



Административный совет

338-я сессия, Женева, 12-26 марта 2020 г.

GB.338/PFA/INF/5

Секция по программе, финансовым и административным вопросам

PFA

В ЦЕЛЯХ ИНФОРМАЦИИ

Дата: 11 марта 2020 г.
Оригинал: английский

Состав и структура персонала МБТ

Цель документа: В настоящем документе содержится информация о составе и структуре персонала МБТ по состоянию на 31 декабря 2019 года. В нём представлен краткий обзор состава персонала в соответствии с категорией, местом работы, типом контракта и источником финансирования. Кроме того, в нём изложена конкретная информация о гендерной принадлежности, возрасте и географическом распределении, а также о системах мобильности в соответствии с предварительными результатами, предусмотренными в Стратегии развития людских ресурсов на 2018-21 годы.

Авторское подразделение: Департамент развития людских ресурсов (HRD).

Взаимосвязанные документы: GB.331/PFA/13.

Содержание

| | <i>Стр.</i> |
|--|-------------|
| Введение..... | 1 |
| 1. Обзор состава сотрудников МБТ..... | 1 |
| 1.1. Распределение всего персонала по категории, месту службы, типу контракта и источнику финансирования..... | 4 |
| 1.2. Распределение всех сотрудников по категории, категории должности и типу контракта | 5 |
| 1.3. Распределение сотрудников по возрасту и стажу работы | 6 |
| 2. Географическое разнообразие | 7 |
| 2.1. Распределение всех сотрудников по региону происхождения, категории должности, типу контракта и источнику финансирования | 8 |
| 2.2. Представительство государств-членов (желательный диапазон и статус представительства) | 11 |
| 2.3. Распределение МСКС и стажёров по странам и региону происхождения..... | 17 |
| 3. Гендерное разнообразие..... | 18 |
| 3.1. Гендерное распределение по региону происхождения, стране гражданства и источнику финансирования..... | 19 |
| 3.2. Гендерное распределение по категории, возрасту, категории должности и типу контракта (штатные сотрудники) | 23 |
| 3.3. Гендерное распределение стажёров..... | 25 |
| 4. Подбор и мобильность персонала | 25 |
| 4.1. Уведомления о вакансиях в 2015-19 годах – категория специалистов (штатные сотрудники)..... | 26 |
| 4.2. Состав новых сотрудников, принятых в штат в период с 1 января по 31 декабря 2019 года в категории специалистов и выше (штатные сотрудники)..... | 27 |
| 4.3. Мобильность кадров (штатные сотрудники) | 28 |
| 4.4. Выход на пенсию – категория специалистов и выше (штатные сотрудники) | 29 |

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.).
2. В соответствии с рекомендациями, сформулированными Административным советом, в настоящем документе содержится информация о составе и структуре персонала МБТ по состоянию на 31 декабря 2019 года. В нём поставлена цель подготовки доклада о перспективах гендерного паритета и географического разнообразия в МБТ, как это предусмотрено инициативой 7 плана действий. 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 годы.

1. Обзор состава сотрудников МБТ

3. В этом разделе содержится общая информация о составе, структуре и местонахождении персонала МБТ по состоянию на 31 декабря 2019 года.
4. По состоянию на 31 декабря 2019 года общая численность сотрудников МБТ составила 3241 человек, что на 4,5% больше по сравнению с 2018 годом. МБТ продолжило прилагать значительные усилия для улучшения гендерного паритета и географического разнообразия. Хотя паритет не был достигнут в категориях всех уровней, женщины составили 53,9% всех сотрудников МБТ и 48,3% в категории специалистов и выше. Некоторые меры, принятые МБТ, способствовали и дальнейшей диверсификации персонала благодаря небольшому увеличению числа представленных стран. Все эти действия соответствовали целям Стратегии развития людских ресурсов на 2018-21 годы, Плана действий за гендерное равенство на 2018-21 годы и Плана действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия сотрудников МБТ.

5. Основные тенденции по сравнению с 2018 годом представлены на следующих рисунках с 1 по 3:

- Сотрудники МБТ: общая численность персонала, занятого в рамках регулярного бюджета, сократилась на 1,6%, тогда как численность персонала, участвующего в проектах сотрудничества в целях развития, увеличилась на 12% со значительным ростом категории национальных сотрудников¹.
- Место нашей работы: число сотрудников, направленных на работу во внешние бюро, увеличилось во всех категориях персонала, причём заметный рост зафиксирован в регионе Африки (18,7%) и регионе арабских государств (16,1%).
- Откуда мы: МБТ увеличило число представленных из 187 государств-членов со 143 до 148. Наибольший рост показали Европа и Азия.

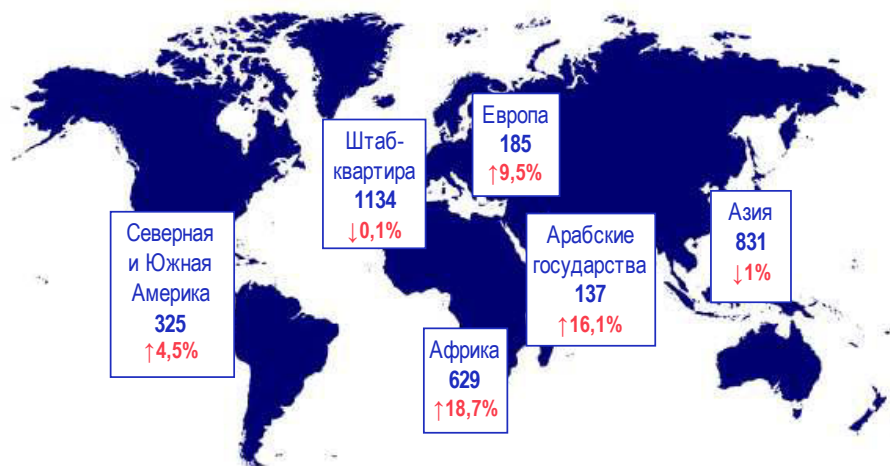


¹ Все сравнения относятся к предыдущему году.

Место нашей работы

Штаб-квартира
↓0,1% 1134 сотрудника

Бюро на местах
↑7,1% 2107 сотрудников



↑2,4% 773 Специалисты и выше
↓5% 361 Общее обслуживание

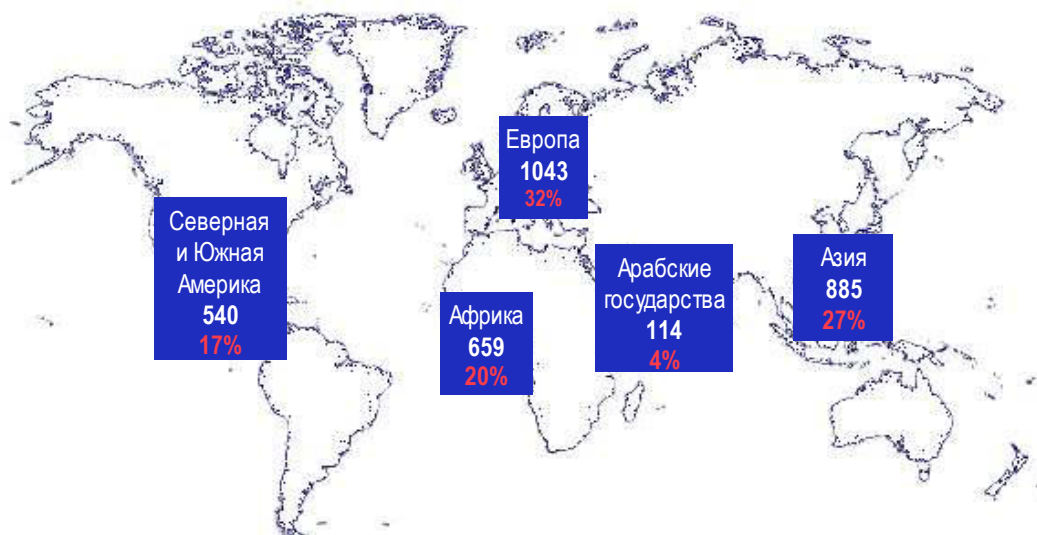
по категории

↑3,2% 477 Специалисты и выше
↑3,2% 910 Общее обслуживание
↑15,6% 720 Национальные сотрудники

Откуда мы

187
государств-членов

148
национальностей



1.1. Распределение всего персонала по категории, месту службы, типу контракта и источнику финансирования

6. Из 3241 сотрудника МБТ 1250 относились к категории специалистов и выше (все источники финансирования), из которых 477 или 38% находились в регионах. В 2019 году сотрудники уровня P5 и выше составили 34,4% персонала этой категории, а сотрудники уровней с P1 по P4 – 65,6%.
7. В МБТ насчитывался 1991 сотрудник категории общего обслуживания и национальных бюро (все источники финансирования). Из этого числа 1630 (82%) находились в регионах. По сравнению с 2018 годом общая численность персонала в штаб-квартире (все категории и источники финансирования) не изменилась, а число штатных сотрудников, направленных в регионы для эффективного обслуживания трёхсторонних участников МОТ, увеличилось на 139 человек. Эта динамика согласуется с постоянными усилиями МБТ, направленными на перераспределение адекватных ресурсов в каждый из регионов и в аналитические и технические службы переднего края.
8. В целях подготовки существующего персонала для решения задач будущего сферы труда МБТ продолжит вкладывать силы и средства в инициативы, связанные с повышением квалификации сотрудников в соответствии с результатами, предусмотренными в Стратегии развития людских ресурсов.

Таблица 1.

| Категория персонала и место службы | Работающие сотрудники | | | | | | | |
|---|-----------------------|--------------|--------------|----------------|---------------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Сотрудники (2018 г.) | | | | Персонал* (2018 г.) | | Итого (2018 г.) | |
| | FT | WLT | Итого | | FT | | | |
| Штаб-квартира | | | | | | | | |
| Категория специалистов и выше (P) | 327 | 272 | 599 | (596) | 174 | (159) | 773 | (755) |
| Категория общего обслуживания (GS) | 36 | 286 | 322 | (340) | 39 | (40) | 361 | (380) |
| Итого | 363 | 558 | 921 | (936) | 213 | (199) | 1 134 | (1 135) |
| Бюро на местах | | | | | | | | |
| Категория специалистов и выше (P) | 167 | 87 | 254 | (259) | 223 | (203) | 477 | (462) |
| Категория национальных должностных лиц (NO) | 62 | 74 | 136 | (133) | 584 | (490) | 720 | (623) |
| Категория общего обслуживания (GS) | 101 | 282 | 383 | (393) | 527 | (489) | 910 | (882) |
| Итого | 330 | 443 | 773 | (785) | 1 334 | (1 182) | 2 107 | (1 967) |
| Всего | 693 | 1 001 | 1 694 | (1 721) | 1 547 | (1 381) | 3 241 | (3 102) |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

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

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

Таблица 2.

| Категория персонала | Работающие сотрудники | | | | | |
|---|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | Штатные сотрудники | | | Персонал DC* | Итого | |
| | FT | WLT | Итого | FT | | |
| Категория специалистов и выше (P) | DG** | 1 | | 1 | | 1 |
| | DDG** | 3 | | 3 | | 3 |
| | ADG** | 6 | | 6 | | 6 |
| | D2 | 4 | 17 | 21 | 1 | 22 |
| | D1 | 31 | 36 | 67 | 2 | 69 |
| | DIR** | 6 | | 6 | | 6 |
| | P5 | 103 | 165 | 268 | 55 | 323 |
| | P4 | 192 | 96 | 288 | 141 | 429 |
| | P3 | 100 | 40 | 140 | 120 | 260 |
| | P2 | 47 | 5 | 52 | 69 | 121 |
| | P1 | 1 | | 1 | 9 | 10 |
| Всего | 494 | 359 | 853 | 397 | 1 250 | |
| Категория национальных должностных лиц (NO) | CORR** | 12 | | 12 | | 12 |
| | NOC** | | 3 | 3 | 10 | 13 |
| | NOB** | 24 | 42 | 66 | 230 | 296 |
| | NOA** | 26 | 29 | 55 | 344 | 399 |
| | Всего | 62 | 74 | 136 | 584 | 720 |
| Категория общего обслуживания (GS) | G7 | 2 | 97 | 99 | 28 | 127 |
| | G6 | 41 | 190 | 231 | 130 | 361 |
| | G5 | 48 | 153 | 201 | 206 | 407 |
| | G4 | 27 | 72 | 99 | 84 | 183 |
| | G3 | 11 | 33 | 44 | 16 | 60 |
| | G2 | 8 | 22 | 30 | 101 | 131 |
| | G1 | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| | Всего | 137 | 568 | 705 | 566 | 1271 |
| Всего | 693 | 1 001 | 1 694 | 1 547 | 3 241 | |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

* Должности, финансируемые за счёт средств DC (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 C; NOB – национальное должностное лицо B; NOA – национальное должностное лицо A.

1.3. Распределение сотрудников по возрасту и стажу работы

9. Результатом повышения обязательного пенсионного возраста, утверждённого Административным советом на 319-й сессии (октябрь 2013 г.), стало сокращение числа сотрудников, выходящих на пенсию в двухлетии 2018-19 годов, что и впредь будет ограничивать возможности МБТ по омоложению штата в предстоящие годы. В настоящее время средний возраст сотрудников МБТ составляет 45,3 года, а средний стаж работы – 8,8 года. Средний возраст сотрудников категории специалистов и выше равняется 47,2 года, а средний возраст сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников – соответственно 45,2 года и 42,2 года.
10. МБТ признает важность привлечения и развития молодёжи в качестве одного из ключевых элементов планирования преемственности и диверсификации и предпринимает ряд действий для привлечения новых сотрудников в соответствии с Планом действий по улучшению гендерного баланса и географического разнообразия.
11. Подробные статистические данные о возрасте и стаже сотрудников приведены в трёх диаграммах ниже.

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

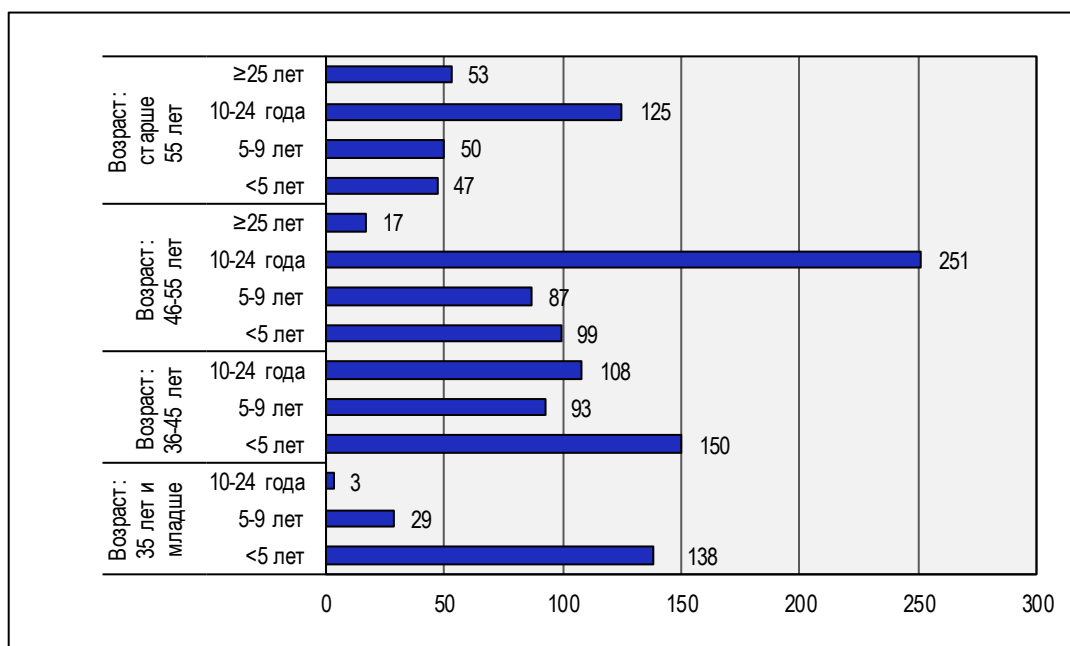


Рисунок 2. Распределение национальных должностных лиц по возрасту и стажу работы

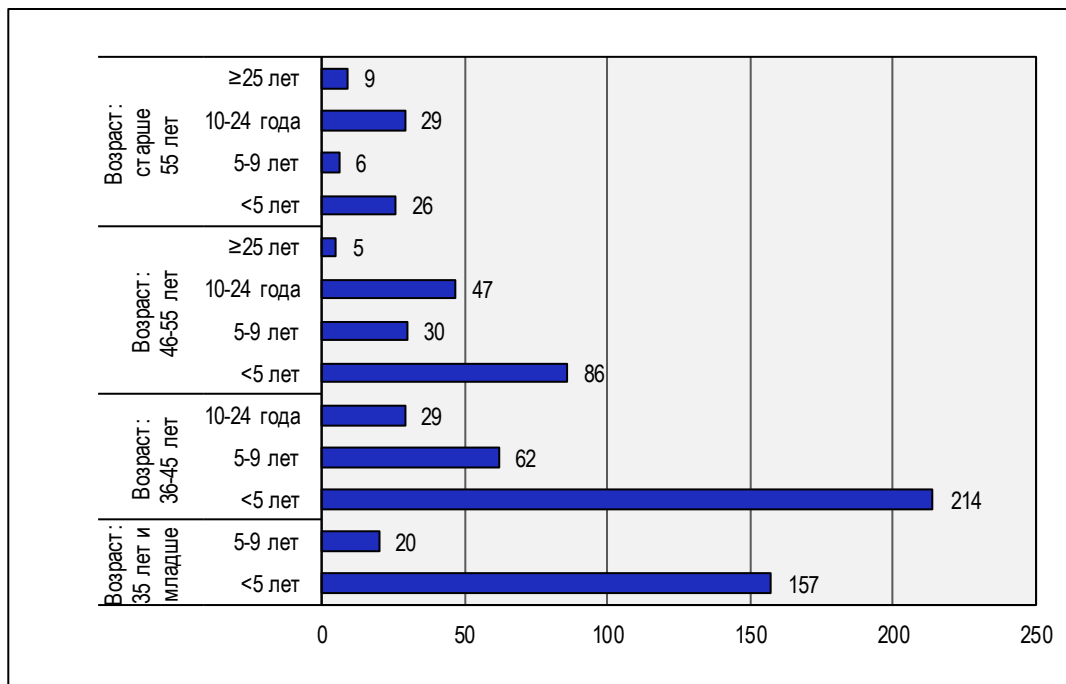
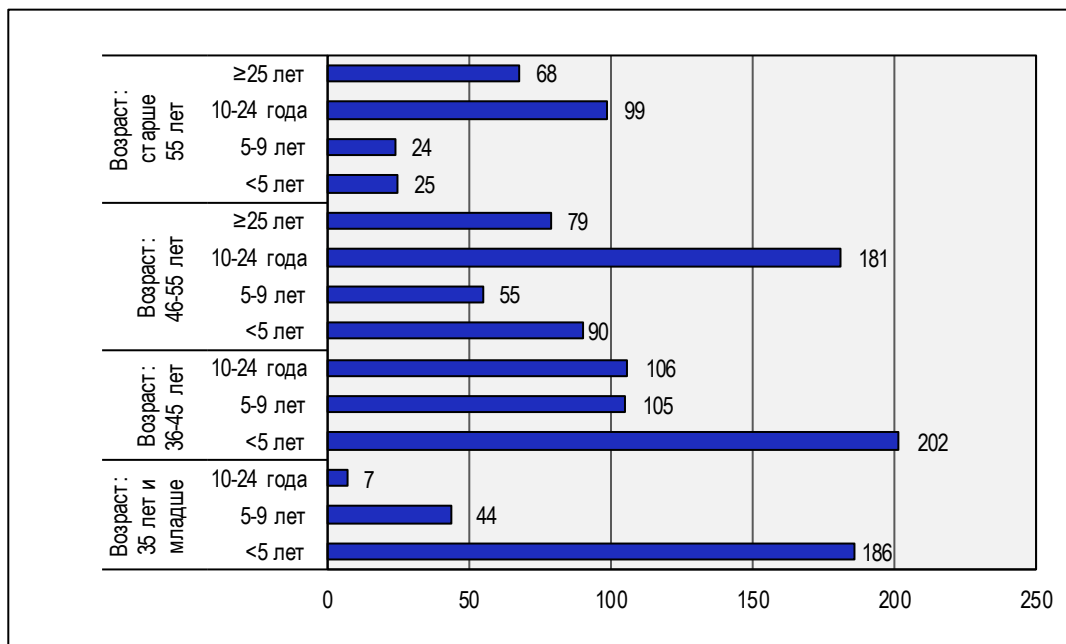


Рисунок 3. Распределение сотрудников категории общего обслуживания по возрасту и стажу работы



2. Географическое разнообразие

12. 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 (МСКС) и стажёров). Из 187 государств-членов 51 (27%) страна представлена более чем адекватно, 58 (31%) – адекватно и 78 (42%) – менее чем адекватно. Подробная информация о государствах-

членах и статусе представительства содержится в разделе 2.2 (включая желательный диапазон и статус представительства). Стремление к адекватному географическому представительству по-прежнему остаётся одним из приоритетов МБТ.

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

Таблица 3. Африка

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|------------------------|--------------------|------------|------------|-------------|------------|
| | FT | WLT | | FT | |
| DDG | 1 | | 1 | | 1 |
| ADG | 1 | | 1 | | 1 |
| D2 | | 4 | 4 | | 4 |
| D1 | 5 | 2 | 7 | | 7 |
| P5 | 15 | 16 | 31 | 8 | 39 |
| P4 | 23 | 8 | 31 | 30 | 61 |
| P3 | 7 | 5 | 12 | 20 | 32 |
| P2 | 4 | 2 | 6 | 7 | 13 |
| P1 | | | | 1 | 1 |
| NOC | | 1 | 1 | 5 | 6 |
| NOB | 5 | 16 | 21 | 86 | 107 |
| NOA | 5 | 8 | 13 | 80 | 93 |
| G7 | | 24 | 24 | 7 | 31 |
| G6 | 18 | 23 | 41 | 41 | 82 |
| G5 | 16 | 23 | 39 | 45 | 84 |
| G4 | 4 | 9 | 13 | 9 | 22 |
| G3 | 4 | 11 | 15 | 8 | 23 |
| G2 | 2 | 9 | 11 | 40 | 51 |
| G1 | | | | 1 | 1 |
| Всего по Африке | 110 | 161 | 271 | 388 | 659 |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

Таблица 4. Северная и Южная Америка

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|---------------------|--------------------|-----|-------|-------------|-------|
| | FT | WLT | | FT | |
| DDG | 1 | | 1 | | 1 |
| D2 | | 4 | 4 | 1 | 5 |
| D1 | 5 | 7 | 12 | 1 | 13 |
| P5 | 21 | 38 | 59 | 13 | 72 |
| P4 | 54 | 23 | 77 | 19 | 96 |
| P3 | 21 | 9 | 30 | 24 | 54 |

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|--|--------------------|------------|------------|-------------|------------|
| | FT | WLT | | FT | |
| P2 | 11 | 2 | 13 | 12 | 25 |
| P1 | 1 | | 1 | 1 | 2 |
| NOC | | | | 1 | 1 |
| NOB | 3 | 12 | 15 | 18 | 33 |
| NOA | 6 | 12 | 18 | 48 | 66 |
| G7 | 1 | 16 | 17 | 5 | 22 |
| G6 | 5 | 28 | 33 | 7 | 40 |
| G5 | 8 | 23 | 31 | 28 | 59 |
| G4 | 4 | 10 | 14 | 16 | 30 |
| G3 | 2 | 6 | 8 | 2 | 10 |
| G2 | 2 | 1 | 3 | 8 | 11 |
| Всего по Северной и Южной Америке | 145 | 191 | 336 | 204 | 540 |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

Таблица 5. Арабские государства

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|---------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| | FT | WLT | | FT | |
| ADG | 1 | | 1 | | 1 |
| P5 | 4 | 2 | 6 | 3 | 9 |
| P4 | 5 | 1 | 6 | 2 | 8 |
| P3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 6 |
| P2 | | | | 2 | 2 |
| NOB | 2 | | 2 | 18 | 20 |
| NOA | 2 | | 2 | 19 | 21 |
| G7 | | 2 | 2 | | 2 |
| G6 | 2 | 3 | 5 | 6 | 11 |
| G5 | | 5 | 5 | 11 | 16 |
| G4 | | 2 | 2 | 5 | 7 |
| G3 | | | | 2 | 2 |
| G2 | | 3 | 3 | 6 | 9 |
| Всего по арабским государствам | 18 | 20 | 38 | 76 | 114 |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

Таблица 6. Азия

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|----------------------|--------------------|------------|------------|-------------|------------|
| | FT | WLT | | FT | |
| DDG | 1 | | 1 | | 1 |
| ADG | 3 | | 3 | | 3 |
| D2 | 1 | 1 | 2 | | 2 |
| D1 | 3 | 6 | 9 | | 9 |
| DIR | 1 | | 1 | | 1 |
| P5 | 13 | 23 | 36 | 7 | 43 |
| P4 | 20 | 27 | 47 | 29 | 76 |
| P3 | 12 | 3 | 15 | 21 | 36 |
| P2 | 7 | | 7 | 13 | 20 |
| P1 | | | | 2 | 2 |
| NOC | | 1 | 1 | 3 | 4 |
| NOB | 11 | 12 | 23 | 99 | 122 |
| NOA | 13 | 8 | 21 | 159 | 180 |
| G7 | 1 | 15 | 16 | 13 | 29 |
| G6 | 7 | 44 | 51 | 46 | 97 |
| G5 | 13 | 25 | 38 | 97 | 135 |
| G4 | 3 | 9 | 12 | 37 | 49 |
| G3 | 3 | 11 | 14 | 1 | 15 |
| G2 | 4 | 9 | 13 | 47 | 60 |
| G1 | | 1 | 1 | | 1 |
| Всего по Азии | 116 | 195 | 311 | 574 | 885 |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

Таблица 7. Европа

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|---------------------|--------------------|-----|-------|-------------|-------|
| | FT | WLT | | FT | |
| DG | 1 | | 1 | | 1 |
| ADG | 1 | | 1 | | 1 |
| D2 | 3 | 8 | 11 | | 11 |
| D1 | 18 | 21 | 39 | 1 | 40 |
| DIR | 5 | | 5 | | 5 |
| P5 | 50 | 86 | 136 | 24 | 160 |
| P4 | 90 | 37 | 127 | 61 | 188 |
| P3 | 58 | 21 | 79 | 53 | 132 |
| P2 | 25 | 1 | 26 | 35 | 61 |
| P1 | | | | 5 | 5 |
| CORR | 12 | | 12 | | 12 |

| Категория должности | Штатные сотрудники | | Итого | Персонал DC | Итого |
|------------------------|--------------------|------------|------------|-------------|--------------|
| | FT | WLT | | FT | |
| NOC | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| NOB | 3 | 2 | 5 | 9 | 14 |
| NOA | | 1 | 1 | 38 | 39 |
| G7 | | 40 | 40 | 3 | 43 |
| G6 | 9 | 92 | 101 | 30 | 131 |
| G5 | 11 | 77 | 88 | 25 | 113 |
| G4 | 16 | 42 | 58 | 17 | 75 |
| G3 | 2 | 5 | 7 | 3 | 10 |
| Всего по Европе | 304 | 434 | 738 | 305 | 1 043 |

WLT = бессрочный контракт; FT = срочный контракт.

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

13. Представительство государств-членов в штате МБТ определяется только по числу должностей, занимаемых международными сотрудниками категории специалистов, которые распределяются на географической основе, то есть должностей категории Р, D и выше, финансируемых 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; б) менее чем адекватно представленная (в том числе непредставленная); в) более чем адекватно представленная.

14. Чтобы рассчитать желательный диапазон, 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 | Всего | 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 |
| 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 | 3 | 3 | 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 |

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|----------------------------------|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| 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 | 3 | 3 | 6 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Экваториальная Гвинея | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Эритрея | 1 | 1 | 2 | 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 |
| 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 | 2 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Сейшельские Острова | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Сьерра-Леоне | 0 | 1 | 1 | 1-2 | Адекватный |
| Сомали | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Южная Африка | 2 | 3 | 5 | 2-3 | 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 |

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|----------------------------------|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| Уганда | 0 | 2 | 2 | 1-2 | Адекватный |
| Объединённая Республика Танзания | 1 | 1 | 2 | 1-2 | Адекватный |
| Замбия | 2 | 1 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Зимбабве | 1 | 4 | 5 | 1-2 | Более чем адекватный |

* Желательные диапазоны рассчитаны на 31 декабря 2019 г.

Таблица 9. Арабские государства

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|-------------------------------|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| Бахрейн | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Ирак | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Иордания | 2 | 3 | 5 | 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 |
| 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 |

* Желательные диапазоны рассчитаны на 31 декабря 2019 г.

Таблица 10. Азия

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|---|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| Афганистан | 0 | 1 | 1 | 1-2 | Адекватный |
| Австралия | 4 | 5 | 9 | 12-20 | 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 | 40-67 | Менее чем адекватный |
| Острова Кука | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Фиджи | 1 | 1 | 2 | 1-2 | Адекватный |
| Индия | 2 | 12 | 14 | 4-6 | Более чем адекватный |
| Индонезия | 1 | 1 | 2 | 3-4 | Менее чем адекватный |
| Исламская Республика Иран | 0 | 1 | 1 | 2-4 | Менее чем адекватный |
| Япония | 22 | 12 | 34 | 49-81 | Менее чем адекватный |
| Кирибати | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Лаосская Народно-Демократическая Республика | 0 | 1 | 1 | 1-2 | Адекватный |

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|------------------------|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| 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 | 2 | 2 | 1-2 | Адекватный |
| Новая Зеландия | 2 | 1 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Пакистан | 1 | 3 | 4 | 1-2 | Более чем адекватный |
| 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 | 10-17 | 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 | 1-2 | 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 |

* Желательные диапазоны рассчитаны на 31 декабря 2019 г.

Таблица 11. Европа

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | 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 | 4-6 | Менее чем адекватный |
| Азербайджан | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем 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 | 1 | 2 | 3 | 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 |

| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|--|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| Финляндия | 2 | 3 | 5 | 2-4 | Более чем адекватный |
| Франция | 28 | 47 | 75 | 24-41 | Более чем адекватный |
| Грузия | 0 | 2 | 2 | 1-2 | Адекватный |
| Германия | 22 | 24 | 46 | 32-54 | Адекватный |
| Греция | 1 | 4 | 5 | 2-4 | 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 | 19 | 28 | 47 | 19-31 | 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 | 0 | 1 | 1 | 1-2 | Адекватный |
| Мальта | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Черногория | 0 | 1 | 1 | 1-2 | Адекватный |
| Нидерланды | 8 | 10 | 18 | 7-12 | Более чем адекватный |
| Северная Македония | 1 | 0 | 1 | 1-2 | Адекватный |
| Норвегия | 1 | 4 | 5 | 4-7 | Адекватный |
| Польша | 1 | 1 | 2 | 4-7 | Менее чем адекватный |
| Португалия | 6 | 3 | 9 | 2-3 | Более чем адекватный |
| Республика Молдова | 1 | 2 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Румыния | 3 | 1 | 4 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Российская Федерация | 5 | 2 | 7 | 16-26 | 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 | 23 | 12 | 35 | 12-21 | Более чем адекватный |
| Швеция | 5 | 1 | 6 | 5-8 | Адекватный |
| Швейцария | 9 | 4 | 13 | 6-10 | Более чем адекватный |
| Таджикистан | 1 | 0 | 1 | 1-2 | Адекватный |
| Турция | 2 | 3 | 5 | 5-9 | Адекватный |
| Туркменистан | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Украина | 1 | 2 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии | 11 | 19 | 30 | 22-37 | Адекватный |
| Узбекистан | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |

* Желательные диапазоны рассчитаны на 31 декабря 2019 г.

Таблица 12. Северная и Южная Америка

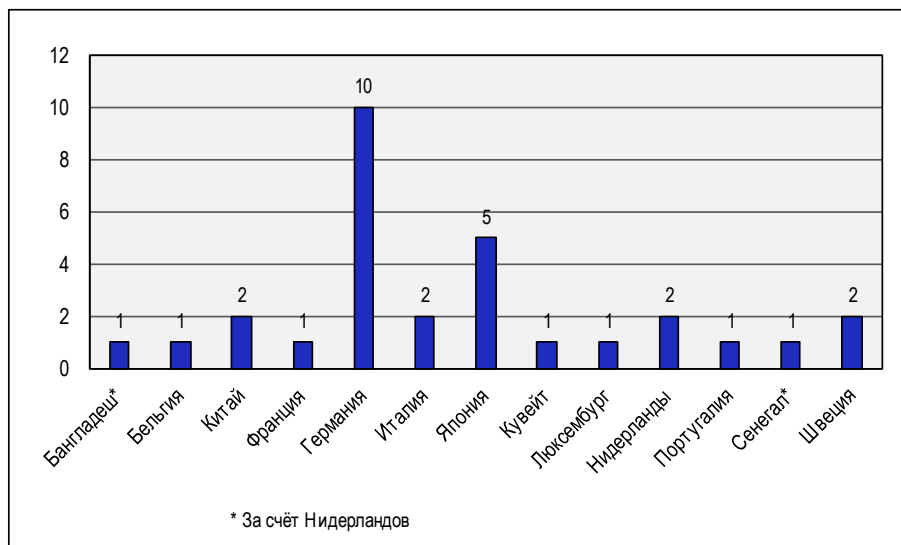
| Страна гражданства | Женщины | Мужчины | Всего | Желательный диапазон* | Статус представительства страны |
|---|---------|---------|-------|-----------------------|---------------------------------|
| Антигуа и Барбуда | 0 | 0 | 0 | 1-2 | Менее чем адекватный |
| Аргентина | 7 | 8 | 15 | 4-7 | Более 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 (Многонациональное Государство) | 1 | 2 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Бразилия | 7 | 7 | 14 | 19-32 | Менее чем адекватный |
| Канада | 14 | 8 | 22 | 15-25 | Адекватный |
| Чили | 2 | 2 | 4 | 2-3 | Более чем адекватный |
| Колумбия | 2 | 2 | 4 | 2-3 | Адекватный |
| Коста-Рика | 4 | 5 | 9 | 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 | 2 | 1 | 3 | 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 | 7-12 | Адекватный |
| 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 | 4 | 11 | 15 | 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 | 30 | 68 | 111-148 | Менее чем адекватный |
| Уругвай | 1 | 2 | 3 | 1-2 | Более чем адекватный |
| Венесуэла (Боливарианская Республика) | 0 | 3 | 3 | 3-5 | Адекватный |

* Желательные диапазоны рассчитаны на 31 декабря 2019 г.

2.3. Распределение МСКК и стажёров по странам и региону происхождения

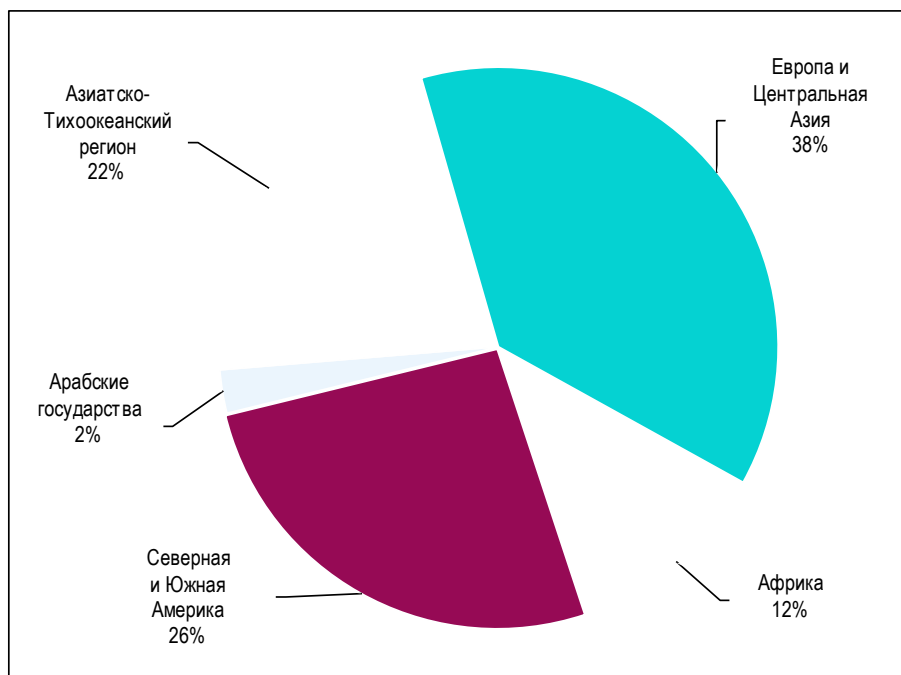
15. На 31 декабря 2019 года в МБТ насчитывалось 30 МСКК 13 национальностей.

Рисунок 4. Распределение МСКК по стране гражданства



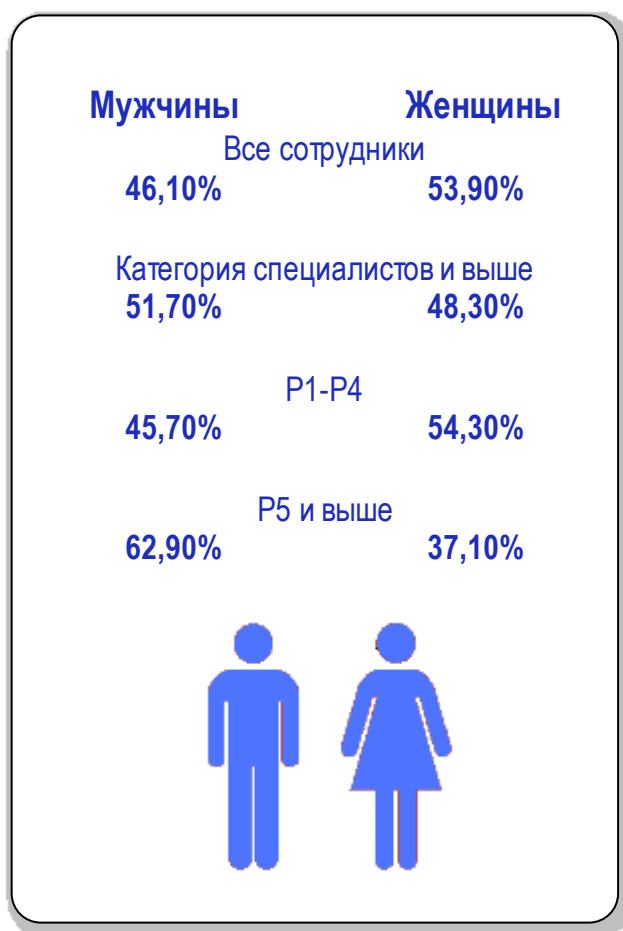
16. В 2019 году в МБТ насчитывалось 160 стажёров 50 разных национальностей.

Рисунок 5. Стажёры по региону происхождения



3. Гендерное разнообразие

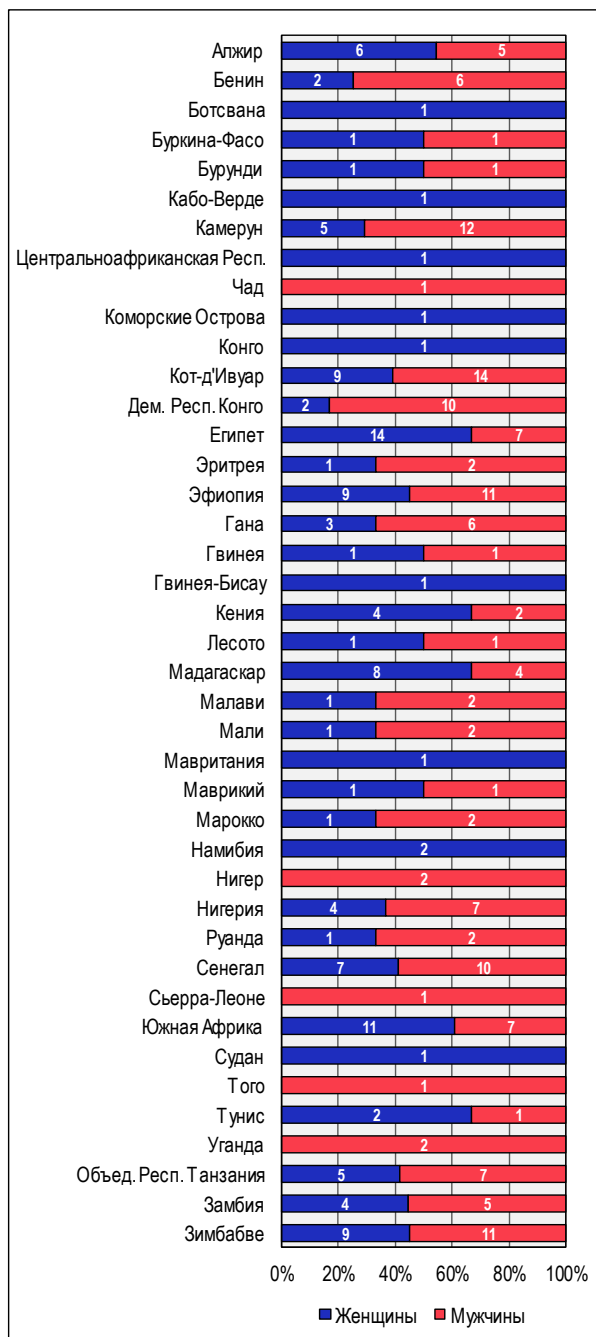
17. В этом разделе рассматривается элемент гендерного разнообразия в соответствии с показателем, предусмотренным в Стратегии развития людских ресурсов на 2018-21 годы (гендерное равенство на должностях категории специалистов и руководства). Численность сотрудников, упоминаемая в этом разделе, больше, 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).
18. По состоянию на 31 декабря 2019 года женщины составляли большинство сотрудников МБТ (53,9%), 48,3% в категории специалистов (Р) и выше, 60,6% в категории общего обслуживания и 51,7% в категории национальных специалистов. Женщины составляют большинство на уровнях с Р1 по Р4 (54,3%). Однако необходимо прилагать дополнительные усилия на уровне Р5 и выше, где доля женщин составляет 37,1%. Необходимо прилагать больше усилий и для увеличения числа заявлений со стороны квалифицированных женщин, в том числе из состава внутреннего резерва, и этому будет уделяться особое внимание в ходе выполнения плана действий.



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

Рисунок 6. Африка

а) Штатные сотрудники



б) Персонал DC

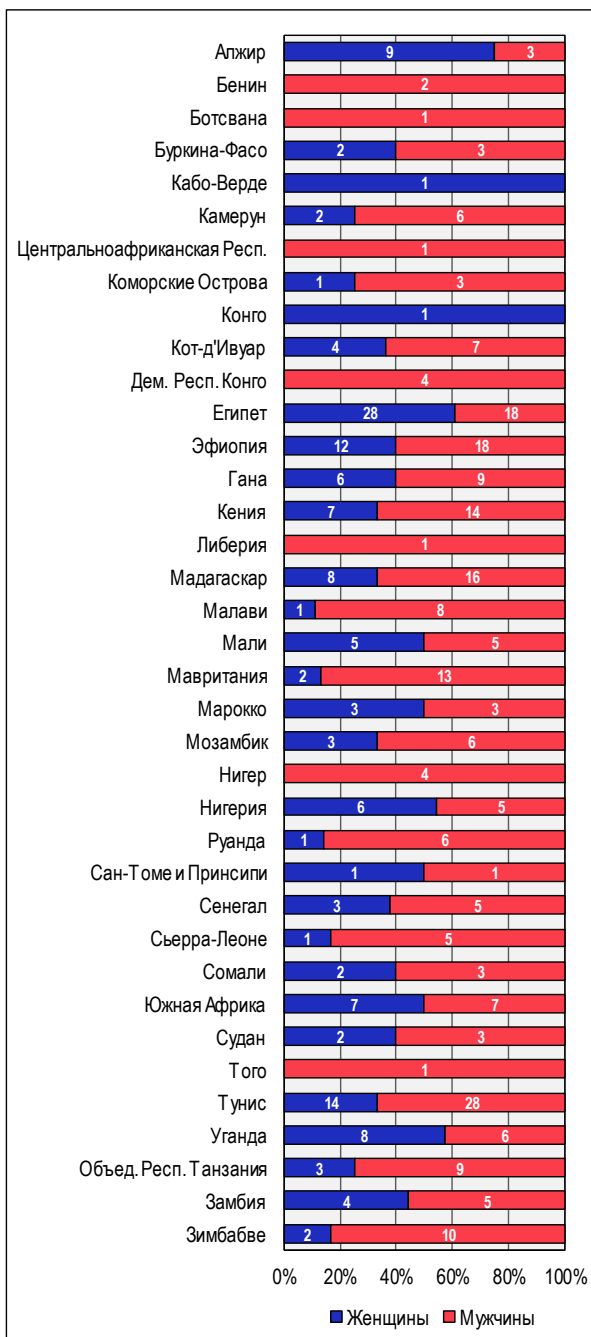
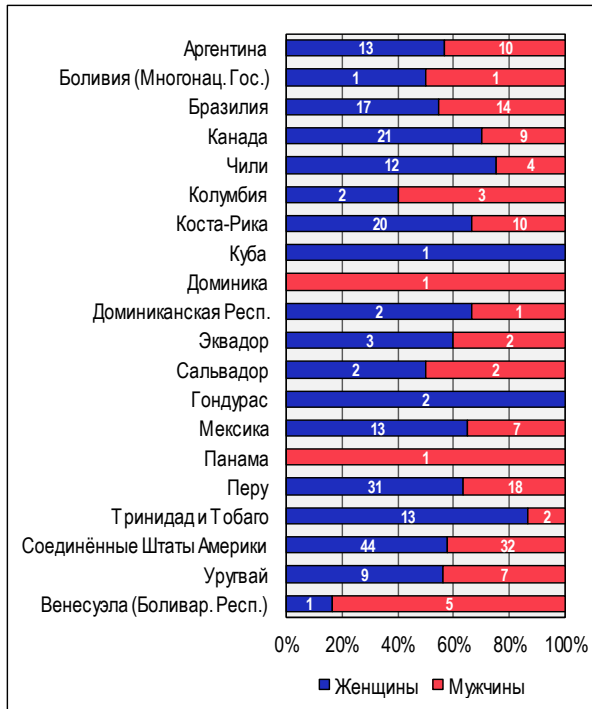


Рисунок 7. Северная и Южная Америка

а) Штатные сотрудники



б) Персонал DC

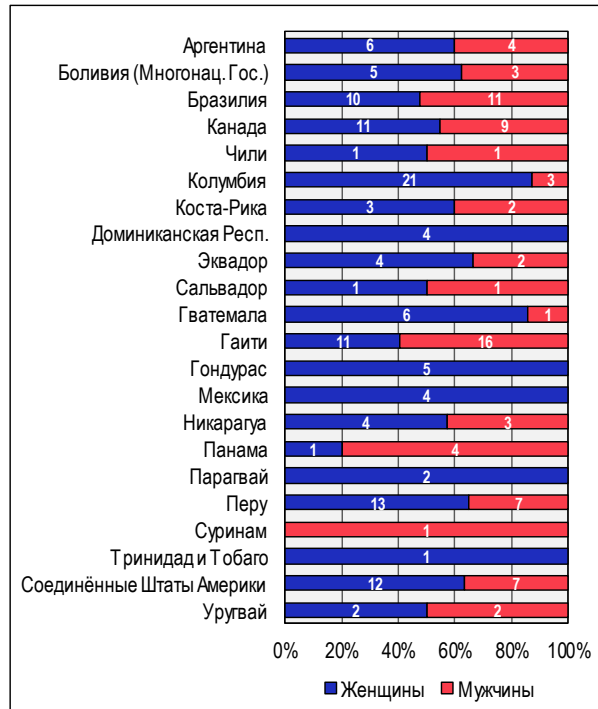
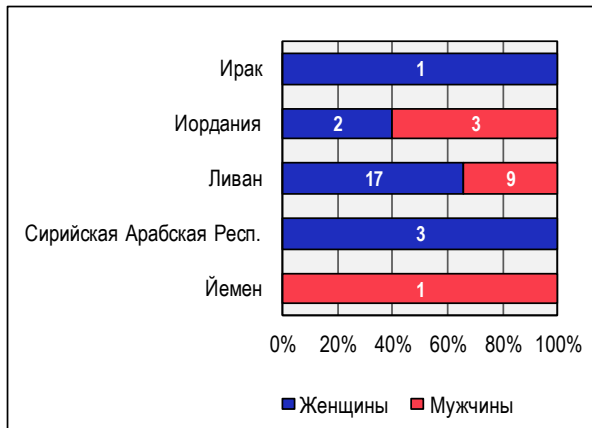


Рисунок 8. Арабские государства

а) Штатные сотрудники



б) Персонал DC

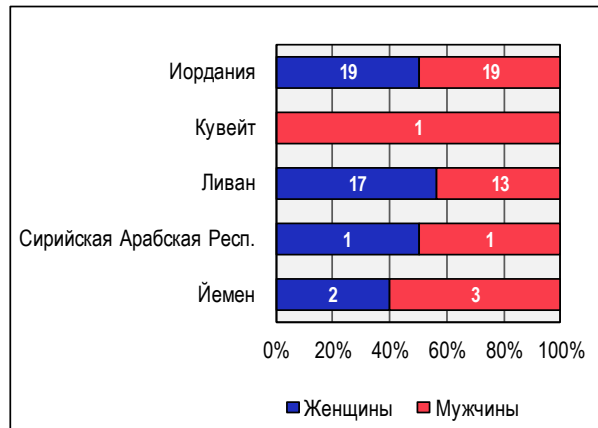
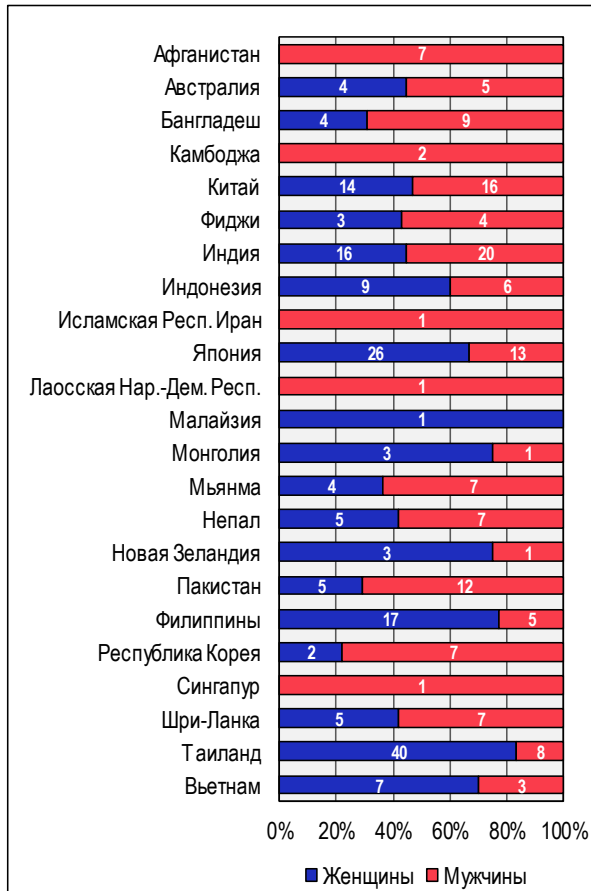


Рисунок 9. Азия

а) Штатные сотрудники



б) Персонал DC

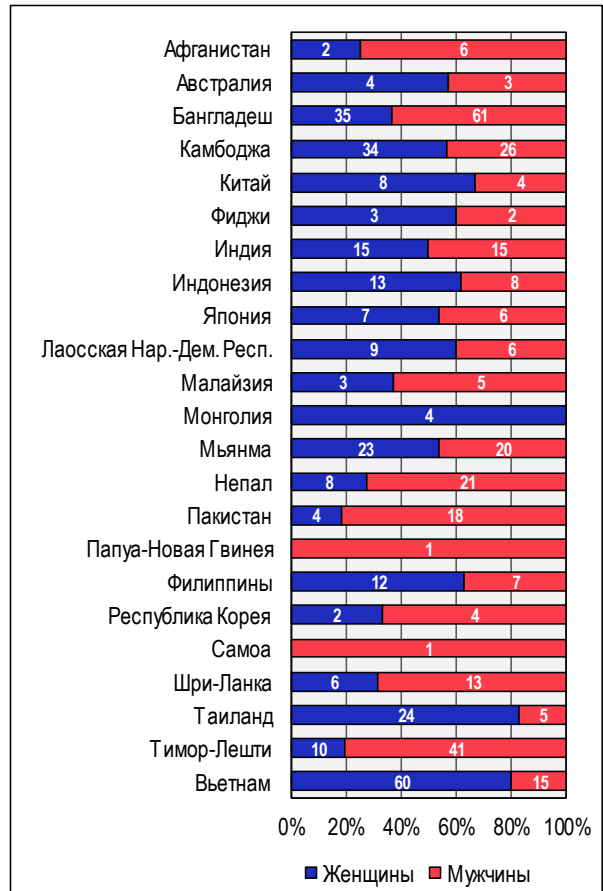
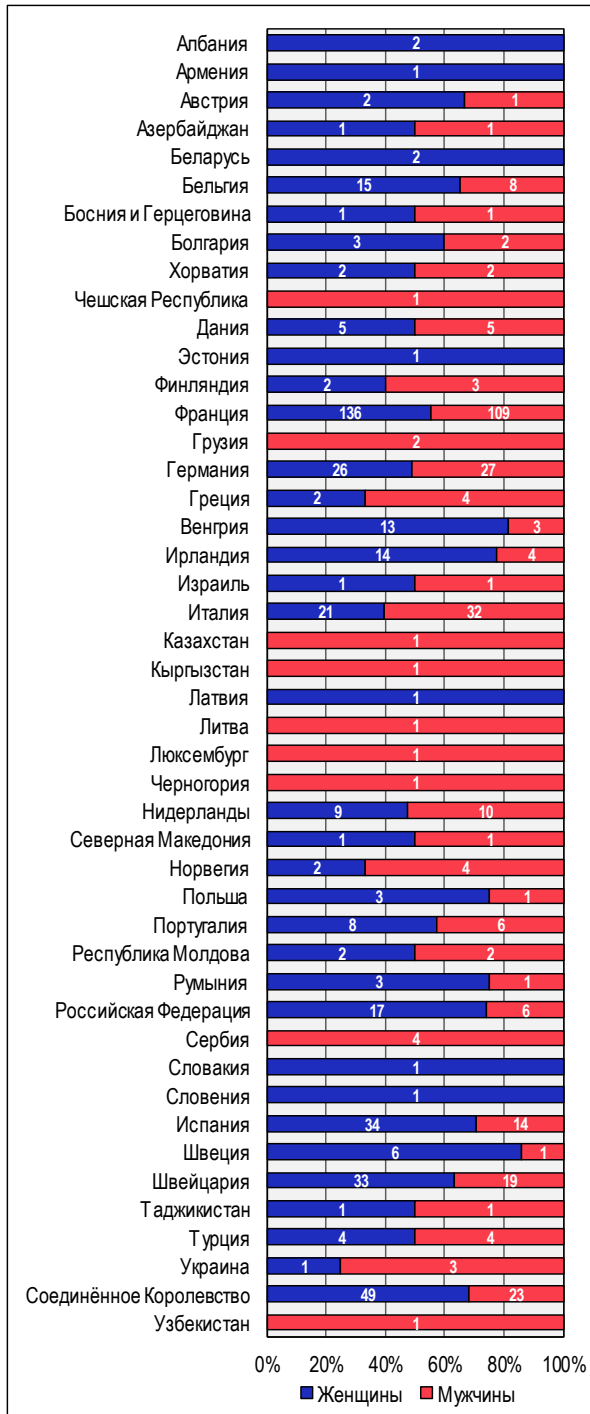
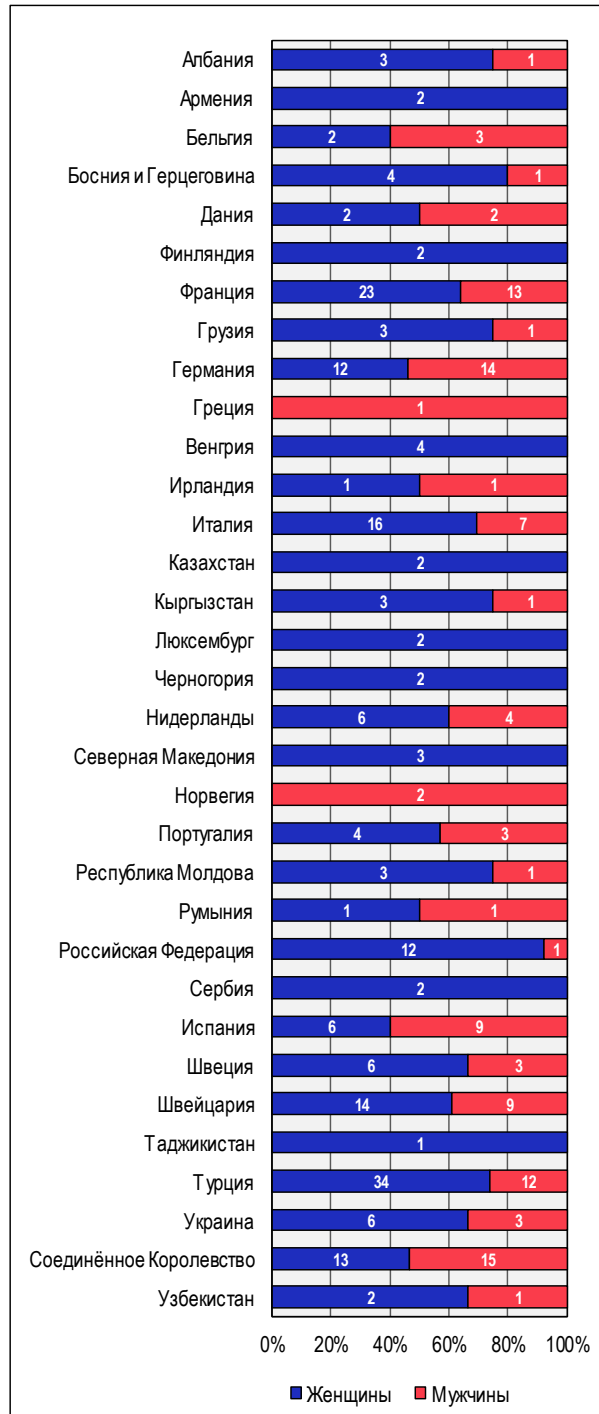


Рисунок 10. Европа

а) Штатные сотрудники



б) Персонал DC



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

Таблица 13.

| Категория должности | | До 35 лет | | 36-45 лет | | 46-55 лет | | Старше 55 лет | | Итого |
|---|-----|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|---------------|------------|------------|
| | | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | |
| Всего по категории специалистов | | 44 | 19 | 120 | 100 | 158 | 192 | 86 | 134 | 853 |
| DG | FT | | | | | | | | 1 | 1 |
| DDG | FT | | | | | | | 1 | 2 | 3 |
| ADG | FT | | | | | 1 | | 2 | 3 | 6 |
| D2 | FT | | | | | 1 | 2 | 1 | | 4 |
| | WLT | | | | | 1 | 4 | 6 | 6 | 17 |
| D1 | FT | | | | | 4 | 10 | 4 | 13 | 31 |
| | WLT | | | | 1 | 8 | 7 | 8 | 12 | 36 |
| DIR | FT | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 |
| P5 | FT | | | 3 | 7 | 20 | 39 | 10 | 24 | 103 |
| | WLT | | | 5 | 5 | 29 | 51 | 34 | 41 | 165 |
| P4 | FT | 6 | | 53 | 44 | 34 | 35 | 3 | 17 | 192 |
| | WLT | | | 14 | 11 | 29 | 21 | 11 | 10 | 96 |
| P3 | FT | 14 | 8 | 31 | 23 | 15 | 7 | 1 | 1 | 100 |
| | WLT | | | 7 | 2 | 13 | 13 | 2 | 3 | 40 |
| P2 | FT | 23 | 11 | 6 | 5 | 1 | 1 | | | 47 |
| | WLT | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 5 |
| P1 | FT | 1 | | | | | | | | 1 |
| Всего по NO | | 4 | 3 | 18 | 17 | 34 | 25 | 21 | 14 | 136 |
| CORR | FT | | | | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 12 |
| NOC | WLT | | | | 1 | 1 | | 1 | | 3 |
| NOB | FT | 3 | | 5 | 2 | 6 | 7 | 1 | | 24 |
| | WLT | | | 6 | 1 | 9 | 10 | 11 | 5 | 42 |
| NOA | FT | 1 | 3 | 4 | 9 | 7 | 2 | | | 26 |
| | WLT | | | 3 | | 8 | 3 | 7 | 8 | 29 |
| Всего по GS и взаимосвязанным должностям | | 28 | 17 | 121 | 65 | 193 | 101 | 122 | 58 | 705 |
| G7 | FT | | 1 | | 1 | | | | | 2 |
| | WLT | | | 9 | 3 | 33 | 10 | 35 | 7 | 97 |
| G6 | FT | 7 | 3 | 7 | 12 | 7 | 1 | 4 | | 41 |
| | WLT | 4 | 1 | 28 | 14 | 73 | 22 | 37 | 11 | 190 |
| G5 | FT | 10 | 5 | 8 | 4 | 14 | 3 | 4 | | 48 |
| | WLT | 2 | 1 | 40 | 8 | 48 | 17 | 30 | 7 | 153 |
| G4 | FT | 2 | 1 | 9 | 3 | 3 | 5 | 4 | | 27 |
| | WLT | 1 | 1 | 15 | 2 | 14 | 19 | 7 | 13 | 72 |

| Категория должности | До 35 лет | | 36-45 лет | | 46-55 лет | | Старше 55 лет | | Итого | |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|---------------|------------|------------|--------------|
| | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | | |
| G3 | FT | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 11 | |
| | WLT | 1 | 1 | 3 | 4 | | 11 | | 13 | |
| G2 | FT | | 2 | | 3 | | 3 | | 8 | |
| | WLT | | | 1 | 6 | | 9 | | 6 | |
| G1 | WLT | | | | | | 1 | | 1 | |
| Всего | | 76 | 39 | 259 | 182 | 385 | 318 | 229 | 206 | 1 694 |

Рисунок 11. Гендерное распределение по категории специалистов и выше

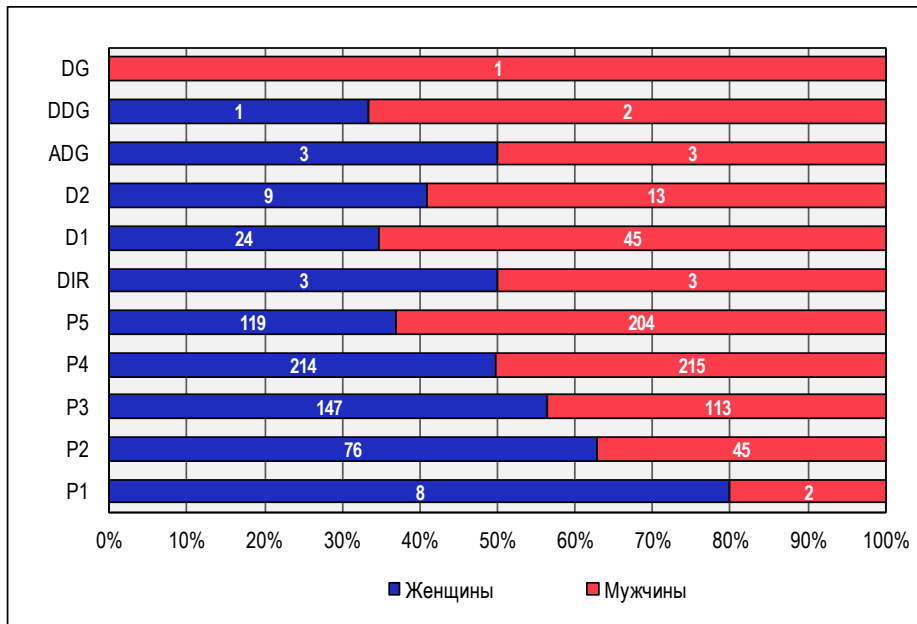


Рисунок 12. Гендерное распределение по категории специалистов и выше (штатные сотрудники)

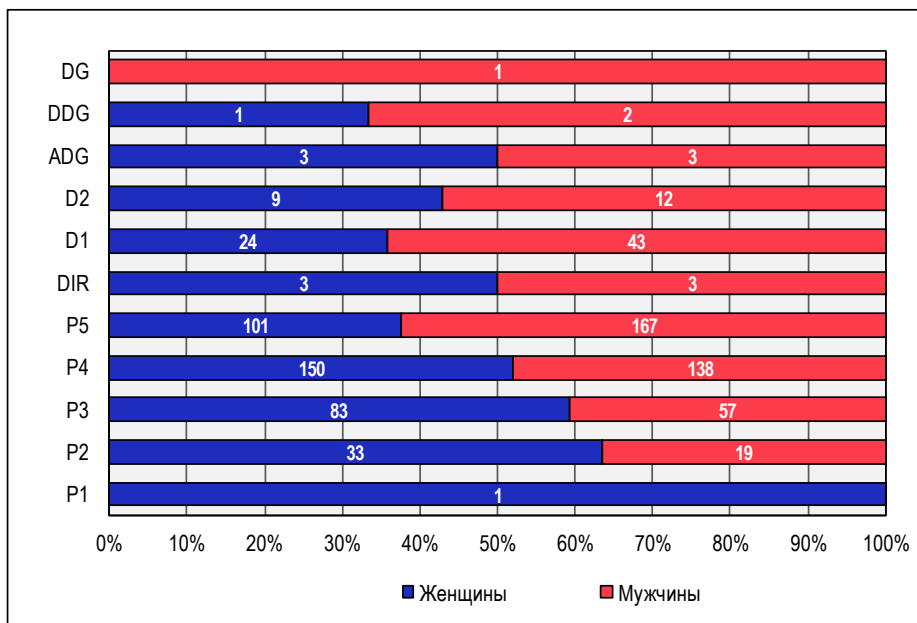
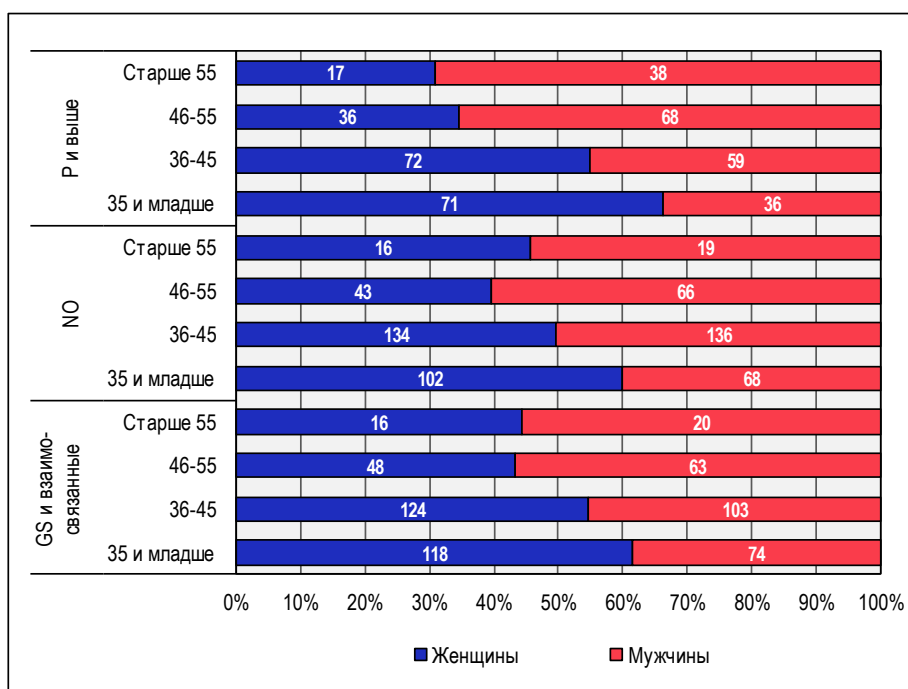


Рисунок 13. Гендерное распределение по категории, возрасту и категории должности внештатных сотрудников



3.3. Гендерное распределение стажёров

Рисунок 14. Гендерное соотношение



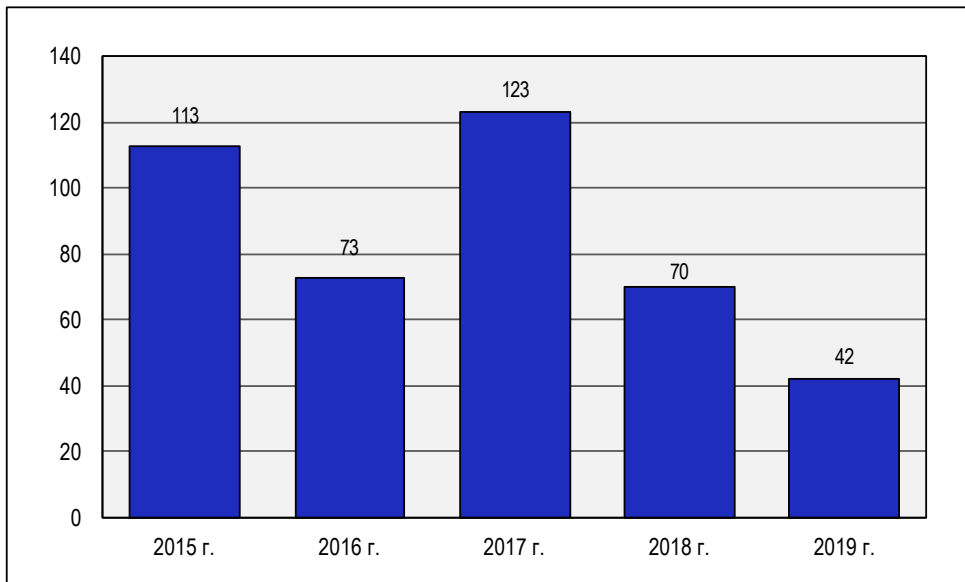
4. Подбор и мобильность персонала

19. 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 2019 году на должностях, финансируемых из регулярного бюджета, с учётом географического распределения. Достаточно низкая текучесть кадров в сочетании с сокращением числа сотрудников, выходящих на пенсию, и желательностью служебного роста существующих сотрудников оставались

ключевыми факторами, ограничивающими способность МБТ расширять разнообразие персонала путём приёма на эти должности новых сотрудников.

4.1. Уведомления о вакансиях в 2015-19 годах – категория специалистов (штатные сотрудники)

Рисунок 15. Число открытых конкурсов в рамках РАПС*



* Прим ред.: РАПС – система подбора, назначения и расстановки кадров.

Рисунок 16. Число вакансий по категории к 2015-19 гг.

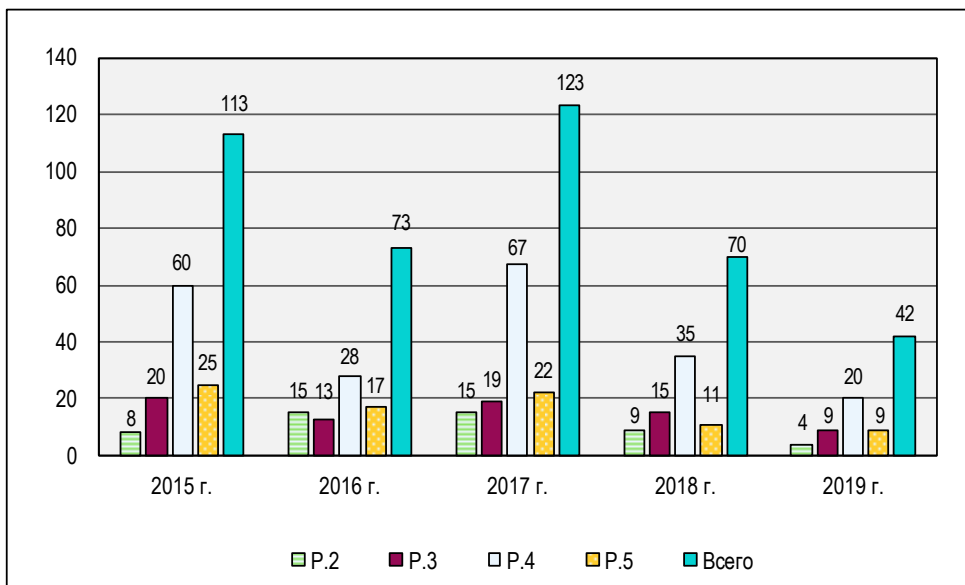


Рисунок 17. Распределение вакантных должностей, заполненных за счёт внутренних и внешних кандидатов в 2019 г.

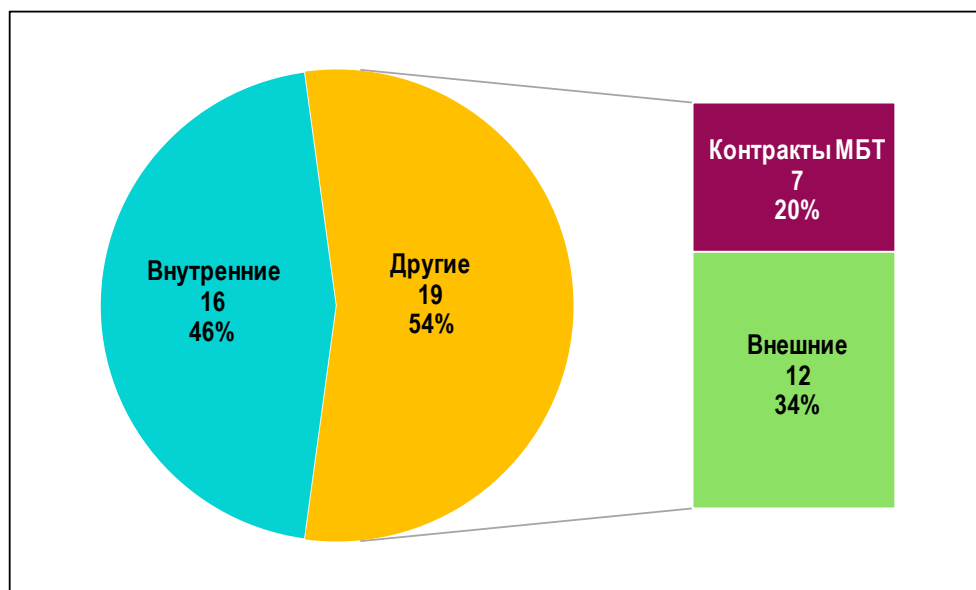
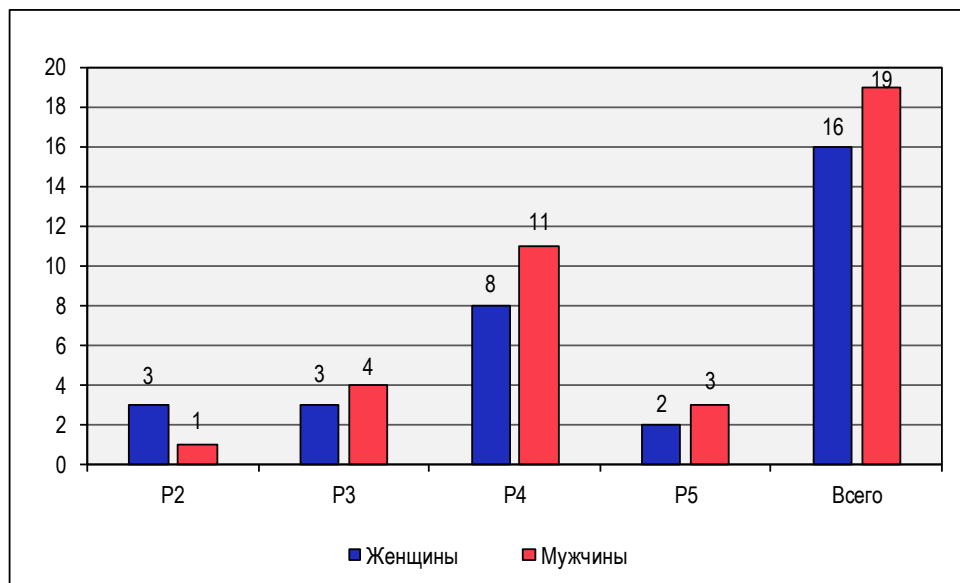


Рисунок 18. Распределение вакантных должностей, заполненных по категории должности и гендерной принадлежности



4.2. Состав новых сотрудников, принятых в штат в период с 1 января по 31 декабря 2019 года в категории специалистов и выше (штатные сотрудники)

20. В 2019 году были приняты 30 новых сотрудников на неязыковые должности, распределяемые на географической основе, из них шесть из менее чем адекватно представленных стран.

Таблица 14.

| Менее чем адекватно ¹ | | Адекватно ² | | Более чем адекватно ³ | |
|----------------------------------|----------|---------------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|
| Страна | Итого | Страна | Итого | Страна | Итого |
| Бразилия | 1 | Канада | 2 | Хорватия | 1 |
| Чешская Республика | 1 | Эритрея | 1 | Сальвадор | 1 |
| Япония | 1 | Германия | 2 | Франция | 4 |
| Республика Корея | 1 | Мексика | 1 | Индия | 2 |
| Соединённые Штаты Америки | 2 | Намибия | 1 | Италия | 4 |
| | | Швеция | 1 | Новая Зеландия | 1 |
| | | Уганда | 1 | Шри-Ланка | 1 |
| | | Венесуэла (Боливарианская Республика) | 1 | | |
| Всего | 6 | Всего | 10 | Всего | 14 |

¹ Число сотрудников, принятых на работу из государств-членов, менее чем адекватно представленных в штате на конец 2019 г.

² Число сотрудников, принятых на работу из государств-членов, адекватно представленных в штате на конец 2019 г.

³ Число сотрудников, принятых на работу из государств-членов, более чем адекватно представленных в штате на конец 2019 г.

4.3. Мобильность кадров (штатные сотрудники)

Таблица 15.

| Вид перемещения | 2018 г. | | | | 2019 г. | | | | Итого |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | P | | GS | | P | | GS | | |
| | Ж | М | Ж | М | Ж | М | Ж | М | |
| Географическая мобильность | 34 | 36 | | | 5 | 14 | | | 89 |
| С поля в штаб-квартиру | 12 | 8 | | | 3 | 3 | | | 26 |
| Из штаб-квартиры в поле | 10 | 8 | | | | 5 | | | 23 |
| С поля в поле | 12 | 20 | | | 2 | 6 | | | 40 |
| Перемещения внутри категории должности | 49 | 52 | 7 | 22 | 15 | 18 | 11 | 6 | 180 |
| В рамках регулярного бюджета | 33 | 35 | 6 | 16 | 9 | 11 | 8 | 6 | 124 |
| Из сотрудничества в целях развития | 9 | 12 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | | 34 |
| В сотрудничестве в целях развития | 7 | 5 | | 3 | 4 | 3 | | | 22 |
| Межучрежденческая мобильность | 3 | 4 | 2 | 1 | 6 | 3 | | | 19 |
| Из учреждений ООН | 2 | 4 | 2 | | 5 | 2 | | | 15 |
| В учреждения ООН | 1 | | | 1 | 1 | 1 | | | 4 |
| Продвижение по службе | 18 | 25 | 1 | 3 | 21 | 17 | 11 | 4 | 100 |
| Внутри того же подразделения | 4 | 9 | | 3 | 11 | 7 | 8 | 4 | 46 |
| По причине перемещения | 14 | 16 | 1 | | 10 | 10 | 3 | | 54 |
| Прекращение службы | 23 | 23 | 15 | 21 | 17 | 20 | 21 | 11 | 151 |
| Выход на пенсию | 9 | 6 | 12 | 13 | 1 | 4 | 1 | 1 | 47 |
| Прочее | 14 | 17 | 3 | 8 | 16 | 16 | 20 | 10 | 104 |

P: Категория специалистов и выше (включая категорию национальных специалистов).

GS: Категория общего обслуживания.

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

Рисунок 19.

