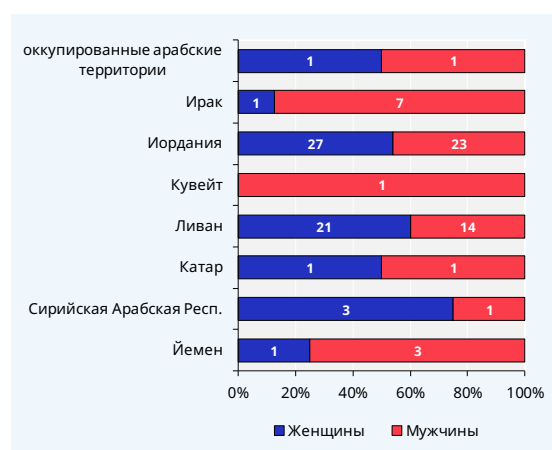


► Рисунок 7. Арабские государства

а) Штатные сотрудники

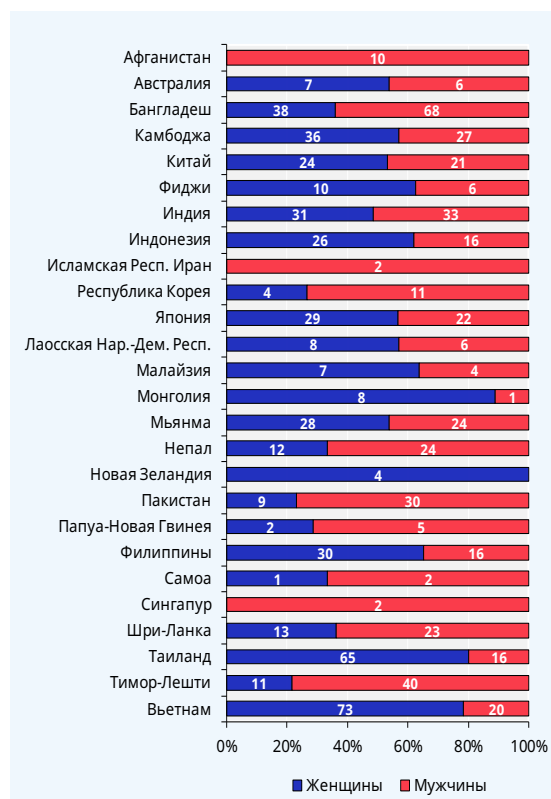


б) Персонал DC

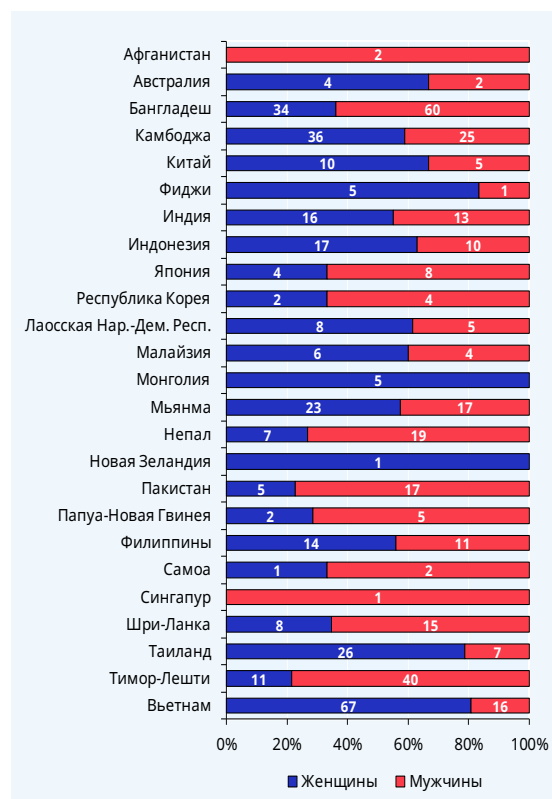


► Рисунок 8. Азиатско-Тихоокеанский регион

а) Штатные сотрудники

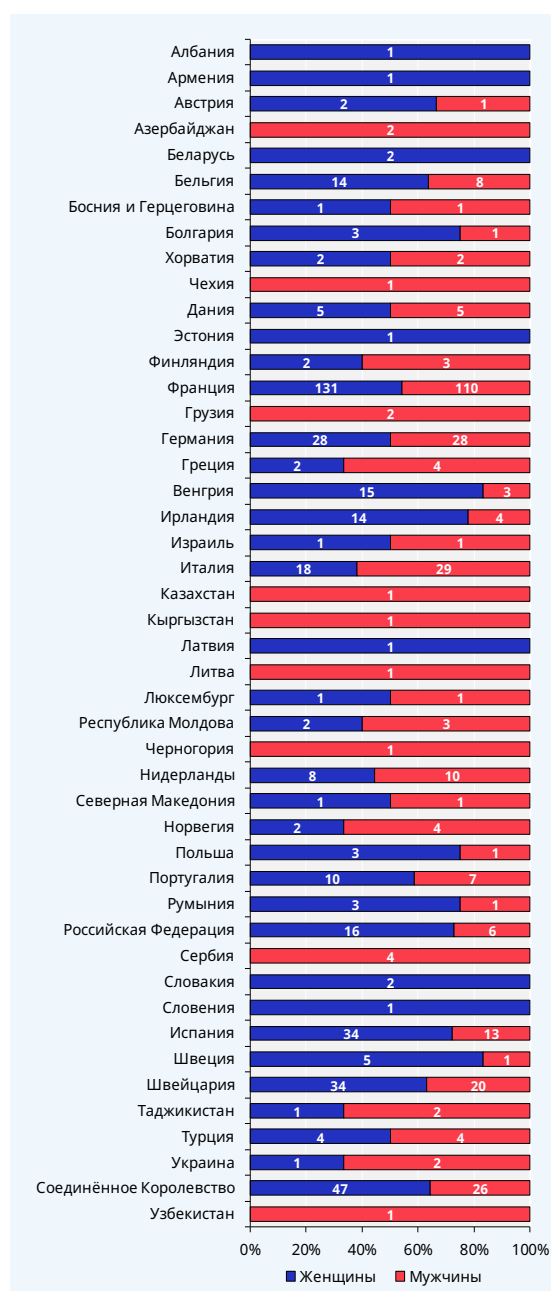


б) Персонал DC

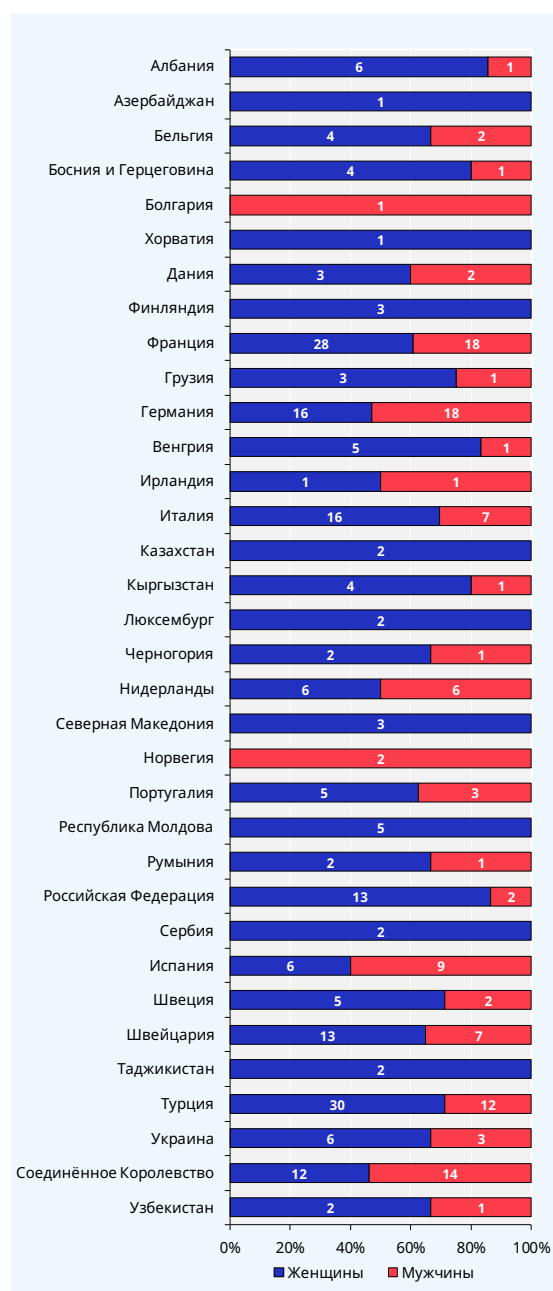


► Рисунок 9. Европа

а) Штатные сотрудники



б) Персонал DC

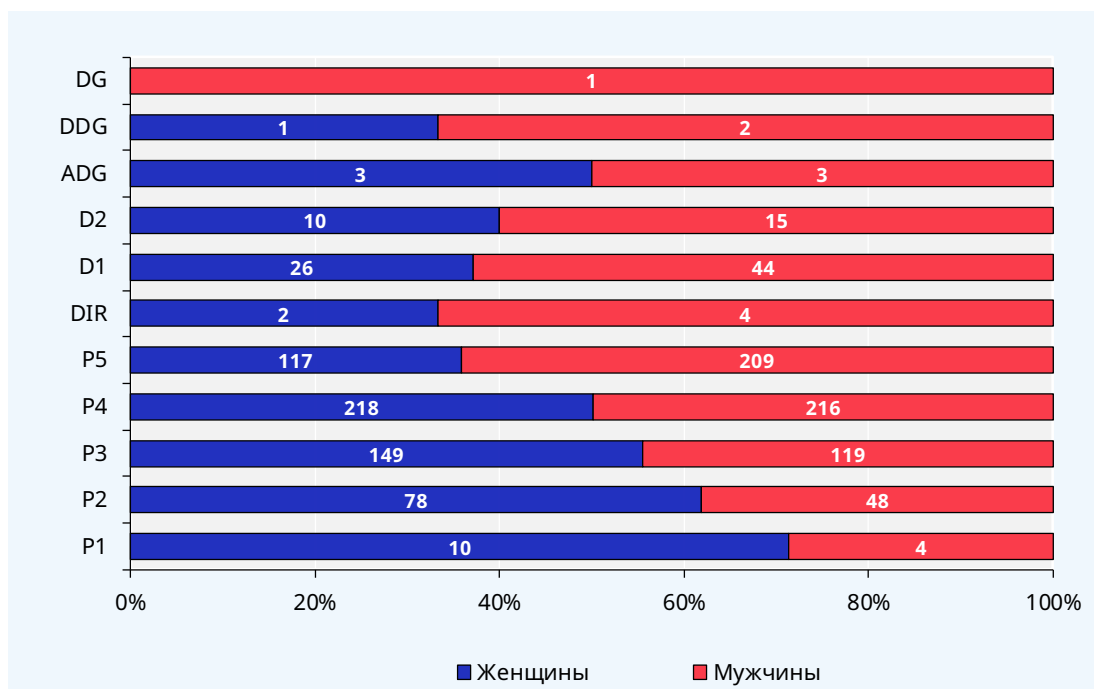


3.2. Гендерное распределение по категории, возрасту, категории должности и типу контракта (штатные сотрудники)

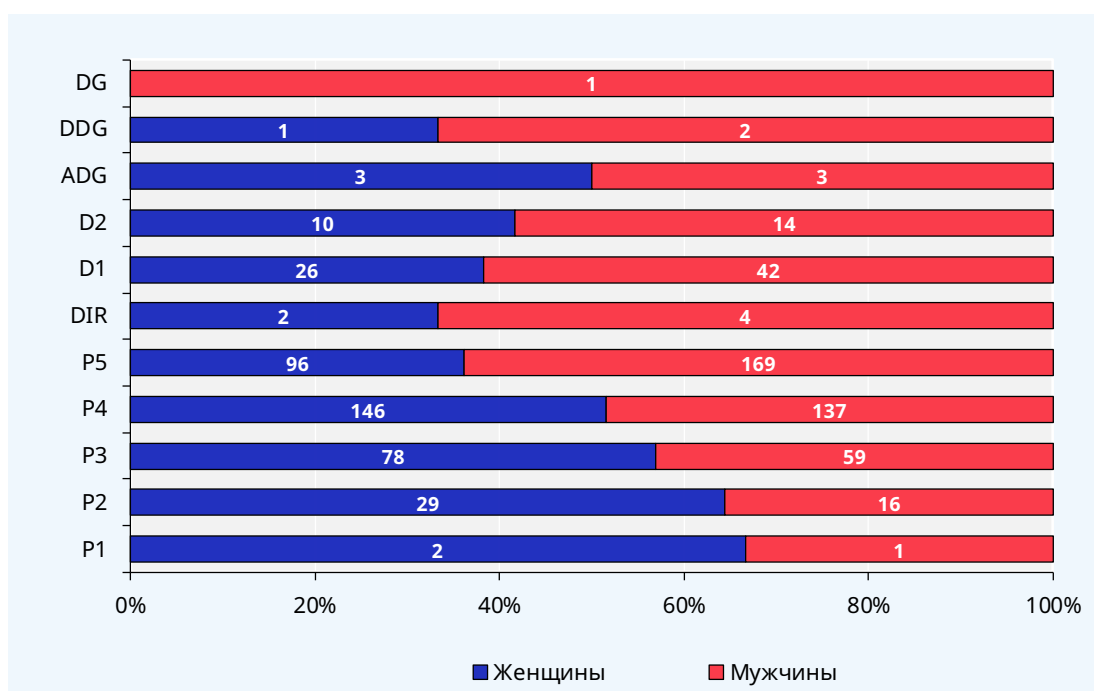
► Таблица 13

Категория должности		35 лет и младше		36–45 лет		46–55 лет		Старше 55 лет		Итого
		Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	
Всего по Р		35	17	111	87	155	185	92	159	841
DG	FT								1	1
DDG	FT					1			2	3
ADG	FT					1	1	2	2	6
D2	FT					1	2	2	2	7
	WLT					1	4	6	6	17
D1	FT			1		5	9	5	12	32
	WLT					7	6	8	15	36
DIR	FT				1	1	1	1	2	6
P5	FT			3	8	14	28	12	31	96
	WLT			3	3	30	48	34	51	169
P4	FT	5	1	51	33	31	38	6	20	185
	WLT			8	11	34	24	11	10	98
P3	FT	8	8	32	22	16	9	3	1	99
	WLT			7	2	11	13	1	4	38
P2	FT	20	7	6	7	1				41
	WLT					1	2	1		4
P1	FT	2	1							3
Всего по NO		3	2	15	15	32	28	26	15	136
CORR	FT				4	3	2	1	2	12
NOC	WLT						1	3		4
NOB	FT	2		4	1	6	9	1		23
	WLT			6	1	6	8	14	5	40
NOA	FT	1	2	4	8	8	5			28
	WLT			1	1	9	3	7	8	29
Всего по GS и взаимосвязанным должностям		21	19	115	62	196	100	125	68	706
G7	FT		1							1
	WLT			7	3	31	9	36	12	98
G6	FT	4	2	12	12	6	1	4		41
	WLT	3		25	16	75	23	37	12	191
G5	FT	9	9	10	2	11	2	4	1	48
	WLT	1	1	40	7	52	20	32	5	158
G4	FT	2	1	4	3	6	4	2		22
	WLT			14	3	13	17	9	16	72
G3	FT	1	1	2	4	1	2	1	1	13
	WLT	1	2	1	4		9		15	32
G2	FT		2		2		2			6
	WLT				6	1	11		6	24
Итого		59	38	241	164	383	313	243	242	1 683

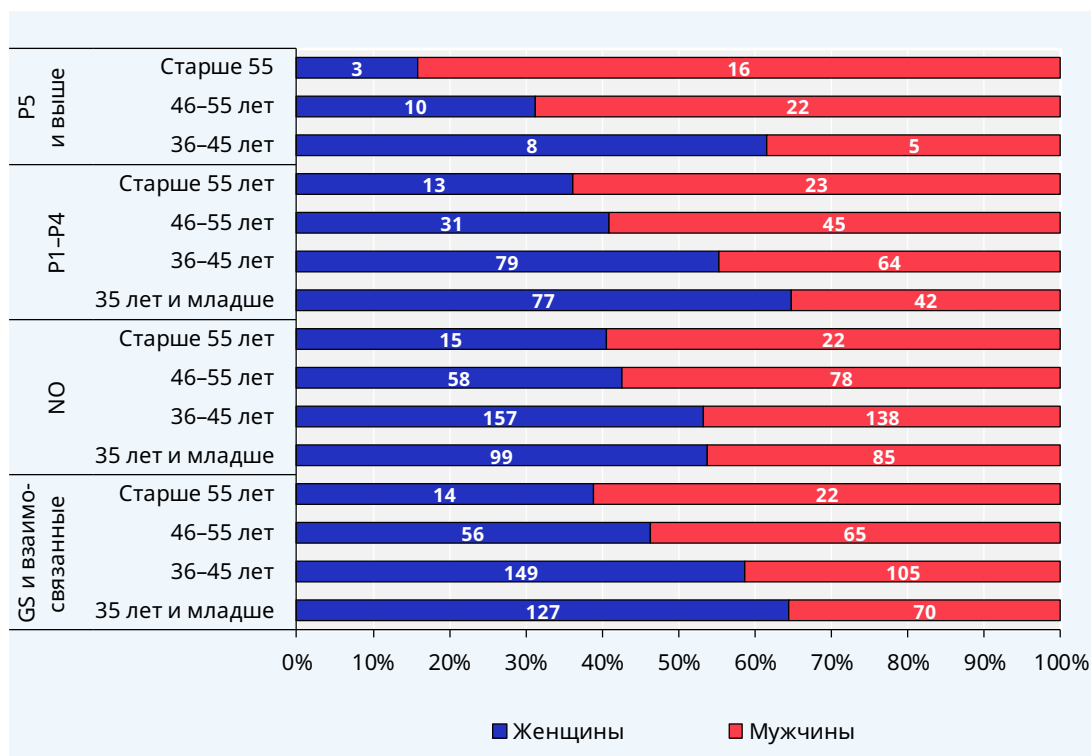
► Рисунок 10. Гендерное распределение по категории специалистов и выше



► Рисунок 11. Гендерное распределение по категории специалистов и выше (штатные сотрудники)



► Рисунок 12. Гендерное распределение по категории, возрасту и категории должности внештатных сотрудников

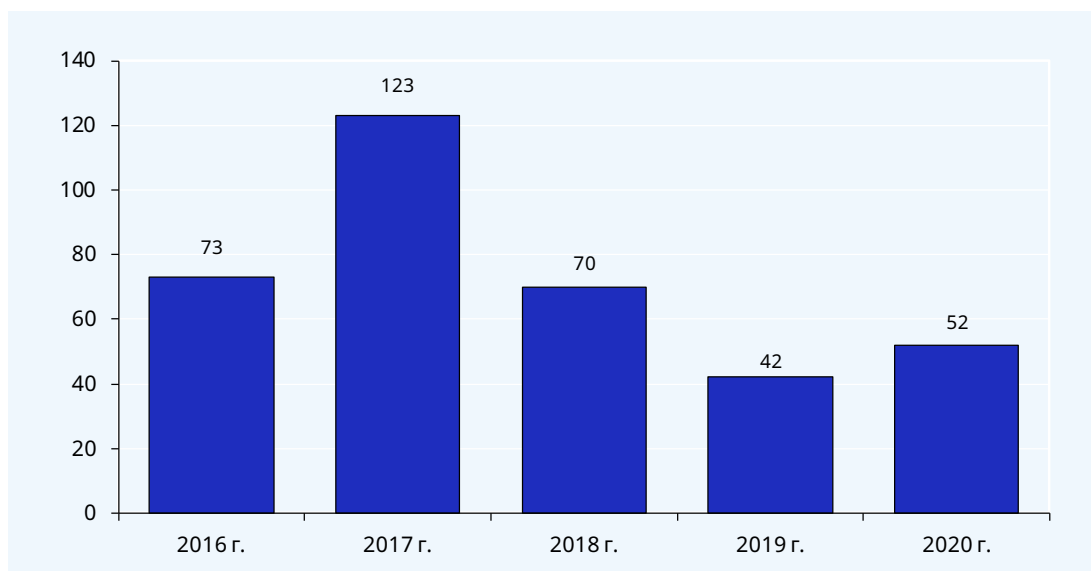


► 4. Подбор и мобильность персонала

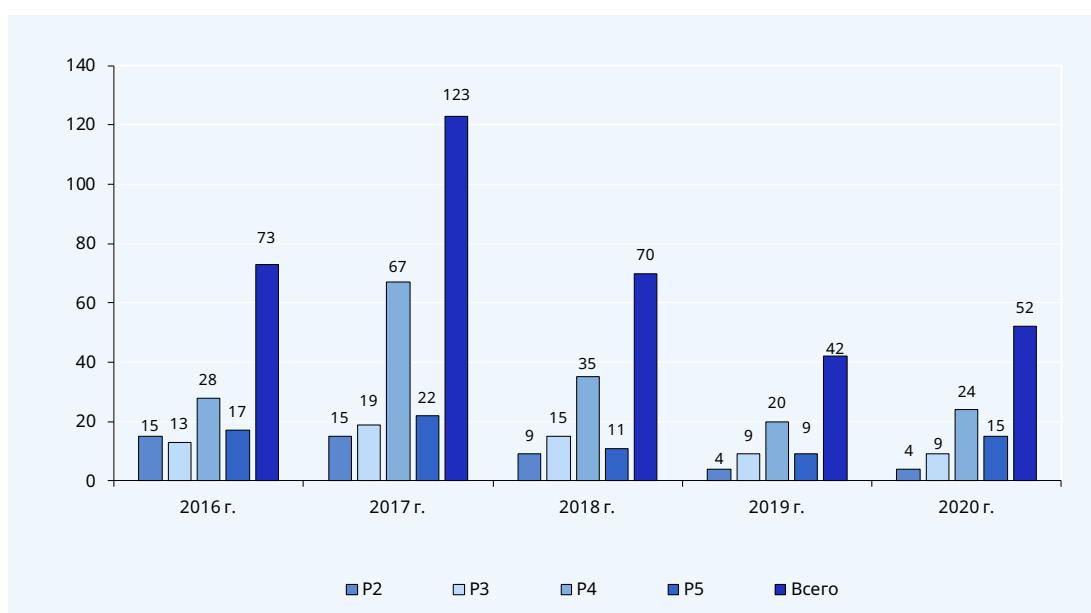
17. В этом разделе представлена информация о подборе и мобильности персонала, в том числе о численности сотрудников из менее чем адекватно представленных стран, которые приступили к работе в МБТ в 2020 году на должностях, финансируемых из регулярного бюджета, с учётом географического распределения.
18. Во время пандемии COVID-19 МБТ продолжало прилагать усилия к привлечению, найму и адаптации к изменившимся условиям разнообразного и высококвалифицированного персонала. Платформа электронного найма (ILO Jobs), внедрённая в апреле 2018 года, продолжала играть важную роль в 2020 году. До декабря 2020 года эту платформу посетили более 3,5 млн человек, в том числе более 220 000 потенциальных кандидатов, которые либо представили профильные данные, либо подписались на электронную почту с оповещением о вакансиях. На сайте было размещено более 2100 вакансий (включая стажировки), было подано более 175 000 заявок. МБТ продолжало укреплять свои партнёрства с ориентиром на подбор высококвалифицированных кандидатов и улучшение гендерного паритета и географического разнообразия.
19. В 2020 году было осуществлено 78 перемещений с изменением места службы и 260 функциональных перемещений (по всем категориям сотрудников), несмотря на ограничения в отношении международных рейсов и поездок. Пандемия COVID-19 существенно не повлияла на реализацию политики мобильности. Однако во многих случаях сотрудникам приходилось начинать работу дистанционно из своего прежнего места службы до того, пока они не прибыли в конечный пункт назначения.

4.1. Объявления о вакансиях на 2016–20 годы по категории специалистов (штатные сотрудники)

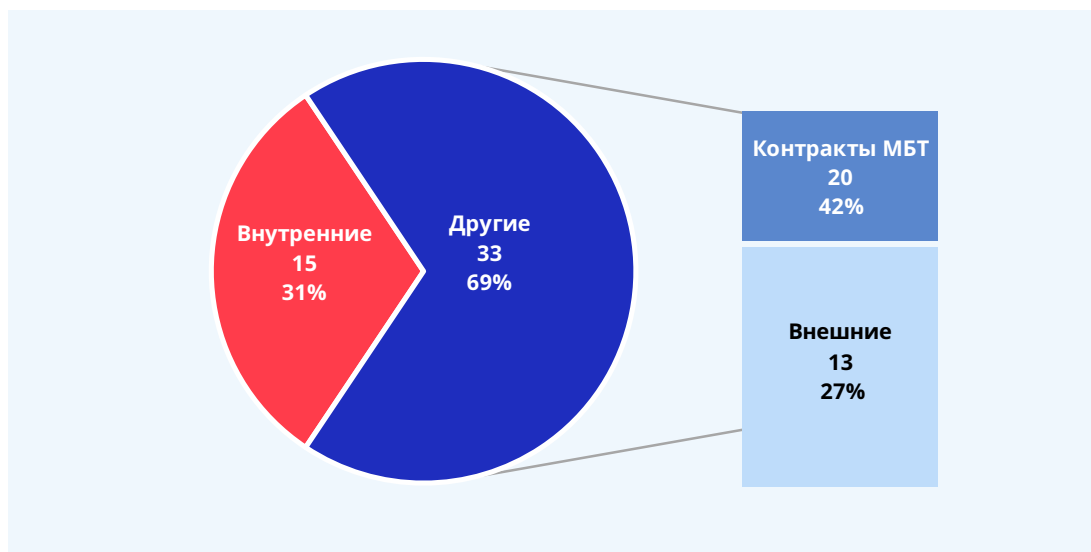
► Рисунок 13. Число открытых конкурсов в рамках системы подбора, назначения и расстановки кадров (РАПС), 2016–20 гг.



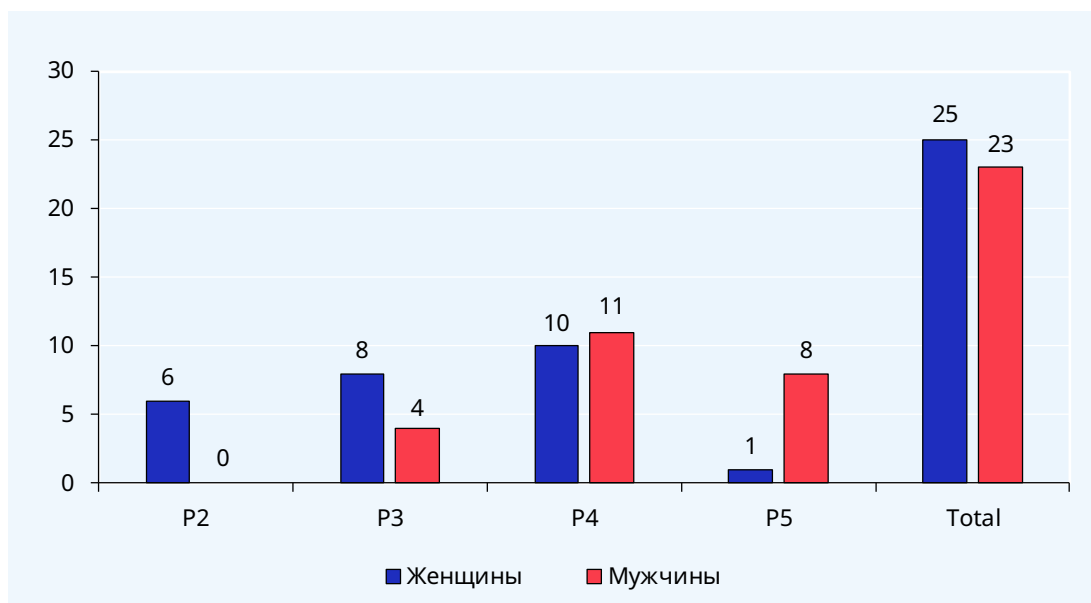
► Рисунок 14. Количество вакансий по категории должностей, 2016–20 гг.



► Рисунок 15. Распределение вакантных должностей, заполненных за счёт внутренних и внешних кандидатов, 2020 г.



► Рисунок 16. Распределение вакантных должностей, заполненных по категории должности и гендерной принадлежности, 2020 г.



4.2. Состав новых сотрудников, принятых в штат в период с 1 января по 31 декабря 2020 года в категории специалистов и выше (штатные сотрудники)

20. В 2020 году были приняты 36 новых сотрудников на нелингвистические должности, распределяемые на географической основе, из них десять из менее чем адекватно представленных стран.

► Таблица 14.

Менее чем адекватно ¹		Адекватно ²		Более чем адекватно ³	
Страна	Всего	Страна	Всего	Страна	Всего
Азербайджан	1	Афганистан	1	Аргентина	1
Бразилия	1	Канада	2	Камерун	1
Иран (Исламская Республика)	1	Германия	1	Хорватия	1
Япония	4	Люксембург	1	Эквадор	1
Сейшельские Острова	1			Франция	2
Соединённые Штаты Америки	2			Италия	1
				Ливан	1
				Нидерланды	1
				Португалия	2
				Республика Молдова	1
				Сенегал	1
				Испания	3
				Швейцария	1
				Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии	3
				Замбия	1
Итого	10	Итого	5	Итого	21

¹ Число сотрудников, принятых на работу из государств-членов, менее чем адекватно представленных в штате на конец 2020 г.

² Число сотрудников, принятых на работу из государств-членов, адекватно представленных в штате на конец 2020 г.

³ Число сотрудников, принятых на работу из государств-членов, более чем адекватно представленных в штате на конец 2020 г.

4.3. Мобильность кадров (штатные сотрудники)

► Таблица 15.

Вид перемещения	2019 г.				2020 г.				Итого
	P		GS		P		GS		
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	
Географическая мобильность	5	14			19	16	1		55
С поля в штаб-квартиру	3	3			4	5			15
Из штаб-квартиры в поле		5			4	2			11
С поля в поле	2	6			11	9	1		29

Вид перемещения	2019 г.				2020 г.				Итого
	P		GS		P		GS		
	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	
Перемещения внутри категории должности	15	18	11	6	25	16	14	2	107
В рамках регулярного бюджета	9	11	8	6	19	14	10		77
Из сотрудничества в целях развития	2	4	3		2	1	3	2	17
В сотрудничестве в целях развития	4	3			4	1	1		13
Межучрежденческая мобильность	6	3			4	2			15
Из учреждений ООН	5	2			2				9
В учреждения ООН	1	1			2	2			6
Продвижение по службе	21	17	11	4	22	17	13	9	114
Внутри того же подразделения	11	7	8	4	13	8	10	6	67
По причине перемещения	10	10	3		9	9	3	3	47
Прекращение службы	17	20	21	11	24	15	16	2	126
Выход на пенсию	1	4	1	1	6	2	2		17
Прочее	16	16	20	10	18	13	14	2	109

Ж: Женщины. М: Мужчины.

4.4. Выход на пенсию — категория специалистов и выше (штатные сотрудники)

► Рисунок 17. Выход на пенсию по категории специалистов и выше (штатные сотрудники)

