

**РАБОЧИЙ ДОКУМЕНТ****АССАМБЛЕЯ — 38-Я СЕССИЯ****ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ****Пункт 23 повестки дня. Кадровая ситуация в ИКАО****КАДРОВАЯ СИТУАЦИЯ В ИКАО**

(Представлено Советом ИКАО)

**КРАТКАЯ СПРАВКА**

В настоящем документе приведено описание кадровой ситуации в ИКАО в 2010, 2011 и 2012 годах, включая положение дел со справедливым географическим представительством (СГП) и гендерным равенством, а также результаты анализа назначений на должности категории специалистов и выше и то, как такие назначения повлияли на СГП и гендерное равенство, а также приведены данные по людским ресурсам, включая сведения о возрасте, стаже работы сотрудников и прогнозы относительно их выхода на пенсию. В документе также приведены результаты наблюдений, основанные на имеющихся статистических данных, и описание будущих действий, связанных с кадровым планированием и соблюдением принципов справедливого географического представительства и гендерного равенства.

**Действия:** Ассамблее предлагается одобрить будущие действия, связанные с:

- a) кадровым планированием, включая разработку стратегий и процедур замены кадров в увязке с политикой продвижения сотрудников по службе и повышения их квалификации;
- b) стратегиями управления кадровым потенциалом, цель которых заключается в определении, привлечении и удерживании сотрудников требуемой квалификации в нужное время, добиваясь при этом, чтобы эти стратегии были увязаны с другими организационными стратегиями и мерами, направленными на накопление, обмен и передачу коллективных знаний и опыта;
- c) улучшением политики и процедур набора кадров и обеспечением внутреннего контроля и подотчетности в целях выполнения широкого круга задач;
- d) расширением возможностей повышения информированности и продвижения кандидатов на занятие должностей категории специалистов и выше из непредставленных или представленных ниже желательного уровня государств, а также кандидатов из числа женщин.

<i>Стратегические цели</i>	Данный рабочий документ связан со вспомогательной стратегией реализации "Управление и администрация. Людские ресурсы"
<i>Финансовые последствия</i>	Неприменимо
<i>Справочный материал</i>	Дос 9958, Действующие резолюции Ассамблеи (по состоянию на 8 октября 2010 года) Дос 7350, Кодекс службы ИКАО

## 1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 В соответствии с резолюциями Ассамблеи А24-20 и А36-37 Совет осуществляет контроль за положением дел с кадровой диверсификацией в Секретариате путем изучения ежегодных статистических данных и докладов о решениях по набору кадров и их влиянии на справедливое географическое представительство (СГП), а также на гендерное равенство.

1.2 В настоящем документе представлен доклад о составе и состоянии кадров ИКАО в 2010, 2011 и 2012 годах. В нем также приведены результаты наблюдений, основанные на статистических данных, и описание будущих действий, связанных с кадровым планированием и соблюдением принципов справедливого географического представительства и гендерного равенства.

## 2. СОСТАВ И СОСТОЯНИЕ КАДРОВ ИКАО

2.1 По состоянию на 31 декабря 2012 года в Организации было 604 штатных должности и 145 внебюджетных (временных) должностей, что в общей сложности составляло 749 должностей; на штатных должностях работали 553 сотрудника и на внебюджетных (временных) должностях работали 145 сотрудников, что в общей сложности составляло 698 сотрудников (см. добавление А-1). Что касается видов контрактов, заключенных с сотрудниками после 1 января 2011 года в соответствии с правилом 4.27 Кодекса службы ИКАО и приложением V к нему, то статистические данные свидетельствуют о постоянном увеличении количества назначений по срочным контрактам на должности сотрудников категории специалистов и выше [с 73 % (230 из 313) в 2011 году до 78 % (254 из 326) в 2012 году], а также о соответствующем уменьшении количества постоянных контрактов [с 19 % (61 из 313) в 2011 году до 17 % (55 из 326) в 2012 году (см. добавление А-2)]. Аналогичным образом увеличилось количество назначений по срочным контрактам сотрудников категории общего обслуживания [с 14 % (56 из 387) в 2011 году до 20 % (73 из 372) в 2012 году] и соответственно уменьшилось количество постоянных контрактов [с 56 % (216 из 387) в 2011 году до 52 % (195 из 372) в 2012 году]. По состоянию на 31 декабря, общее количество внештатных сотрудников (т. е. консультантов/подрядчиков и бесплатно работающих сотрудников) уменьшилось с 163 в 2010 году до 131 в 2012 году.

*Результат наблюдения 1. Общее количество должностей и сотрудников уменьшилось в период с 2010 года (779 должностей; 723 сотрудника) по 2012 год (749 должностей; 698 сотрудников). В соответствии с ранее определенными тенденциями по видам контрактов сотрудников категории специалистов и выше, а также сотрудников категории общего обслуживания, количество назначений сотрудников по срочным контрактам продолжает увеличиваться, а количество постоянных контрактов продолжает уменьшаться. В настоящее время проводится анализ системы контрактных соглашений с целью удостовериться, что она отвечает требованиям Организации и в достаточной мере обеспечивает привлечение, наем и удержание квалифицированных кадров.*

2.2 По состоянию на 31 декабря 2012 года в Организации работали 225 сотрудников на должностях из числа тех 246 должностей, которые подлежат распределению в соответствии с принципом справедливого географического представительства (СГП), а из 191-го государства – члена ИКАО в Секретариате были представлены 80 государств, 79 из них сотрудниками на должностях, подлежащих распределению в соответствии с принципом СГП. Эти сведения, а также сводные данные о распределении 225 сотрудников, назначенных на должности в соответствии с

принципом СГП по регионам, приведены в добавлении В. Подробные данные о работающих в Секретариате сотрудниках по состоянию на 31 декабря 2012 года с указанием уровня занимаемых ими должностей и в разбивке по государствам и регионам приведены в добавлении С. Общие сведения о представительстве регионов и государств на ключевых постах (D-2 и D-1) приведены в добавлении D.

**Результат наблюдения 2.** *Произошло общее снижение количества непредставленных государств (с 63 % в 2010 году до 59 % в 2012 году) и соответственно увеличилось количество государств, представленных сотрудниками в Секретариате на должностях, подлежащих распределению в соответствии с принципом СГП (с 37 % в 2010 году до 41 % в 2012 году).*

2.3 По состоянию на 31 декабря 2012 года общее количество женщин на должностях категории специалистов и выше составляло 30,4 %. Гендерное равенство было достигнуто на уровне D-2 (50 %), но по-прежнему не было достигнуто на уровнях D-1 (11 %), P-5 (19 %) и P-4 (25 %). На более низких уровнях гендерное равенство было достигнуто на уровне P-2 (63 %) и было близко к цели гендерного баланса на уровне P-3 (42 %) (см. добавление E-1). Учитывая последние статистические данные, полученные по состоянию на 31 декабря 2011 года, в организациях общей системы Организации Объединенных Наций в среднем общее количество женщин на должностях категории специалистов и выше достигло 41 %, что свидетельствует об увеличении на 1 % в период после 2009 года (см. добавление E-2).

2.4 По состоянию на 31 декабря 2012 года общее количество женщин на должностях категории общего обслуживания составляло 79 % по сравнению с 21 % мужчин и соответственно женщины превысили целевой показатель гендерного баланса 50 % почти всех уровнях таких должностей. Учитывая последние статистические данные, полученные по состоянию на 31 декабря 2011 года, в организациях общей системы Организации Объединенных Наций общее количество женщин, занимающих должности категории общего обслуживания, составляло 44 % (см. добавление E-3).

**Результат наблюдения 3.** *В ИКАО общее количество женщин на должностях категории специалистов и выше несколько уменьшилось (с 31 % в 2010 году до 30 % в 2012 году). Количество женщин, занимающих должности на уровнях D-2, P-3 и P-2, в настоящее время или близко к целевому показателю гендерного баланса 50 % или превысило его, а на других уровнях (D-1, P-5 и P-4) количество женщин еще отстает от этого целевого показателя. Что касается категории общего обслуживания, то по состоянию на 31 декабря 2012 года, количество женщин на должностях этой категории превышало целевой показатель гендерного баланса 50 % для большинства уровней таких должностей.*

**Результат наблюдения 4.** *Общее представительство женщин на должностях категории специалистов и выше продолжает оставаться проблемой для ИКАО, а также для организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Учитывая последние статистические данные, полученные по состоянию на 31 декабря 2011 года, в организациях общей системы Организации Объединенных Наций в среднем общее количество женщин на должностях категории специалистов и выше составляло 41 %. По состоянию на эту же дату в ИКАО 31 % должностей категории специалистов и выше занимали женщины. Это количество не выходит за пределы таких же показателей других технических специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, включая Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Международный союз электросвязи (МСЭ) и Всемирную метеорологическую организацию (ВМО), показатели которых составляли соответственно 24, 35 и 32. Кроме того, по состоянию на 31 декабря 2011 года процент женщин, занимающих в ИКАО должности*

категории общего обслуживания (79 %) превышал такие процентные показатели других технических специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, включая МАГАТЭ, МСЭ и ВМО, показатели которых составляли соответственно 63, 71 и 74.

2.5 В 2012 году было предложено 36 назначений на должности категории специалистов и выше, из которых 33 были приняты. Из 33 принятых назначений 19 (58 %) подлежали распределению в соответствии с принципом справедливого географического представительства (СГП). Из этих 19 принятых назначений на должности, подлежащие распределению в соответствии с принципом СГП, 16 (84 %) были для внешних кандидатов, из которых 7 (44 %) были или из непредставленных государств или государств, представленных ниже желаемого уровня. Женщины составляли 25 % (4 из 16) внешних кандидатов, назначенных на должности, подлежащих распределению в соответствии с принципом СГП, и 24 % (8 из 33) от общего количества принятых назначений. На занятие должностей, подлежащих распределению в соответствии с принципом СГП, которые были заполнены в 2012 году, было получено 1332 заявки, из которых 24 % (319 из 1332) были от женщин и 39 % (520 из 1332) были от граждан непредставленных государств или государств, представленных ниже желательного уровня (см. добавление F).

**Результат наблюдения 5.** Назначения за последние три года на должности категории специалистов и выше в большей мере содействовали соблюдению принципа СГП, чем принципа гендерного равенства. Частично это можно объяснить общим количеством заявок, полученных на занятие должностей, подлежащих распределению в соответствии с принципом СГП, которое в среднем больше для граждан непредставленных государств или государств, представленных ниже желательного уровня, по сравнению с количеством заявок, полученных от женщин. В среднем за последние три года 49 % внешних кандидатов, которые приняли назначения на должности, подлежащие распределению в соответствии с принципом СГП, были гражданами непредставленных государств или государств, представленных ниже желательного уровня, что очень близко к целевому показателю 50 %, установленному Советом.

**Результат наблюдения 6.** Меньшее количество заявок, полученных от женщин-кандидатов на занятие должностей категории специалистов и выше, подлежащих распределению в соответствии с принципом СГП, которое в среднем за последние три года составило 23 % (по сравнению с 77 % для мужчин), а также меньшее общее количество назначений женщин, которое в среднем за последние три года составило 28 % (по сравнению с 72 % для мужчин), свидетельствуют о необходимости принятия мер по повышению информированности и улучшению набора персонала для оказания помощи в привлечении, отборе и удерживании квалифицированных женщин на должностях категории специалистов и выше.

2.6 Демографические данные о кадрах ИКАО по состоянию на 31 декабря 2012 года для категории специалистов и выше (см. добавление G-1 и G-2) свидетельствует о том, что:

- a) хотя по-прежнему значительную часть персонала составляют сотрудники в возрасте от 50 до 59 лет, тем не менее эта группа постоянно уменьшается (с 54 % в 2010 году до 48 % в 2012 году);
- b) среди групп более молодых сотрудников постоянно увеличивается количество сотрудников в возрасте от 30 до 39 лет (с 12 % в 2010 году до 15 % в 2012 году);

- c) по показателю стажа работы самую большую группу сотрудников составляют сотрудники, которые имеют 5 лет стажа работы или менее, и эта группа постоянно увеличивается (с 43 % в 2010 году до 52 % в 2012 году);
- d) исключая Генерального секретаря и сотрудников на уровне D-2, 23 % (75 из 321) сотрудников категории специалистов должны уйти на пенсию в период до 31 декабря 2016 года.

2.7 Что касается персонала категории общего обслуживания, то демографические данные о кадрах ИКАО по состоянию на 31 декабря 2012 года (см. добавление G-1 и G-2) свидетельствуют о том, что:

- a) распределение сотрудников в этой категории по возрасту оставалось относительно без изменений в период с 2010 по 2012 год, и большую часть такого персонала (54 %) составляла группа сотрудников в возрасте от 40 до 54 лет;
- b) по показателю стажа работы постоянно увеличивалось количество сотрудников со стажем от 10 до 19 лет (с 28 % в 2010 году до 36 % в 2012 году); в то же время количество сотрудников, которые проработали в Организации 5 лет или меньше, оставалось относительно стабильным в течение последних 3 лет (25 %);
- c) 15 % (54 из 372) сотрудников категории общего обслуживания должны уйти на пенсию в период до 31 декабря 2016 года.

*Результат наблюдения 7. Достигнут прогресс в омоложении кадров сотрудников категории специалистов и выше, о чем свидетельствует уменьшение количества сотрудников в возрасте от 50 до 59 лет и увеличение количества сотрудников в возрасте от 30 до 39 лет. Возможности дальнейшего улучшения демографических данных по возрастной структуре продолжают реализовываться вследствие ожидаемых уходов сотрудников на пенсию в ближайшие годы. С целью смягчить последствия потери опытных технических сотрудников и коллективных знаний очень важно организовать перспективное планирование замены кадров и разработать ясные стратегии управления кадровым потенциалом в увязке с другими организационными стратегиями и мерами, связанными с управлением знаниями.*

### 3. БУДУЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

3.1 Создание и поддержание на уровне требований многонационального, гибкого и мотивированного кадрового потенциала требует организации сотрудничества с государствами-членами, руководителями старшего и среднего звеньев и управляющими людскими ресурсами. Очень важно организовать совместную работу для достижения согласованных целей. Чтобы обеспечить получение желаемых результатов, главное внимание в будущем должно уделяться указанным ниже действиям, связанным с кадровым планированием и достижением корпоративной цели обеспечения как можно более широкого географического представительства и принятию мер, направленных на достижение гендерного равенства.

### 3.2 **Кадровое планирование**

- a) продолжить разработку в масштабах всей Организации стратегий и процедур планирования замены кадров в увязке по мере возможности с политикой продвижения сотрудников по службе, их обучением и повышением квалификации с той целью, чтобы определять и иметь в нужное время сотрудников, имеющих требуемые умения и квалификацию;
- b) реализовывать стратегии управления кадровым потенциалом, что поможет Организации в определении, привлечении и удерживании сотрудников требуемой квалификации в нужное время, обеспечивая при этом, чтобы эти стратегии были взаимно увязаны с другими организационными стратегиями и действиями, направленными на накопление, обмен и передачу коллективных знаний и памяти в масштабе всей Организации.

### 3.3 **СГП и гендерное равенство**

- a) продолжать обращаться к государствам-членам с просьбами об оказании помощи в поиске квалифицированных кандидатов из непредставленных государств и государств, представленных ниже желательного уровня, а также квалифицированных женщин-кандидатов и содействии тому, чтобы они подавали заявки на занятие в Секретариате ИКАО должностей категории специалистов и выше;
  - b) улучшить политику и процедуры найма персонала путем включения в них проактивных мер в целях более эффективного соблюдения принципов СГП и гендерного равенства;
  - c) продолжить работу по укреплению внутреннего контроля и подотчетности для выполнения целей Организации в области диверсификации и обеспечения соблюдения принципов СГП и гендерного равенства на корпоративном уровне и уровнях управлений/отделов;
  - d) активизировать деятельность по повышению информированности и осуществлению мероприятий, связанных с расширением возможностей продвижения кандидатов из непредставленных государств и государств, представленных ниже желательного уровня, таких как программа для молодых авиационных специалистов, программа стажировки специалистов в областях, связанных с авиацией, а также стимулирующих мероприятий на крупномасштабных конференциях ИКАО.
-

## ПЕРЕЧЕНЬ ДОБАВЛЕНИЙ

- Добавление А-1.** Распределение всех должностей и сотрудников.
- Добавление А-2.** Состав сотрудников по видам контракта.
- Добавление В.** Справедливое географическое представительство (СГП).
- Добавление С.** Сотрудники на должностях категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря 2012 года.
- Добавление D.** Обзор представленности регионов и государств на должностях D-2 и D-1.
- Добавление Е-1.** Гендерная статистика в ИКАО.
- Добавление Е-2.** Гендерная статистика на должностях категории специалистов и выше в организациях системы Организации Объединенных Наций.
- Добавление Е-3.** Гендерная статистика на должностях категории общего обслуживания в организациях системы Организации Объединенных Наций.
- Добавление F.** Решения о назначениях на должности категории специалистов и выше.
- Добавление G-1.** Демографические данные.
- Добавление G-2.** Прогнозы относительно выхода на пенсию.

ДОБАВЛЕНИЕ А-1

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВСЕХ ДОЛЖНОСТЕЙ И СОТРУДНИКОВ

Распределение всех должностей	2010		2011		2012	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Категория специалистов и выше. Штатные должности RP и AOSC	271	79%	286	84%	293	83%
Категория специалистов и выше. Внебюджетные должности (все фонды)	74	21%	56	16%	60	17%
<b>Итого должностей категории P и выше:</b>		<b>345</b>		<b>342</b>		<b>353</b>
GS. Штатные должности RP и AOSC	300	69%	312	76%	311	79%
GS. Внебюджетные должности (все фонды)	134	31%	97	24%	85	21%
<b>Итого GS:</b>		<b>434</b>		<b>409</b>		<b>396</b>
<b>Всего:</b>		<b>779</b>		<b>751</b>		<b>749</b>

Распределение всех сотрудников	2010		2011		2012	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Категория специалистов и выше. Штатные сотрудники RP и AOSC	237	76%	257	82%	266	82%
Категория специалистов и выше. Внебюджетные сотрудники (все фонды)	74	24%	56	18%	60	18%
<b>Итого сотрудников категории P и выше:</b>		<b>311</b>		<b>313</b>		<b>326</b>
GS. Штатные сотрудники RP и AOSC	278	67%	290	75%	287	77%
GS. Внебюджетные сотрудники (все фонды)	134	33%	97	25%	85	23%
<b>Итого GS:</b>		<b>412</b>		<b>387</b>		<b>372</b>
<b>Всего:</b>		<b>723</b>		<b>700</b>		<b>698</b>



ДОБАВЛЕНИЕ А-2

СОСТАВ СОТРУДНИКОВ ПО ВИДАМ КОНТРАКТА

Штатные сотрудники	2010		2011		2012	
	IP	GS	IP	GS	IP	GS
Постоянный контракт	77	230	61	216	55	195
Срочный контракт с намерением возобновления*	13	122	13	100	12	93
Срочный контракт**	203	-	230	56	254	73
Временный контракт	14	60	6	15	4	11
JPO/Ассоциированный эксперт	4	-	3	-	1	-
<b>Итого IP и GS</b>	<b>311</b>	<b>412</b>	<b>313</b>	<b>387</b>	<b>326</b>	<b>372</b>
<b>Всего:</b>		<b>723</b>		<b>700</b>		<b>698</b>

\* Срочный контракт с намерением возобновления охватывает прежние назначения на постоянной основе и назначения на регулярной основе.

\*\* Данные, представленные в графе, относящейся к срочному контракту, охватывают прежние назначения на непостоянной основе и назначения на установленный срок без намерения возобновить контракт.

Внештатные сотрудники	2010	2011	2012
Консультанты/подрядчики	144	161	103
Сотрудники, работающие на безвозмездной основе	19	28	28
<b>Всего:</b>	<b>163</b>	<b>189</b>	<b>131</b>

**ДОБАВЛЕНИЕ В**  
**СПРАВЕДЛИВОЕ ГЕОГРАФИЧЕСКОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО (СГП)**

Должности, подлежащие СГП	2010		2011		2012	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
<b>Должности, подлежащие СГП</b>	<b>229</b>		<b>239</b>		<b>246</b>	
Сотрудники на должностях, подлежащих СГП	203		216		225	
Сотрудники с непостоянными контрактами на должностях, подлежащих СГП	145	71%	169	78%	172	76%
<b>Количество Договаривающихся государств</b>	<b>190</b>		<b>191</b>		<b>191</b>	
Непредставленные (А)	119	63%	116	61%	112	59%
Представленные	71	37%	75	39%	79	41%
(В) Государства, представленные ниже желательного уровня	12	17%	14	19%	14	18%
(С) Государства, представленные на желательном уровне	37	52%	40	53%	39	49%
(Д) Государства, представленные выше желательного уровня	22	31%	21	28%	26	33%
<b>Сотрудники на должностях, подлежащих СГП, по регионам</b>	<b>203</b>		<b>216</b>		<b>225</b>	
AFI	27	13%	31	14%	39	17%
ASIA-PAC	25	12%	25	12%	29	13%
EUR-E	7	3%	8	4%	7	3%
EUR-W	41	20%	43	20%	42	19%
MID	8	4%	6	3%	8	4%
LAM-CAR	31	15%	34	16%	36	16%
NAM	64	32%	69	32%	64	28%
<b>Представленность регионов</b>						
AFI	B		B		B	
ASIA-PAC	B		B		B	
EUR-E	B		B		B	
EUR-W	B		B		B	
MID	B		B		B	
LAM-CAR	D		D		D	
NAM	D		D		D	

ДОБАВЛЕНИЕ С

СОТРУДНИКИ НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 ДЕКАБРЯ 2012 ГОДА

РЕГИОН: АFI										
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ							Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	УРОВНИ									
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
АЛЖИР	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
АНГОЛА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БЕНИН	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БОТСВАНА	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
БУРКИНА-ФАСО	-	-	1	2	-	-	-	3	1	D
БУРУНДИ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ГАБОН	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ГАМБИЯ	-	1	-	1	1	-	-	3	1	D
ГАНА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ГВИНЕЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ГВИНЕЯ-БИСАУ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ДЕМОКРАТИЧЕСКАЯ РЕСП. КОНГО	-	-	-	-	-	1	-	1	1	C
ДЖИБУТИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЕГИПЕТ	-	-	-	1	-	1	-	2	1	D
ЗАМБИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЗИМБАБВЕ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КАБО-ВЕРДЕ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КАМЕРУН	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
КЕНИЯ	-	-	-	3	-	-	-	3	1	D
КОМОРСКИЕ ОСТРОВА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КОНГО	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КОТ-Д'ИВУАР	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ЛЕСОТО	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ЛИБЕРИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЛИВИЙСКАЯ АРАБСКАЯ ДЖАМАХИРИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МАВРИКИЙ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
МАВРИТАНИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МАДАГАСКАР	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МАЛАВИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МАЛИ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
МАРОККО	-	1	1	-	-	-	-	2	1	D
МОЗАМБИК	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
НАМИБИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
НИГЕР	1	-	-	1	-	-	-	2	1	D
НИГЕРИЯ	-	-	1	1	-	-	-	2	1	D
ОБЪЕДИНЕННАЯ РЕСПУБЛИКА ТАНЗАНИЯ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
РУАНДА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
САН-ТОМЕ И ПРИНСИПИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СВАЗИЛЕНД	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СЕЙШЕЛЬСКИЕ ОСТРОВА	-	-	-	-	1	-	-	1	1	C
СЕНЕГАЛ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
СОМАЛИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СУДАН	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СЬЕРРА-ЛЕОНЕ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТОГО	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТУНИС	-	-	-	1	1	-	-	2	1	D
УГАНДА	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
ЦЕНТРАЛЬНОАФРИКАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЧАД	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЭКВАТОРИАЛЬНАЯ ГВИНЕЯ	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
ЭРИТРЕЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЭФИОПИЯ	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
ЮЖНАЯ АФРИКА	-	-	-	3	-	-	-	3	1	D
ЮЖНЫЙ СУДАН	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
<b>Всего регион АFI:</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>B</b>
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона АFI:	<b>54</b>									
Количество стран по уровню представленности в регионе АFI:	<b>A:</b>	29	<b>B:</b>	0	<b>C:</b>	15	<b>D:</b>	10		

\* Условные обозначения уровня СГП: А = не представлено. В = ниже желательного уровня. С = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

- C2 -

РЕГИОН: ASIA-PAC										
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ									
	УРОВНИ							Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
АВСТРАЛИЯ	-	-	1	5	1	-	-	7	3	D
БАНГЛАДЕШ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БРУНЕЙ-ДАРУССАЛАМ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БУТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ВАНУАТУ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ВЬЕТНАМ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ИНДИЯ	-	-	-	1	1	-	-	2	2	C
ИНДОНЕЗИЯ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
КАМБОДЖА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КИРИБАТИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КИТАЙ	1	-	2	2	-	-	-	5	6	B
КОРЕЙСКАЯ НАРОДНО-ДЕМОКР. РЕСП.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЛАОССКАЯ НАРОДНО-ДЕМОКР. РЕСП.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МАЛАЙЗИЯ	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
МАЛЬДИВЫ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МАРШАЛЛОВЫ ОСТРОВА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МИКРОНЕЗИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МОНГОЛИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МЬЯНМА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
НАУРУ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
НЕПАЛ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
ОСТРОВА КУКА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ПАЛАУ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ПАПУА-НОВАЯ ГВИНЕЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
РЕСПУБЛИКА КОРЕЯ	-	-	-	1	1	-	-	2	4	B
САМОА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СИНГАПУР	-	-	-	-	1	-	-	1	2	B
СОЛОМОНОВЫ ОСТРОВА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТАИЛАНД	-	-	-	-	-	1	-	1	2	B
ТИМОР-ЛЕШТИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТОНГА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ФИДЖИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ФИЛИППИНЫ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ШРИ-ЛАНКА	-	-	1	1	-	-	-	2	1	D
ЯПОНИЯ	-	-	1	4	-	1	-	6	12	B
<b>Всего регион ASIA-PAC:</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>51</b>	<b>B</b>
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона ASIA-PAC:	<b>61</b>									
Количество стран по уровню представленности в регионе ASIA-PAC:	<b>A:</b>	25	<b>B:</b>	6	<b>C:</b>	3	<b>D:</b>	2		

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

- C3 -

РЕГИОН: EUR-E											
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ								Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	У Р О В Н И										
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1				
АЛБАНИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
АЗЕРБАЙДЖАН	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
АРМЕНИЯ	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
БЕЛАРУСЬ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БОЛГАРИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БОСНИЯ И ГЕРЦЕГОВИНА	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БЫВШАЯ ЮГОСЛАВСК. РЕСП. МАКЕДОНИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ВЕНГРИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ГРУЗИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КАЗАХСТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КЫРГЫЗСТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЛАТВИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЛИТВА	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МОЛДОВА	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ПОЛЬША	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2	B
РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	-	-	-	1	1	-	-	-	2	3	B
РУМЫНИЯ	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
СЕРБИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СЛОВАКИЯ	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
СЛОВЕНИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТАДЖИКИСТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТУРКМЕНИСТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
УЗБЕКИСТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
УКРАИНА	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ХОРВАТИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЧЕРНОГОРИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЧЕШСКАЯ РЕСПУБЛИКА	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЭСТОНИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
<b>Всего регион EUR-E:</b>	-	-	1	5	1	-	-	-	7	24	B
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона EUR-E:	31										
Количество стран по уровню представленности в регионе EUR-E:	A:	22	B:	2	C:	4	D:	0			

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

РЕГИОН: EUR-W										
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ									
	УРОВНИ							Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
АНДОРРА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
АВСТРИЯ	-	-	-	1	1	-	-	2	2	C
БЕЛЬГИЯ	-	-	1	2	-	-	-	3	2	D
ГЕРМАНИЯ	-	-	-	5	1	-	-	6	9	B
ГРЕЦИЯ	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
ДАНИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ИРЛАНДИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ИСЛАНДИЯ	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
ИСПАНИЯ	-	-	-	-	1	-	-	1	4	B
ИТАЛИЯ	-	-	1	1	-	2	-	4	5	B
ЛЮКСЕМБУРГ	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
МАЛЬТА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МОНАКО	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
НИДЕРЛАНДЫ	-	-	1	2	-	-	-	3	3	C
НОРВЕГИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ПОРТУГАЛИЯ	-	1	-	1	1	-	-	3	2	D
САН-МАРИНО	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СОЕДИНЕННОЕ КОРОЛЕВСТВО	-	1	4	3	-	-	-	8	8	C
ФИНЛЯНДИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ФРАНЦИЯ	-	1	1	2	1	3	-	8	7	D
ШВЕЙЦАРИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ШВЕЦИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
<b>Всего регион EUR-W:</b>	-	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	-	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>B</b>
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона EUR-W:	<b>62</b>									
Количество стран по уровню представленности в регионе EUR-W:	<b>A:</b>	10	<b>B:</b>	4	<b>C:</b>	4	<b>D:</b>	4		

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

- C5 -

РЕГИОН: LAM-CAR										
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ									
	У Р О В Н И							Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
АНТИГУА И БАРБУДА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
АРГЕНТИНА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БАГАМСКИЕ ОСТРОВА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БАРБАДОС	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БЕЛИЗ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БОЛИВИЯ	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
БРАЗИЛИЯ	-	2	1	5	1	-	-	9	3	D
ВЕНЕСУЭЛА	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
ГАЙАНА	-	-	1	-	-	-	-	1	1	C
ГАИТИ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ГВАТЕМАЛА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ГОНДУРАС	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ГРЕНАДА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ДОМИНИКАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КОЛУМБИЯ	-	-	-	2	-	-	-	2	1	D
КОСТА-РИКА	-	-	1	3	-	-	-	4	1	D
КУБА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
МЕКСИКА	-	-	-	2	1	2	-	5	3	D
НИКАРАГУА	-	-	-	-	-	1	-	1	1	C
ПАНАМА	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ПАРАГВАЙ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ПЕРУ	-	-	-	1	-	1	-	2	1	D
САЛЬВАДОР	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СЕНТ-ВИНСЕНТ И ГРЕНАДИНЫ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СЕНТ-КИТС И НЕВИС	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
СЕНТ-ЛЮСИЯ	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
СУРИНАМ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТРИНИДАД И ТОБАГО	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
УРУГВАЙ	-	-	-	1	1	-	-	2	1	D
ЧИЛИ	1	-	-	-	-	-	-	1	1	C
ЭКВАДОР	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ЯМАЙКА	-	-	-	-	1	-	-	1	1	C
<b>Всего регион LAM-CAR:</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>D</b>
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона LAM-CAR:	<b>36</b>									
Количество стран по уровню представленности в регионе LAM-CAR:	<b>A:</b>	16	<b>B:</b>	0	<b>C:</b>	8	<b>D:</b>	8		

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

- С6 -

РЕГИОН: MID										
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ									
	У Р О В Н И							Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
АФГАНИСТАН	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
БАХРЕЙН	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
ЙЕМЕН	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ИЗРАИЛЬ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ИОРДАНИЯ	-	-	1	-	-	1	-	2	1	D
ИРАК	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ИРАН (ИСЛАМСКАЯ РЕСПУБЛИКА)	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КАТАР	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
КИПР	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
КУВЕЙТ	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ЛИВАН	-	-	-	1	-	-	-	1	1	C
ОБЪЕДИНЕННЫЕ АРАБСКИЕ ЭМИРАТЫ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
ОМАН	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ПАКИСТАН	-	1	-	-	-	-	-	1	1	C
САУДОВСКАЯ АРАВИЯ	-	-	-	1	-	-	-	1	2	B
СИРИЙСКАЯ АРАБСКАЯ РЕСПУБЛИКА	-	-	-	-	-	-	-	-	1	A
ТУРЦИЯ	-	-	-	-	-	-	-	-	2	A
<b>Всего регион MID:</b>	-	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	-	<b>1</b>	-	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>B</b>
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона MID:	<b>20</b>									
Количество стран по уровню представленности в регионе MID:	<b>A:</b>	10	<b>B:</b>	1	<b>C:</b>	5	<b>D:</b>	1		

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.



- C7 -

РЕГИОН: NAM										
Государство	НА ДОЛЖНОСТЯХ, ПОДЛЕЖАЩИХ ГЕОГРАФИЧЕСКОМУ РАСПРЕДЕЛЕНИЮ									
	УРОВНИ							Кол-во сотрудн.	Желат. уровень	Представ- ленность*
	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	P-1			
КАНАДА	-	1	5	16	14	8	-	44	4	D
СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ АМЕРИКИ	1	5	3	11	-	-	-	20	31	B
<b>Всего регион NAM:</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>D</b>
Общее кол-во должностей для желательного уровня представленности всех государств региона NAM:	<b>35</b>									
Количество стран по уровню представленности в регионе NAM:	<b>A:</b>	0	<b>B:</b>	1	<b>C:</b>	0	<b>D:</b>	1		

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

ДОБАВЛЕНИЕ D

ОБЗОР ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ РЕГИОНОВ И ГОСУДАРСТВ НА ДОЛЖНОСТЯХ D-2 И D-1

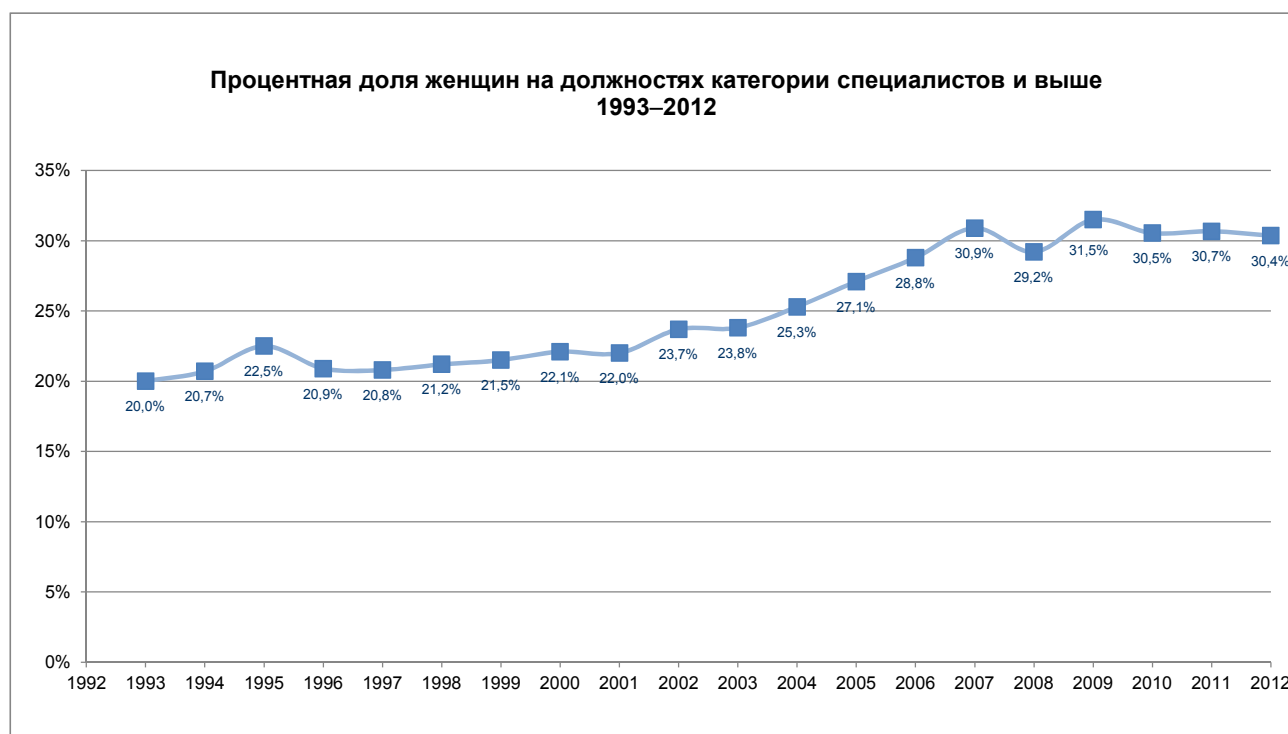
Регион/государство	Статус EGR			Количество сотрудников D-2			Количество сотрудников D-1		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
<b>Африка</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Гамбия	D	D	D	-	-	-	-	1	1
Лесото	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Мали	D	C	C	-	-	-	1	-	-
Марокко	D	D	D	-	-	-	1	1	1
Нигер	C	D	D	-	1	1	-	-	-
Нигерия	D	D	D	1	-	-	-	-	-
Эфиопия	A	C	C	-	-	-	-	1	1
<b>Азия/Тихий океан</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Китай	C	B	B	1	1	1	-	-	-
<b>Европа (Восточная)</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Европа (Западная)</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Германия	B	B	B	-	-	-	1	-	-
Дания	B	A	A	-	-	-	1	-	-
Португалия	D	C	D	-	-	-	-	1	1
Соединенное Королевство	D	D	C	-	-	-	1	1	1
Франция	C	C	D	1	1	-	-	-	1
<b>Латинская Америка/Карибский бассейн</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Бразилия	D	D	D	-	-	-	2	2	2
Сент-Люсия	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Чили	A	C	C	-	1	1	-	-	-
<b>Ближний Восток</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Бахрейн	C	C	C	-	-	-	1	1	1
Пакистан	C	C	C	-	-	-	1	1	1
<b>Северная Америка</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>D</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Канада	D	D	D	-	-	-	2	2	1
Соединенные Штаты Америки	B	B	B	1	1	1	4	4	5

\* Условные обозначения уровня СГП: A = не представлено. B = ниже желательного уровня. C = на желательном уровне. D = выше желательного уровня.

ДОБАВЛЕНИЕ Е-1

ГЕНДЕРНАЯ СТАТИСТИКА ИКАО

Гендерная статистика	2010			2011			2012		
Должности категории специалистов и выше	311			313			326		
Общее количество женщин на должностях категории специалистов и выше	Кол-во		%	Кол-во		%	Кол-во		%
	95		31%	96		31%	99		30%
Количество и процентная доля женщин по уровням	Кол-во	Всего должностей	%	Кол-во	Всего должностей	%	Кол-во	Всего должностей	%
SG	0	1	0	0	1	0	0	1	0
D-2	3	4	75	2	5	40	2	4	50
D-1	3	20	15	3	18	17	2	19	11
P-5	5	45	11	8	46	17	8	43	19
P-4	40	152	26	41	160	26	42	169	25
P-3	18	46	39	20	46	43	23	55	42
P-2	26	43	60	22	37	59	22	35	63
P-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0



ДОБАВЛЕНИЕ E-2

ГЕНДЕРНАЯ СТАТИСТИКА НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ  
 В ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Процентная доля сотрудников-женщин с разбивкой по классам должностей  
 категории специалистов по состоянию на 31 декабря 2011 года \*

Организация	P-1	P-2	P-3	P-4	P-5	D-1	D-2	НД **	ВСЕГО
ООН	67	52	42	38	30	28	24	27	39
ПРООН	67	62	52	37	35	36	28	50	42
ЮНФПА	0	72	55	47	48	43	40	50	51
УОП ООН	100	51	32	24	23	17	27	0	29
УВКБ	0	49	43	42	40	41	47	50	43
ЮНЕСЕФ	43	62	50	50	44	42	35	33	50
"ООН-женщины"	0	89	87	81	88	85	83	67	85
ЮНИТАР	0	62	75	0	45	75	0	0	54
БАПОР	0	100	62	45	23	35	0	50	45
МСЭ	25	41	45	29	23	67	0	100	36
КМГС	0	50	0	44	100	33	100	0	48
МС	0	63	72	60	25	0	100	0	61
ОПФПООН	0	50	35	39	56	0	50	0	39
УООН	0	33	40	0	0	0	0	0	15
МОТ	100	71	60	42	32	49	28	44	45
МУЦМОТ	100	67	40	39	41	0	0	0	41
ФАО	48	62	43	30	23	11	22	27	35
ВПС	100	59	39	40	41	28	22	50	41
ЮНЕСКО	75	67	57	47	41	23	38	50	51
ВОЗ	69	61	54	41	33	22	23	35	39
ПАОЗ	75	76	63	42	35	43	0	67	48
ЮНЭЙДС	0	100	47	55	35	45	30	33	45
ИКАО***	0	59	43	26	17	17	40	0	31
ВПС	50	43	30	16	11	38	0	0	26
МСЭ	100	44	43	37	22	13	10	0	35
ВМО	0	58	44	35	20	31	22	33	32
ИМО	0	81	57	32	35	20	29	0	44
ВОИС	0	78	59	44	32	15	25	13	44
ИФАД	33	52	75	36	30	36	11	17	45
ЮНИДО	56	46	41	24	19	26	17	0	30
МАГАТЭ	78	32	32	25	13	18	30	0	24
ЮНВТО	50	60	50	63	11	0	0	0	42
РКИК ООН	25	46	46	31	18	25	0	100	40
МВЦ ООН	0	27	30	13	0	25	0	0	22
Колледж персонала ООН	0	100	43	20	40	0	0	0	35
<b>Всего</b>	<b>61</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>41</b>

\* См. таблицу 11С документа СЕВ/2012/НЛСМ/HR/16.

\*\* НД означает "неклассифицированные должности" (заместитель Генерального секретаря и помощник Генерального секретаря).

\*\*\* Исключая сотрудников, находящихся в неоплачиваемом отпуске, временно откомандированных/прикомандированных сотрудников и сотрудников, должности которых финансируются из целевых или иных фондов.

ДОБАВЛЕНИЕ E-3

ГЕНДЕРНАЯ СТАТИСТИКА НА ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
 В ОРГАНИЗАЦИЯХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Процентная доля сотрудников-женщин категории общего обслуживания по состоянию на 31 декабря 2009 года и 31 декабря 2011 года \*

Организация	2009			2011		
	Всего GS	Кол-во женщин	Процентная доля женщин	Всего GS	Кол-во женщин	Процентная доля женщин
ООН	26156	7932	30%	23416	7349	31%
ПРООН	3684	2145	58%	3932	2258	57%
ЮНФПА	963	515	53%	1068	567	53%
УОП ООН	270	161	60%	240	144	60%
УВКБ	3866	1400	36%	3889	1438	37%
ЮНЕСЕФ	4144	2135	52%	5220	2506	48%
"ООН-женщины"	-	-	-	129	92	71%
ЮНИТАР	7	6	86%	5	3	60%
БАПОР	15	4	27%	17	4	24%
МСЭ	92	75	82%	109	87	80%
КМГС	21	14	67%	18	12	67%
МС	54	37	69%	57	38	67%
ОПФПООН	129	80	62%	127	82	65%
УООН	45	34	76%	42	34	81%
МОТ	1374	860	63%	1354	830	61%
МУЦМОТ	108	95	88%	119	101	85%
ФАО	1923	1229	64%	1828	1194	65%
ВПС	2683	1049	39%	2813	1114	40%
ЮНЕСКО	1131	716	63%	996	625	63%
ВОЗ	3322	1841	55%	3680	1887	51%
ПАОЗ	343	280	82%	347	281	81%
ЮНЭЙДС	85	69	81%	344	203	59%
ИКАО**	418	333	80%	387	306	79%
ВПС	88	52	59%	91	56	62%
МСЭ	418	297	71%	391	276	71%
ВМО	134	96	72%	129	95	74%
ИМО	134	79	59%	128	80	63%
ВОИС	508	325	64%	475	299	63%
ИФАД	233	193	83%	234	195	83%
ЮНИДО	407	231	57%	398	217	55%
МАГАТЭ	1113	684	61%	1078	681	63%
ЮНВТО	55	38	69%	53	36	68%
РКИК ООН	-	-	-	179	134	75%
МВЦ ООН	-	-	-	75	28	37%
Колледж персонала ООН	-	-	-	12	10	83%
<b>Всего</b>	<b>53923</b>	<b>23005</b>	<b>43%</b>	<b>53380</b>	<b>23262</b>	<b>44%</b>

\* На основе таблиц 1А и 1С документов СЕВ/2010/НЛСМ/HR/24 и СЕВ/2012/НЛСМ/HR/16.

\*\* Исключая сотрудников, находящихся в неоплачиваемом отпуске, временно откомандированных/прикомандированных сотрудников и сотрудников, должности которых финансируются из целевых или иных фондов.

ДОБАВЛЕНИЕ F

РЕШЕНИЯ О НАЗНАЧЕНИЯХ НА ДОЛЖНОСТИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Произведенные назначения	2010		2011		2012		Всего	
Общее количество произведенных назначений	46		57		36		139	

Принятые назначения	2010		2011		2012		Всего	
Общее количество принятых назначений	44		57		33		134	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Количество назначений на должности, подлежащие СГП	35	80%	36	63%	19	58%	90	67%
Количество внешних назначений на должности, подлежащие СГП	22	63%	30	83%	16	84%	68	76%
Количество внешних назначений на должности, подлежащие СГП, из стран А и В	14	64%	12	40%	7	44%	33	49%
Количество внешних кандидатов-женщин, назначенных на должности, подлежащие СГП	2	9%	9	30%	4	25%	15	22%
Общее количество назначенных на должности женщин	9	20%	20	35%	8	24%	37	28%

Поступившие заявления на должности, подлежащие СГП, назначения на которые были приняты	2010		2011		2012		Всего	
Общее количество заявлений	1771		2016		1332		5119	
Количество и процентная доля заявлений от женщин	343	19%	531	26%	319	24%	1193	23%
Количество и процентная доля заявлений от кандидатов из стран А и В	704	40%	721	36%	520	39%	1945	38%

Поступившие заявления по группам государств на должности, подлежащие СГП, назначения на которые были приняты	2010		2011		2012		Всего	
Общее количество заявлений	1771		2016		1332		5119	
А – не представлено	409	23%	382	19%	289	22%	1080	21%
В – ниже желательного уровня	295	17%	339	17%	231	17%	865	17%
С – на желательном уровне	278	16%	260	13%	184	14%	722	14%
Д – выше желательного уровня	599	34%	748	37%	481	36%	1828	36%
Более одного гражданства или гражданство не указано	190	11%	287	14%	147	11%	624	12%

**ДОБАВЛЕНИЕ G-1**  
**ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ**

Распределение по возрасту	2010		2011		2012		Среднее * значение	
Общее количество сотрудников категории специалистов и выше	311		313		326		317	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
20–29 лет	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
30–39 лет	37	12%	38	12%	48	15%	41	13%
40–49 лет	82	26%	87	28%	89	27%	86	27%
50–54 лет	72	23%	72	23%	68	21%	71	22%
55–59 лет	96	31%	90	29%	88	27%	91	29%
= > 60 лет	24	8%	26	8%	33	10%	28	9%
Общее количество сотрудников категории общего обслуживания	412		387		372		390	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
20–29 лет	17	4%	12	3%	14	4%	14	4%
30–39 лет	69	17%	62	16%	60	16%	64	16%
40–49 лет	130	32%	119	31%	114	31%	121	31%
50–54 лет	100	24%	96	25%	87	23%	94	24%
55–59 лет	78	19%	81	21%	85	23%	81	21%
= > 60 лет	18	4%	17	4%	12	3%	16	4%

Распределение по сроку службы	2010		2011		2012		Среднее * значение	
Общее количество сотрудников категории специалистов и выше	311		313		326		317	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
0–5 лет	134	43%	159	51%	169	52%	154	49%
6–9 лет	45	14%	31	10%	35	11%	37	12%
10–14 лет	45	14%	44	14%	46	14%	45	14%
15–19 лет	21	7%	17	5%	18	6%	19	6%
20–24 лет	29	9%	28	9%	29	9%	29	9%
25–29 лет	17	5%	12	4%	11	3%	13	4%
= > 30 лет	20	6%	22	7%	18	6%	20	6%
Общее количество сотрудников категории общего обслуживания	412		387		372		390	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
0–5 лет	104	25%	94	24%	97	26%	98	25%
6–9 лет	61	15%	43	11%	32	9%	45	12%
10–14 лет	80	19%	80	21%	85	23%	82	21%
15–19 лет	38	9%	48	12%	47	13%	44	11%
20–24 лет	39	9%	30	8%	30	8%	33	8%
25–29 лет	36	9%	40	10%	29	8%	35	9%
= > 30 лет	54	13%	52	13%	52	14%	53	13%

\* Среднее количество всех сотрудников за последние три года (2010, 2011, 2012 гг.).

**ДОБАВЛЕНИЕ G-2**  
**ПРОГНОЗЫ ОТНОСИТЕЛЬНО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ**

Прогнозы относительно выхода на пенсию	2010		2011		2012		Среднее * значение	
Сотрудники категории специалистов и выше по состоянию на 31 декабря (за исключением SG и D-2)	306		307		321		311	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
<b>Сотрудники, подлежащие выходу на пенсию к 31 декабря 2016 г.</b>	96	31%	85	28%	75	23%	85	27%
Сотрудники категории общего обслуживания по состоянию на 31 декабря	412		387		372		390	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
<b>Сотрудники, подлежащие выходу на пенсию к 31 декабря 2016 г.</b>	75	18%	75	19%	54	15%	68	17%

\* Среднее количество всех сотрудников за последние три года (2010, 2011, 2012 гг.).

— КОНЕЦ —