



**Ассамблея Организации
Объединенных Наций по
окружающей среде Программы
Организации Объединенных
Наций по окружающей среде**

Distr.: General
1 February 2022

Russian
Original: English

**Ассамблея Организации Объединенных Наций
по окружающей среде Программы Организации
Объединенных Наций по окружающей среде
Пятая сессия**

Найроби (в комбинированном режиме), 22-26 февраля 2021 года
и 28 февраля – 2 марта 2022 года*

Пункт 5 предварительной повестки дня**

**Вопросы международной природоохранной политики
и экологического регулирования**

**Ход осуществления пункта 18 решения 5/2, касающегося
применения принципа справедливого географического
распределения в стратегии найма на работу Программы
Организации Объединенных Наций по окружающей
среде*****

Доклад Директора-исполнителя

Введение

1. В пункте 18 постановляющей части решения 5/2 Ассамблеи Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕА) «Директору-исполнителю поручается уделять должное внимание принципу справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций в стратегии найма на работу Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде и представить всеобъемлющий доклад о кадровых ресурсах для рассмотрения на возобновленной пятой сессии Ассамблеи по окружающей среде».

2. В настоящем докладе представлены сведения о кадровом составе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) с учетом географической и гендерной принадлежности сотрудников и освещаются результаты недавно проведенной работы по расширению географического многообразия. В нем также излагается стратегия Программы в части поиска кадров и найма на работу, а также другие инициативы, направленные на формирование более инклюзивного кадрового состава. К ним относятся инвестирование в

* В соответствии с решениями, принятыми Бюро Ассамблеи Организации Объединенных Наций по окружающей среде на его совещании, состоявшемся 8 октября 2020 года, и Бюро Ассамблеи Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Бюро Комитета постоянных представителей на их совместном совещании, состоявшемся 1 декабря 2020 года, пятая сессия Ассамблеи по окружающей среде приостановила свою работу 23 февраля 2021 года и, как ожидается, возобновит ее в режиме очного совещания в феврале 2022 года.

** UNEP/EA.5/1/Rev.2.

*** Настоящий документ официально не редактировался.

развитие потенциала сотрудников, необходимого для поддержки новых программных приоритетов, использование механизмов обратной связи и представления сведений, а также обеспечение более стабильной организационной структуры для коллективной подотчетности.

3. Указанные инициативы являются подходящими для успешной реализации среднесрочной стратегии (ССС) на 2022-2025 годы с учетом беспрецедентно сложного характера глобальных экологических проблем. В этой связи ЮНЕП признает, что аналитические лидерские качества и технические навыки, необходимые для содействия реализации СССР, требуют все большей адаптируемости, многообразия и заинтересованности персонала, который демонстрирует высокие результаты работы и управление которым осуществляется эффективным образом.
4. ЮНЕП принимает решения по административным и кадровым вопросам в соответствии с административной структурой Секретариата Организации Объединенных Наций. В этой связи в резолюции 45/248 В, часть IV, от 21 декабря 1990 года Генеральная Ассамблея подтвердила, что Пятый комитет является соответствующим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы.
5. В соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций и как это поручено ей Генеральной Ассамблеей ЮНЕП обеспечивает, чтобы при назначении персонала и определении условий службы Программа руководствовалась главным образом необходимостью обеспечивать высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. ЮНЕП также признает, что должное внимание следует уделять важности найма персонала на как можно более широкой географической основе, и осознает, что ее глобальное присутствие требует наличия многообразного кадрового состава со сбалансированной географической и гендерной представленностью, состоящего из быстро адаптируемых сотрудников с разносторонними навыками и умениями, поддерживающих ее основные ценности, для эффективной реализации ее СССР и программы работы.
6. ЮНЕП стремится расширить общее географическое многообразие в Программе и одобрила стратегию, направленную на обеспечение более широкого географического многообразия кадрового состава. Данная стратегия включает в себя как ключевые компоненты справедливого географического распределения, так и расширение многообразия региональных групп; она также ориентирована на более активное привлечение региональных участников из непредставленных и недостаточно представленных стран, обеспечивая при этом большую сбалансированность для достижения более широкого географического многообразия.
7. Управление людских ресурсов (УЛР) разработало для системы Организации Объединенных Наций руководство по обеспечению географического многообразия (A/72/492 и стратегия УЛР в области географического многообразия), чтобы способствовать многообразию и высокой эффективности кадрового состава, и чтобы сотрудники представляли различные географические регионы и отражали состав населения, интересам которого они служат. Многообразие в разрезе региональных групп обуславливается группированием по региональному признаку, когда группа состоит из представителей государств-членов и государств-наблюдателей от географического региона.

Раздел I – Общие сведения о географическом многообразии и гендерном паритете в ЮНЕП

A. Кадровый состав ЮНЕП в цифрах

1. По состоянию на 31 декабря 2021 года в штате ЮНЕП числилось 1295 сотрудников (персонал Организации Объединенных Наций):
 - a) категория специалистов и выше: 782;
 - b) категория общего обслуживания: 505;
 - c) национальные сотрудники-специалисты: 8.
2. Численность персонала увеличилась до 1295 сотрудников по сравнению с 1244 сотрудниками в 2019 году и 1267 сотрудниками в 2020 году.
3. По состоянию на 31 декабря 2021 года сотрудники работали в 37 местах службы:
 - a) 519 из 1295 сотрудников занимали должности в месте службы в Найроби (штаб-квартира ЮНЕП), что составляет 40 процентов сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания;
 - b) 776 сотрудников работали в местах службы вне штаб-квартиры, что составляет 60 процентов сотрудников, а именно сотрудников категории специалистов (36 мест службы), сотрудников категории общего обслуживания (28 мест службы) и национальных сотрудников-специалистов (6 мест службы);
 - c) 294 из 782 сотрудников категории специалистов и выше работали в месте службы в Найроби, что составляет 37,6 процента, а остальные сотрудники – в 36 местах службы вне штаб-квартиры.
4. Приложение 1, справочная информация: полный список государств, граждане которых являются сотрудниками ЮНЕП.
5. Приложение 2, справочная информация: непредставленные, недостаточно представленные и избыточно представленные страны, демографические характеристики сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций.

B. Справедливое географическое распределение

6. Согласно стратегии в области географического многообразия, опубликованной Управлением людских ресурсов в 2020 году, цель справедливой географической представленности заключается в том, чтобы каждое непредставленное государство-член было представлено в Организации и чтобы как можно больше недостаточно представленных государств-членов были представлены в пределах системы желательных квот.
7. Справедливое географическое распределение определяется системой желательных квот Генеральной Ассамблеи, используемой для оценки соответствующего уровня представленности каждого государства-члена в кадровом составе Организации Объединенных Наций. В данной системе учитывается подгруппа международных сотрудников, имеющих постоянные, непрерывные или срочные контракты, а также сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению, или нанятых в рамках программы для молодых специалистов. Система желательных квот ежегодно оценивается с учетом сотрудников, занимающих должности, подлежащие географическому распределению.
8. По состоянию на 31 декабря 2021 года общее число сотрудников, занимающих должности, подлежащие справедливому географическому распределению (должности, финансируемые из регулярного бюджета) составляло:
 - a) 80 из 782 сотрудников категории специалистов и выше, что составляет 10 процентов;
 - b) 14 из 505 сотрудников категории общего обслуживания, что составляет 2,7 процента.
9. Сотрудники, занимающие должности, финансируемые из регулярного бюджета, работают только в секретариате ЮНЕП, поскольку в рамках многосторонних природоохранных соглашений, административно управляемых ЮНЕП, должности, финансируемые из регулярного бюджета, отсутствуют.

10. Справедливое географическое распределение является частью стратегии ЮНЕП по расширению общего географического многообразия в кадровом составе Программы. На следующих диаграммах (рис. 1 и рис. 2) отражено распределение сотрудников ЮНЕП категории специалистов и выше с учетом системы желательных квот, установленных Секретариатом на период с 2018 по 2021 год. Следует отметить, что желательные квоты применимы только к должностям, подлежащим справедливому географическому распределению (регулярный бюджет).

Рис. 1

Справедливое региональное распределение: все должности категории специалистов и выше, финансируемые из регулярного бюджета (подлежащие географическому распределению), в процентном выражении

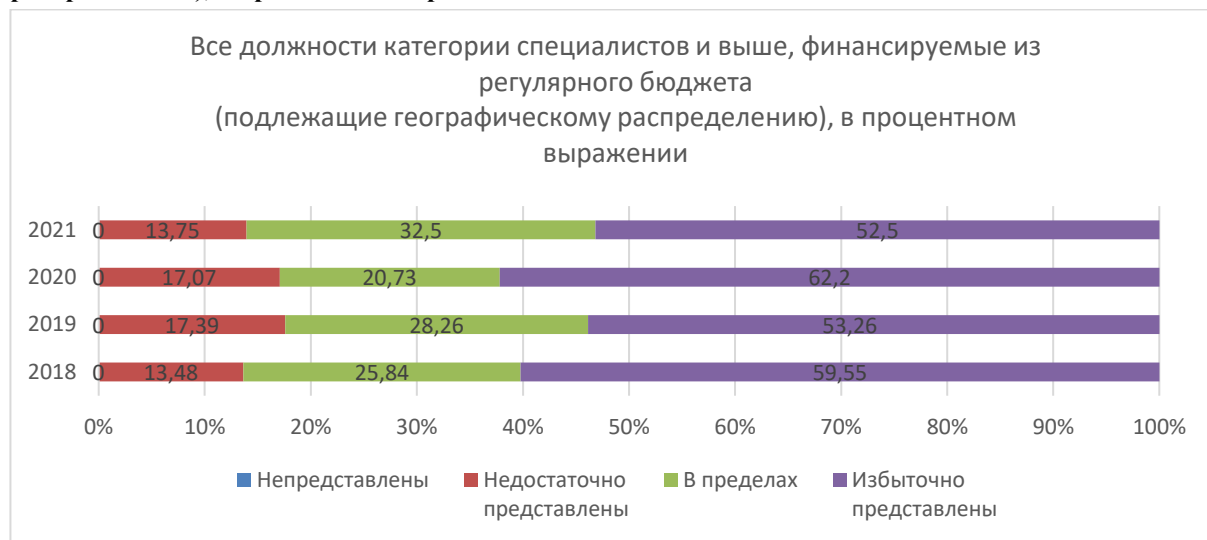
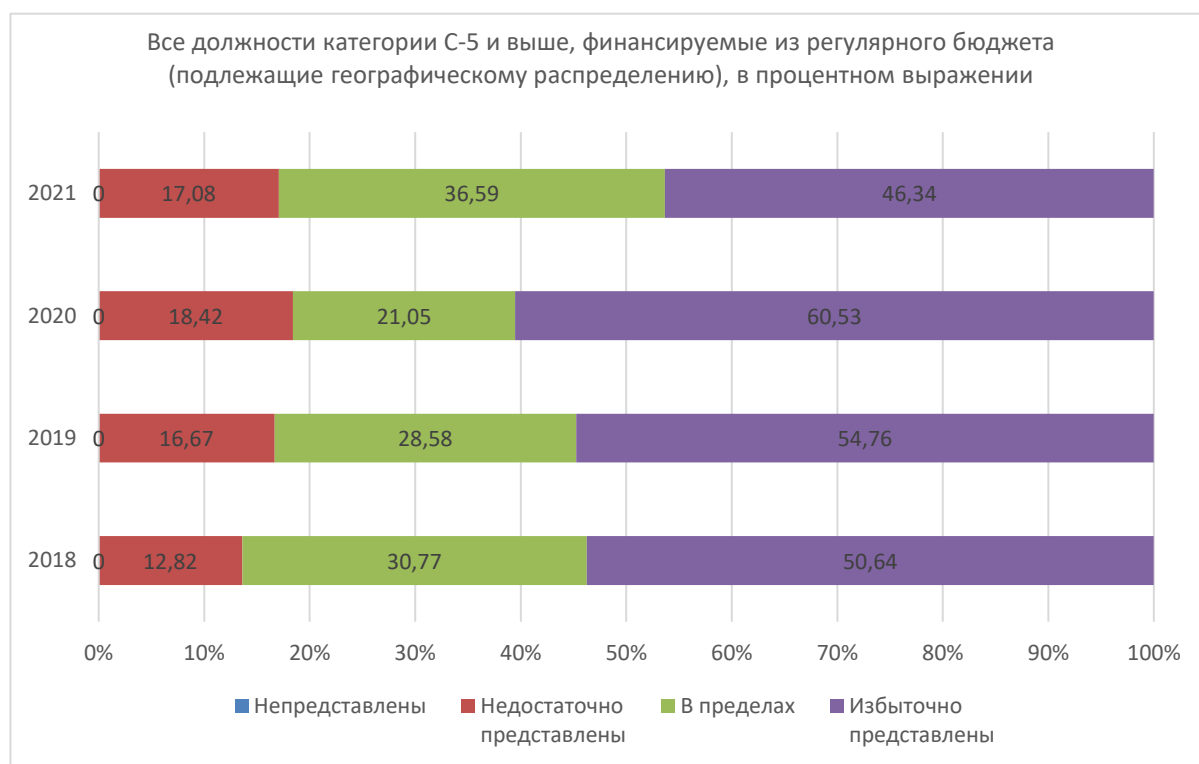


Рис. 2

Справедливое региональное распределение: все должности категории С-5 и выше, финансируемые из регулярного бюджета (подлежащие географическому распределению), в процентном выражении



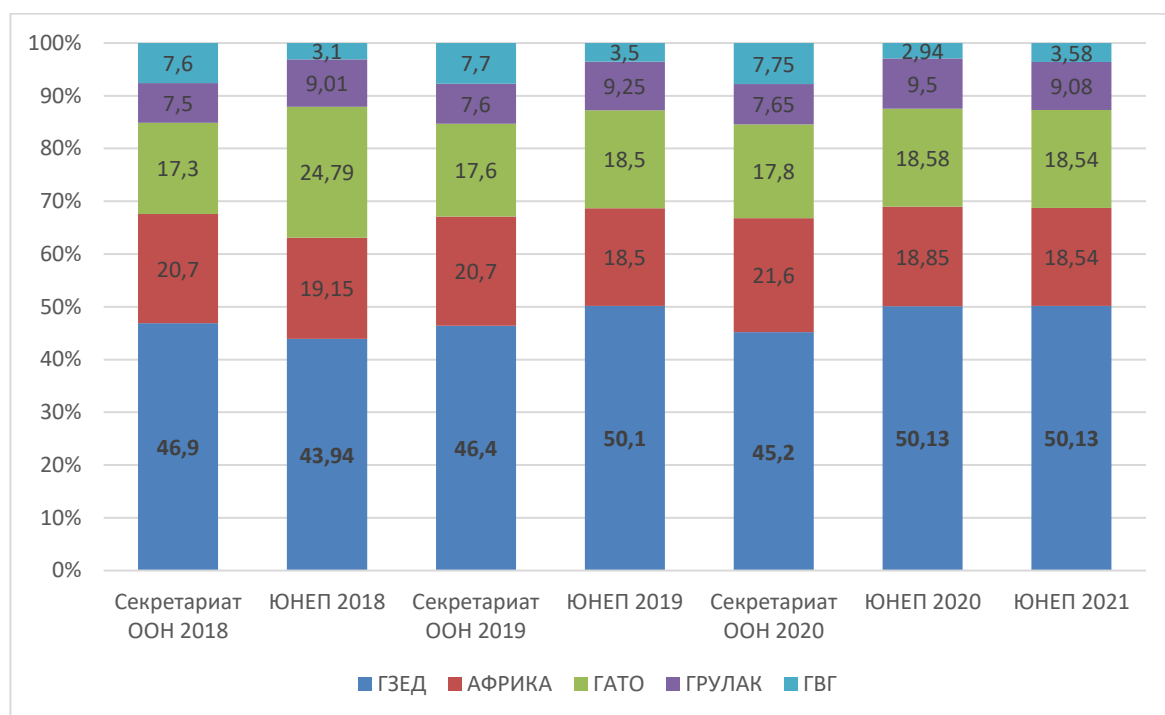
С. Расширение многообразия в разрезе региональных групп

11. На рис. 3 отражены исторические данные о кадровом составе с учетом многообразия в разрезе региональных групп Организации Объединенных Наций в Секретариате Организации Объединенных Наций в сравнении с секретариатом ЮНЕП, включая многосторонние природоохранные соглашения (МПС), на основе данных о кадровом составе. Данные о ЮНЕП охватывают должности всех сотрудников (секретариат и МПС) категории специалистов и выше в период с 2018 по 2021 год из всех источников финансирования.

12. Данные о Секретариате Организации Объединенных Наций приведены в качестве сравнения, чтобы указать на области, требующие более широкой представленности, и показать, совпадает ли траектория развития ЮНЕП в отношении многообразия в разрезе региональных групп с тенденцией в части многообразия в разрезе региональных групп Секретариата Организации Объединенных Наций.

Рис. 3

Многообразие в разрезе региональных групп: секретариат ЮНЕП и МПС в сравнении с Секретариатом Организации Объединенных Наций, все сотрудники категории специалистов и выше, в процентном выражении*



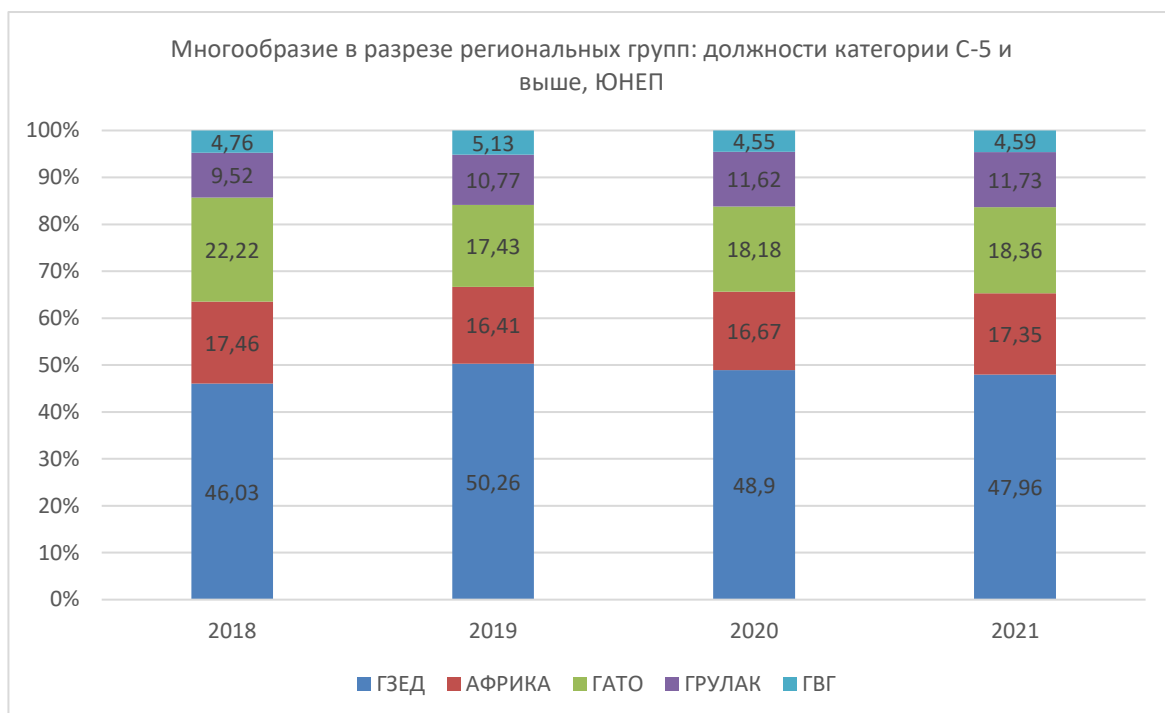
Сокращения: ГЗЕД – Группа западноевропейских и других государств; ГАТО – Группа государств Азии и Тихого океана; ГРУЛАК – Группа стран Латинской Америки и Карибского бассейна; ГВГ – Группа восточноевропейских государств.

13. На рис. 4 представлены исторические данные о многообразии в разрезе региональных групп в ЮНЕП на должностях категории С-5 и выше за аналогичный период.

* Общие данные о Секретариате Организации Объединенных Наций за 2021 год не были опубликованы. Данные о Секретариате Организации Объединенных Наций за 2018 и 2019 годы получены из стратегии УЛР в области географического многообразия (январь 2020 года).

Рис. 4

Многообразие в разрезе региональных групп: секретариат ЮНЕП, включая МПС, должности категории С-5 и выше, в процентном выражении



Сокращения: ГЗЕД – Группа западноевропейских и других государств; ГАТО – Группа государств Азии и Тихого океана; ГРУЛАК – Группа стран Латинской Америки и Карибского бассейна; ГВГ – Группа восточноевропейских государств.

14. Данные о многообразии в разрезе региональных групп в ЮНЕП далее разукрупняются в двух комплектах данных: отдельно о секретариате ЮНЕП и отдельно об МПС, административно управляемых ЮНЕП.

15. В таблицах 1А и 1В отражены те же данные о многообразии в разрезе региональных групп отдельно в секретариате ЮНЕП, за исключением многосторонних природоохранных соглашений (МПС), административно управляемых ЮНЕП. В таблице 1А приводятся данные о многообразии в разрезе региональных групп в секретариате ЮНЕП с 2018 по 2021 год только на должностях категории специалистов и выше, а в таблице 1В – данные о многообразии региональных групп за тот же период на должностях категории С-5 и выше.

Таблица 1А

Многообразие в разрезе региональных групп: секретариат ЮНЕП (за исключением МПС), должности категории специалистов и выше, в процентном выражении

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ
2018	50,93	16,69	18,17	8,66	2,38
2019	50,76	15,91	20,64	9,14	3,39
2020	48,73	19,59	19,75	9,39	2,55
2021	48,76	19,25	19,88	8,54	3,42

Таблица 1В

Многообразие в разрезе региональных групп: секретариат ЮНЕП (за исключением МПС), должности категории С-5 и выше, в процентном выражении

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ
2018	56,29	16,56	15,89	6,62	4,64
2019	57,62	9,83	18,54	7,95	5,96
2020	52,69	14,37	17,96	10,18	4,79
2021	51,87	15,00	19,38	9,38	4,38

16. В таблицах 2А и 2В приводятся данные отдельно о многообразии в разрезе региональных групп в МПС, административно управляемых ЮНЕП, за исключением секретариата, за период с 2018 по 2021 год; в таблице 2А приводятся данные только о сотрудниках категории специалистов и выше во всех МПС, а в таблице 2В – о сотрудниках МПС только категории С-5 и выше.

Таблица 2А

Только сотрудники МПС, административно управляемых ЮНЕП, категории специалистов и выше, в процентном выражении

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ
2018	57,02	16,53	9,92	9,92	6,61
2019	56,20	15,70	11,57	10,74	5,79
2020	57,85	15,70	12,40	9,09	4,96
2021	56,52	15,22	12,32	11,59	4,35

Таблица 2В

Только сотрудники МПС, административно управляемых ЮНЕП, категории С-5 и выше, в процентном выражении

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ
2018	34,29	22,85	14,29	22,86	5,71
2019	31,43	22,86	17,14	25,71	2,86
2020	29,41	29,41	17,65	20,59	2,94
2021	30,56	27,78	13,89	22,22	5,56

Д. Найм на работу в ЮНЕП и МПС, административно управляемые ЮНЕП

17. Данные о найме сотрудников на работу в секретариат ЮНЕП и МПС представлены в следующих таблицах. Найм на работу – это первоначальное назначение на должности в ЮНЕП сотрудников, не являющихся сотрудниками системы Организации Объединенных Наций, назначение на должности в ЮНЕП сотрудников из других учреждений Организации Объединенных Наций, а также внутренние перемещения в пределах ЮНЕП, к которым относятся перепрофилирование и продвижение по службе.

18. В таблице 3А представлены общие данные о найме и перемещении всех сотрудников секретариата ЮНЕП и МПС, административно управляемых ЮНЕП, а в таблице 3В – данные о перемещениях сотрудников категории С-5 и выше. В таблице 4А представлены данные о найме и перемещении сотрудников секретариата ЮНЕП, а в таблице 4В – данные о перемещениях сотрудников категории С-5 и выше. В таблице 5А представлены данные о найме и перемещении персонала МПС, административно управляемых ЮНЕП, а в таблице 5В – данные о перемещениях сотрудников категории С-5 и выше. Приводятся данные о перемещении сотрудников всех должностей, независимо от источника финансирования.

Таблица 3А

Общие данные о найме сотрудников на должности категории специалистов и выше в секретариате ЮНЕП и МПС, административно управляемых ЮНЕП

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ	Всего
2020	21	12	9	6	0	48
2021	82	20	38	20	8	168

Таблица 3В

Общие данные о найме сотрудников на должности категории С-5 и выше в секретариате ЮНЕП и МПС, административно управляемых ЮНЕП

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ	Всего
2020	2	4	1	2	0	9
2021	13	5	7	6	3	34

Таблица 4А

Наем сотрудников на должности категории специалистов и выше только в секретариате ЮНЕП по всем источникам финансирования

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ	Всего
2020	16	10	8	5	0	39
2021	63	16	32	18	6	135

Таблица 4В

Наем сотрудников на должности категории С-5 и выше только в секретариате ЮНЕП по всем источникам финансирования

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ	Всего
2020	1	3	1	2	0	7
2021	10	4	6	5	2	27

Таблица 5А

Наем сотрудников на должности категории специалистов и выше только в МПС, административно управляемых ЮНЕП

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ	Всего
2020	5	2	1	1	0	9
2021	19	4	6	2	2	33

Таблица 5В

Наем сотрудников на должности уровня С-5 и выше только в МПС, административно управляемых ЮНЕП

Год	ГЗЕД	АФРИКА	ГАТО	ГРУЛАК	ГВГ	Всего
2020	1	1	0	0	0	2
2021	3	1	1	1	1	7

Е. Усилия ЮНЕП по достижению гендерного паритета

19. ЮНЕП также действует в соответствии с общесистемной стратегией Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета. В обновленном докладе за 2021-2023 годы основное внимание будет уделяться достижению целевых показателей в отношении сотрудников категории специалистов и выше. По состоянию на конец 2021 года ЮНЕП достигла или превысила целевые показатели, установленные Управлением людских ресурсов (УЛР), в отношении **гендерного паритета** для сотрудников 7 из 8 категорий согласно данным о кадровом составе по состоянию на 31 декабря 2021 года. Это означает, что паритет был достигнут не только в масштабах всей Программы, но и по категориям: от С-2 до С-4 и от Д-1 до ЗГС. Данная информация проиллюстрирована в таблице 6.

Таблица 6

Данные о гендерном паритете, по категориям сотрудников по состоянию на 31 декабря 2021 года

Класс должности	Жен.	Муж.	Жен. %	Всего
ЗГС	1	0	100	1
ПГС	3	0	100	3
Д-2	7	4	63,6	11
Д-1	24	24	50	48
С-5	59	74	44,4	133
С-4	122	131	48,2	253
С-3	137	92	59,8	229
С-2	64	40	61,5	104
Всего	417	365	53,32	782

Ф. Кадровое планирование: вакантные должности в ЮНЕП и планируемый выход на пенсию сотрудников в период до 2023 года

20. В рамках прогнозирования будущих кадровых потребностей ЮНЕП продолжает вести учет сотрудников Программы, планирующих выход на пенсию, и выявлять будущие вакантные должности категории специалистов и выше по всем источникам финансирования. Кадровое планирование позволяет Программе определять необходимые навыки и будущие организационные потребности, которые могут быть использованы для расширения географического многообразия в среднесрочной и долгосрочной перспективе посредством целенаправленного поиска кадров и привлечения квалифицированных специалистов.

21. Исходя из информации о планируемом выходе на пенсию сотрудников в период с конца декабря 2021 года до конца 2023 года и имеющихся вакантных должностях категории специалистов и выше по состоянию на конец 2021 года, ЮНЕП предполагает, что в большинстве случаев наем персонала будет финансироваться не из регулярного бюджета, а из других источников.

Таблица 7

Выход на пенсию сотрудников категории специалистов и выше с декабря 2021 года по 2023 год, по источникам финансирования

<i>Класс должности</i>	<i>Регулярный бюджет (должности, подлежащие географическому распределению)</i>	<i>Другие источники финансирования</i>
Д-2	–	1
Д-1	1	–
С-5	1	8
С-4	–	6
С-3	1	3
С-2	–	1

Таблица 8

Вакантные в настоящее время должности категории специалистов и выше, по источникам финансирования

<i>Класс должности</i>	<i>Регулярный бюджет (должности, подлежащие географическому распределению)</i>	<i>Другие источники финансирования</i>
Д-1	0	2
С-5	1	16
С-4	5	23
С-3	1	36
С-2	0	26

Раздел III – Формирование более квалифицированного и многообразного кадрового состава

1. Повышение квалификации и развитие технических навыков персонала

22. Во исполнение своего обязательства по повышению эффективности выполнения своего мандата ЮНЕП инвестирует средства в повышение квалификации своих сотрудников, а также в ужесточение требований к техническим навыкам новых сотрудников, нанимаемых на основные должности.

23. В рамках усилий по повышению квалификации своих сотрудников в настоящее время ЮНЕП использует две платформы управления обучением для профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала, а именно:

а) «Корпоративная академия»: оказывает поддержку методов работы ЮНЕП с помощью курсов в онлайн-овом и комбинированном режимах и цифровой платформы индивидуальных консультаций. В настоящее время более 150 специалистов по распоряжению фондами проходят курсы с акцентом на стратегии борьбы с мошенничеством. Цифровая

платформа индивидуальных консультаций предназначена для оказания методической поддержки «на рабочем месте» после учебных курсов;

b) «Электронная образовательная платформа ЮНЕП» предназначена для прохождения предметных курсов, практикумов и семинаров. В настоящее время проводятся следующие курсы: «Программы, ориентированные на результат, и руководство проектами»; «Реформы Организации Объединенных Наций»; «Сохранение водных ресурсов, контроль мониторинга качества пресной воды и разработка программы мониторинга качества пресной воды».

24. В дополнение к использованию указанных платформ также прилагаются усилия по развитию технических навыков и углублению научных знаний, в том числе путем разработки научной стратегии; формирования коллегиальных профессиональных сообществ в ключевых областях (например, профессиональное сообщество специалистов в области пластмасс и пресной воды); обучения проведению коллегиальной оценки, требующей навыков критического мышления и аналитических навыков во множестве дисциплин; разработки междисциплинарных платформ мониторинга глобальной окружающей среды, таких как Глобальная система мониторинга окружающей среды (ГСМОС), воздуха, водных ресурсов и океанов. Дополнительные усилия по развитию технических навыков и углублению научных знаний прилагаются также в рамках программы «цифровых» преобразований, посредством которой сотрудники приобретают дополнительные навыки в области науки о данных, аналитики, искусственного интеллекта.

25. Помимо осуществления вышеуказанных усилий будут также внесены изменения в существующую группу должностей в области охраны окружающей среды в рамках кадровой структуры Секретариата Организации Объединенных Наций с целью уточнения новых общих описаний должностей в ключевых природоохранных областях, имеющих решающее значение для выполнения мандата ЮНЕП. Это позволит ЮНЕП сформулировать новые технические требования к будущим новым сотрудникам согласно ее научно ориентированному мандату.

2. Осуществляемые в настоящее время инициативы в области поиска кадров

26. В рамках стратегии поиска кадров и найма на работу ЮНЕП расширяет свой спектр возможностей и подходов для привлечения новых квалифицированных сотрудников, соответствующих ее потребностям, устранения сохраняющегося гендерного разрыва, расширения многообразия региональных групп и обеспечения справедливого географического распределения. В этой связи ЮНЕП предпринимает следующие шаги:

a) **обязательство со стороны руководства** – Директор-исполнитель сообщила о своей твердой решимости расширять многообразие в разрезе региональных групп и обеспечивать справедливое географическое распределение. Группа старших руководителей была проинформирована о стратегии поиска кадров и уведомена о том, что успешный найм персонала будет показателем для оценки работы;

b) **ресурсы и управленческие инструменты** – ЮНЕП наняла специалиста категории С-3 по поиску кадров, который занимается поиском кадров и наймом персонала из конкретных географических областей. Было создано сводное табло кадровых ресурсов для мониторинга найма персонала и укомплектования штата в настоящее время и в прошлом с учетом гендерного и географического многообразия и прогноза образования вакантных должностей. ЮНЕП ведет учет вакансий и выхода на пенсию, прогнозируемых в следующие 2 года, с целью улучшения кадрового планирования и удовлетворения будущих потребностей в квалифицированных кадрах;

c) **внешние стратегии по привлечению квалифицированного персонала** – ЮНЕП активно выявляет существующие партнерские связи и сети, которые могут быть использованы в дальнейшем для поиска кадров на широкой географической основе. В процессе активизации усилий по привлечению квалифицированных кадров ЮНЕП использовала широкий спектр каналов связи и профильных социальных сетей, задействовала профессиональные связи персонала ЮНЕП и диаспоры, а также академические и исследовательские учреждения, с которыми у ЮНЕП имеются партнерские связи. Такой подход позволяет ЮНЕП распространять информацию о ее вакантных должностях;

d) **поиск кадров на ярмарках вакансий** – ЮНЕП активно участвует в ярмарках вакансий и трудоустройства, организованных совместно с государствами-членами. Такие мероприятия по поиску кадров предоставляют заинтересованным соискателям возможность напрямую общаться с представителями ЮНЕП и узнавать дополнительную информацию о

вакансиях, стажировках, пособиях и льготах для персонала, процедурах подачи заявлений и найма на работу в ЮНЕП, а также о выполнении мандата ЮНЕП;

е) **целевой поиск кадров** – ЮНЕП активизирует целевой поиск кадров в странах из недостаточно представленных региональных групп с целью распространения информации о ЮНЕП и ее процедурах найма персонала посредством проведения мероприятий. Ниже приводятся два примера такого целевого подхода: а) организация поиска кадров в Российской Федерации совместно с Информационным центром Организации Объединенных Наций в Москве при техническом содействии ЮНФПА; б) проведение мероприятия по поиску кадров в Украине совместно с Постоянным представительством Украины при ЮНЕП;

ф) **задействование партнерских связей** – ЮНЕП активизирует свои усилия по использованию партнерских связей и сетей посредством системы координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, информационных центров Организации Объединенных Наций, фондов, агентств и программ в рамках всей системы Организации Объединенных Наций с целью расширения многообразия в Программе, задействуя местные природоохранные учреждения и используя партнерские связи в регионе и стране для размещения объявлений о вакантных должностях. Кроме того, прилагаются усилия по распространению информации о вакантных должностях посредством постоянных представительств, аккредитованных при ЮНЕП, и соответствующих министерств. В осуществлении этих усилий ЮНЕП все больше опирается на поддержку региональных отделений, многосторонних природоохранных соглашений и мест службы вне штаб-квартиры для образования новых связей и более широкого распространения информации о работе в ЮНЕП.

3. План по расширению многообразия в разрезе региональных групп

27. ЮНЕП стремится уменьшить долю наиболее широко представленной региональной группы и увеличить долю менее представленных региональных групп, тем самым нивелируя общий дисбаланс в составе персонала применительно к региональным группам. В то же время, как и Секретариат Организации Объединенных Наций, ЮНЕП столкнулась с трудностями, которые на протяжении многих лет препятствовали ее прогрессу, наряду с отсутствием справедливого представительства всех ее государств-членов и несбалансированностью региональных групп в ее кадровом составе. Это связано, прежде всего, с отсутствием достаточного числа соискателей из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов.

28. Стратегия ЮНЕП по расширению географического представительства своих сотрудников будет осуществляться не только путем работы с региональными группами, но и путем адресной работы с представительством каждого государства-члена. Следует признать, что в каждой группе есть как избыточно представленные, так и недостаточно представленные страны, поэтому ЮНЕП стремится принимать меры в отношении обоих аспектов (региональные группы и отдельные государства-члены).

29. Однако опыт показывает, что для достижения ощутимого прогресса требуются постоянные и адресные усилия в долгосрочной перспективе, и в этой связи ЮНЕП намерена осуществить план, состоящий из четырех пунктов, для расширения представительства непредставленных и недостаточно представленных государств-членов и менее представленных региональных групп:

а) активизация внутренних предписаний, информирования, рекомендаций, мониторинга и кампаний по повышению осведомленности, направленных как на высшее руководство, так и на оперативный персонал ЮНЕП, и укрепление механизмов подотчетности;

б) непрерывное совершенствование поиска кадров как в офлайн-режиме, так и в онлайн-режиме с использованием существующих и новых инструментов и платформ в целях распространения информации о рабочих местах и повышения привлекательности ЮНЕП как работодателя;

в) использование знаний, опыта и ресурсов государств-членов, других организаций системы Организации Объединенных Наций и сетей международных организаций;

г) создание новой программы ЮНЕП для менее представленных региональных групп и непредставленных и недостаточно представленных государств-членов. Такая программа будет ориентирована на молодых выпускников с целью привлечения новых квалифицированных сотрудников и создания нового фонда кадров. В конечном итоге Программа будет направлена на расширение представительства в ЮНЕП граждан менее представленных региональных групп и непредставленных и недостаточно представленных

государств-членов; формирование навыков молодых специалистов в технических областях, имеющих решающее значение для развития менее представленных региональных групп.

Раздел IV – Заключение

30. Цель ЮНЕП – быть ведущим природоохранным органом, который определяет глобальную экологическую повестку дня. Задача руководства ЮНЕП состоит в том, чтобы поддерживать Программу в ее стремлении демонстрировать высокие результаты и эффективность работы посредством постоянного внимания вопросам внутренней культуры, многообразия и инклюзивности, отсутствию расизма и нацеленности на результат. В рамках этих усилий ЮНЕП намерена сосредоточиться на повышении квалификации своих сотрудников и развитии их технических навыков, чтобы соответствовать требованиям своей новой среднесрочной стратегии. Данные усилия будут дополняться неизменным стремлением устранить сохраняющийся пробел в гендерном паритете, а также реализацией вышеупомянутого плана из четырех пунктов для расширения представительства непредставленных и недостаточно представленных государств-членов и менее представленных региональных групп. Наряду с кадровым планированием и активными усилиями по управлению карьерным ростом в контексте расширенных кадровых структур Секретариата Организации Объединенных Наций они лягут в основу многолетней стратегии в области кадровых ресурсов, направленной на то, чтобы ЮНЕП могла ускорить реализацию экологического компонента целей в области устойчивого развития.

Приложение 1

Ниже приведен список государств, граждане которых являются сотрудниками ЮНЕП, по состоянию на 31 декабря 2021 года. Число в скобках указывает на количество сотрудников, работающих в месте службы в Найроби.

Государство-член	Регион	Соблюдение квоты	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего
Афганистан	ГАТО	Недост. пред.						1			1
Албания	ГВГ	В пределах				2					2
Алжир	АФРИКА	В пределах						1 (1)	1		2 (1)
Ангола	АФРИКА	Непред.								1 (1)	1 (1)
Аргентина	ГРУЛАК	В пределах					1	2	2		5
Австралия	ГЗЕД	В пределах				2 (2)	1 (1)	6 (3)	3 (2)		12 (8)
Австрия	ГЗЕД	Избыг. пред.				1 (1)		5	4 (1)		10 (2)
Азербайджан	ГВГ	В пределах						1			1
Бангладеш	ГАТО	В пределах						2	2	1	5
Барбадос	ГРУЛАК	В пределах				1				1	2
Беларусь	ГВГ	В пределах						1 (1)			1 (1)
Бельгия	ГЗЕД	Избыг. пред.				1	2 (1)	3 (1)	2 (1)	2	10 (3)
Бенин	АФРИКА	В пределах				1 (1)		1 (1)			2 (2)
Бутан	ГАТО	В пределах				1					1
Боливия	ГРУЛАК	В пределах						1 (1)		1	2 (1)
Ботсвана	АФРИКА	В пределах					1				1
Бразилия	ГРУЛАК	В пределах				1 (1)	2	4	8	1	16 (1)
Болгария	ГВГ	Избыг. пред.				1	1 (1)		1		3 (1)
Буркина-Фасо	АФРИКА	В пределах							1 (1)		1 (1)
Камерун	АФРИКА	Избыг. пред.					1	4 (4)	1 (1)	1	6 (5)
Канада	ГЗЕД	Избыг. пред.				3	5 (3)	11 (4)	16 (1)	7 (6)	42 (10)
Кабо-Верде	АФРИКА	Недост. пред.						1 (1)			1 (1)
Чили	ГРУЛАК	Избыг. пред.						1 (1)			1 (1)
Китай	ГАТО	Недост. пред.			1 (1)	1	3	6	5 (1)	10 (6)	25 (8)
Колумбия	ГРУЛАК	В пределах					5 (1)	1	5 (1)		11 (2)
Коста-Рика	ГРУЛАК	В пределах						1	1		2
Кот-д'Ивуар	АФРИКА	В пределах					1				1
Куба	ГРУЛАК	Недост. пред.					1	1		1	3

Государство-член	Регион	Соблюдение квоты	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего
Чешская Республика	ГВГ	В пределах					1				1
Дания	ГЗЕД	В пределах	1 (1)					3 (2)			4 (3)
Джибути	АФРИКА	Недост. пред.						1			1
Демократическая Республика Конго	АФРИКА	В пределах						1 (1)			1 (1)
Эквадор	ГРУЛАК	Избыг. пред.							1	1	2
Египет	АФРИКА	Избыг. пред.					1	2 (1)	1		4 (1)
Эритрея	АФРИКА	В пределах							1 (1)		1 (1)
Эсватини	АФРИКА	В пределах						1 (1)			1 (1)
Эфиопия	АФРИКА	Избыг. пред.					2 (1)	4 (3)	1 (1)	1	8 (5)
Фиджи	ГАТО	В пределах					1		3 (1)		4 (1)
Финляндия	ГЗЕД	Избыг. пред.				3 (2)	2 (2)	7 (2)	4 (2)	2	18 (8)
Франция	ГЗЕД	Избыг. пред.			1		4 (1)	12 (1)	13 (2)	6 (1)	36 (5)
Гамбия	АФРИКА	В пределах							1 (1)		1 (1)
Грузия	ГВГ	В пределах						1		1 (1)	2 (1)
Германия	ГЗЕД	В пределах				1 (1)	4 (2)	11 (2)	15 (6)	12 (2)	43 (13)
Гана	АФРИКА	В пределах						1 (1)	2 (2)		3 (3)
Греция	ГЗЕД	В пределах					1 (1)	3 (2)	2	3	9 (3)
Гватемала	ГРУЛАК	В пределах						1			1
Гайана	ГРУЛАК	В пределах						1			1 (1)
Гондурас	ГРУЛАК	В пределах						1			1
Индия	ГАТО	В пределах		1		1	6 (2)	7 (3)	4 (1)	1	20 (6)
Индонезия	ГАТО	В пределах					2 (2)	1			3 (2)
Иран	ГАТО	В пределах					1				1
Ирак	ГАТО	В пределах					1				1
Ирландия	ГЗЕД	Избыг. пред.					1 (1)	2	3 (1)		5 (2)
Италия	ГЗЕД	Избыг. пред.				2 (1)	3 (2)	9	11 (3)	6 (4)	31 (10)
Япония	ГАТО	Недост. пред.			1 (1)	1	4 (1)	6	4 (1)	6 (2)	22 (5)
Иордания	ГАТО	В пределах				1 (1)		1 (1)	1	1 (2)	4 (3)
Казахстан	ГАТО	В пределах						1 (1)	1	1	3 (1)

Государство-член	Регион	Соблюдение квоты	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего
Кения	АФРИКА	Избыг. пред.			2 (2)		3 (3)	20 (15)	23 (19)	8 (7)	56 (47)
Кыргызстан	ГАТО	В пределах					1		1		2
Ливан	ГАТО	Избыг. пред.				1 (1)	1 (1)	2	3 (3)		7 (4)
Ливия	АФРИКА	Непред.						2			2
Люксембург	ГЗЕД	Недост. пред.						1			1
Малави	АФРИКА	Избыг. пред.						1 (1)			1 (1)
Малайзия	ГАТО	В пределах					1	1	1		3
Мавритания	АФРИКА	В пределах					1	1			2
Маврикий	АФРИКА	В пределах					1 (1)		1		2 (1)
Мексика	ГРУЛАК	Избыг. пред.			2 (1)	1	3 (1)	1			7 (2)
Марокко	АФРИКА	Избыг. пред.					1	4 (3)			5 (3)
Намибия	АФРИКА	Недост. пред.					1				1
Непал	ГАТО	В пределах						1 (1)	2	1 (1)	4 (2)
Нидерланды	ГЗЕД	Избыг. пред.					6 (4)	6 (2)	5 (3)	4 (3)	21 (12)
Новая Зеландия	ГЗЕД	В пределах				1 (1)	1 (1)	2	1		5 (2)
Нигер	АФРИКА	В пределах						2 (1)			2
Нигерия	АФРИКА	В пределах					1	1	1 (1)	1 (1)	4 (2)
Норвегия	ГЗЕД	Недост. пред.					1		1		2
Пакистан	ГАТО	В пределах				1	1	2 (1)			4 (1)
Перу	ГРУЛАК	Избыг. пред.				1	1		1 (1)	1	4 (1)
Филиппины	ГАТО	В пределах					2	2	3		7
Польша	ГВГ	В пределах				1		1 (1)		2	4 (1)
Португалия	ГЗЕД	Избыг. пред.				1 (1)		2			3 (1)
Республика Корея	ГАТО	Недост. пред.					1	3 (2)	2 (2)	4 (3)	10 (7)
Румыния	ГВГ	В пределах							3		3
Россия	ГВГ	Недост. пред.					2	2 (1)	1	1	6 (1)
Руанда	АФРИКА	В пределах						1 (1)	1 (1)		2 (2)
Сент-Люсия	ГРУЛАК	Непред.						2			2
Саудовская Аравия	ГАТО	Недост. пред.						2	1		3
Сенегал	АФРИКА	В пределах					1	1 (1)			2 (1)
Сингапур	ГАТО	В пределах						1			1

Государство-член	Регион	Соблюдение квоты	ЗГС	ПГС	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	Всего	
Южная Африка	АФРИКА	Избыг. пред.				1 (1)	6 (1)	4 (2)	1 (1)		12 (5)	
Испания	ГЗЕД	Избыг. пред.				2 (1)	3	8 (2)	13 (4)	1	26 (7)	
Шри-Ланка	ГАТО	В пределах						2		1	3	
Апатрид									1 (1)		1 (2)	
Швеция	ГЗЕД	В пределах					4 (3)	2 (1)	2	7 (1)	15 (5)	
Швейцария	ГЗЕД	В пределах					2	1	5 (1)	1	9 (1)	
Сирия	ГАТО	В пределах							2		2	
Танзания	АФРИКА	В пределах		2 (1)			1 (1)	1 (1)			4 (3)	
Таиланд	ГАТО	В пределах						2 (1)	1		3 (1)	
Тринидад и Тобаго	ГРУЛАК	Избыг. пред.					1		2 (1)		3 (1)	
Тунис	АФРИКА	В пределах							1		1	
Турция	ГЗЕД	Недост. пред.					1	1	1		3	
Туркменистан	ГАТО	Недост. пред.						1			1	
Уганда	АФРИКА	Избыг. пред.				2 (1)	3 (2)	5 (5)			10 (8)	
Украина	ГВГ	В пределах						1			1	
Соединенное Королевство	ГЗЕД	Избыг. пред.				3 (1)	11 (6)	13 (8)	7 (3)	2	36 (18)	
Соединенные Штаты Америки	ГЗЕД	Недост. пред.			2 (2)	8 (3)	10 (4)	14 (5)	16 (7)	1 (1)	51 (22)	
Уругвай	ГРУЛАК	Избыг. пред.				1		2			3	
Венесуэла	ГРУЛАК	Недост. пред.					1 (1)	1 (1)	1		3 (2)	
Вьетнам	ГАТО	В пределах							1		1	
Йемен	ГАТО	В пределах					1				1	
Замбия	АФРИКА	В пределах							1		1	
Зимбабве	АФРИКА	Избыг. пред.						1			1	
Всего											778	292

Приложение 2

Ниже приведен список стран, которые являются непредставленными, недостаточно представленными и избыточно представленными в соответствии с докладом Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» за 2021 год.

Непред.	Недост. пред.	Изб. пред.
Андорра	Афганистан	Австрия
Ливия	Гренада	Франция
Тимор-Лешти	Оман	Португалия
Ангола	Антигуа и Барбуда	Бельгия
Маршалловы Острова	Гвинея-Бисау	Германия
Тувалу	Папуа-Новая Гвинея	Испания
Белиз	Бахрейн	Болгария
Монако	Япония	Ирландия
Объединенные Арабские Эмираты	Республика Корея	Тринидад и Тобаго
Бруней-Даруссалам	Бразилия	Камерун
Науру	Кувейт	Италия
Вануату	Российская Федерация	Уганда
Корейская Народно-Демократическая Республика	Кабо-Верде (декабрь 2019 года: непред.)	Канада
Палау	Лесото	Кения
Экваториальная Гвинея	Сент-Винсент и Гренадины	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии
Катар	Камбоджа	Чили
Кирибати	Либерия	Ливан
Сент-Люсия	Сан-Марино (декабрь 2019 года: в пределах)	Уругвай
Лаосская Народно-Демократическая Республика	Китай	Эквадор
Сан-Томе и Принсипи	Лихтенштейн (декабрь 2019 года: непред.)	Малави
	Саудовская Аравия	Зимбабве
	Коморские Острова	Египет
	Люксембург	Мексика
	Соломоновы Острова	Эфиопия
	Куба	Марокко (декабрь 2019 года: в пределах)
	Микронезия (Федеративные Штаты)	Финляндия
	Южный Судан	Нидерланды
	Джибути (декабрь 2019 года: в пределах)	
	Мозамбик	
	Суринам	
	Доминика	
	Намибия (декабрь 2019 года: в пределах)	
	Туркменистан	
	Габон	
	Норвегия	
	Соединенные Штаты Америки	
	Венесуэла (Боливарианская Республика)	

Приложение 3

Ниже представлены данные о сотрудниках ЮНЕП, работающих в местах службы вне Найроби за исключением МПС.

Государство-член	Региональная группа	Место службы																				Итого																				
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Анна	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Хартум	Кингстон	Манама		Мехико	Москва	Нью-Дели	Нью-Йорк	Нуакшот	Осака	Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон						
Афганистан	Группа государств Азии и Тихого океана							1																																	1	
Албания	Группа восточноевропейских государств					1										1																										2
Алжир	Группа государств Африки																													1												1
Аргентина	ГРУЛАК																											4													4	
Австралия	ГЗЕД					1				1																															2	
Австрия	ГЗЕД					1										1												2											2			6
Азербайджан	Группа восточноевропейских государств															1																									1	
Бангладеш	Группа государств Азии и Тихого океана					3										1										1															5	
Барбадос	ГРУЛАК															1				1																					2	
Бельгия	ГЗЕД															2													1									1		1		6
Бутан	Группа государств Азии и Тихого океана					1																																			1	
Бразилия	ГРУЛАК										1					2											2	4													9	
Болгария	Группа восточноевропейских государств																																					1			1	
Камерун	Группа государств Африки	1																																							1	

Государство-член	Региональная группа	Место службы																				Итого															
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Анна	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Харгум	Кингстон	Манама		Мехико	Москва	Нью-Дели	Нью-Йорк	Нуакшот	Осака	Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон	
Канада	ГЗЕД					1	1	1							8				1							1								1	2	16	
Китай	Группа государств Азии и Тихого океана					3	4					1			3														3								14
Колумбия	ГРУЛАК														1											3	1										5
Коста-Рика	ГРУЛАК																							1													1
Кот-д'Ивуар	Группа государств Африки	1																																			1
Куба	ГРУЛАК														1																						1
Чешская Республика	Группа восточноевропейских государств											1																									1
Эквадор	ГРУЛАК														1													1									2
Египет	Группа государств Африки														1														2								3
Эфиопия	Группа государств Африки														1																						1
Фиджи	Группа государств Азии и Тихого океана				1	1																						1									3
Финляндия	ГЗЕД														5										1		1										7
Франция	ГЗЕД				2	1			1		3				6													9	1								23
Грузия	Группа восточноевропейских государств																										1										1
Германия	ГЗЕД					2			1						4					1								7									15
Греция	ГЗЕД				3										1																						4
Гватемала	ГРУЛАК																																				1
Гондурас	ГРУЛАК																																			1	1
Индия	Группа государств Азии и Тихого океана					3									2		1								2	1			1						1	1	11

Государство-член	Региональная группа	Место службы																									Итого										
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Анна	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Харгум	Кингстон	Манама	Мехико	Москва	Нью-Дели	Нью-Йорк	Нуакшот		Осака	Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон	
Индонезия	Группа государств Азии и Тихого океана					1																															1
Иран (Исламская Республика)	Группа государств Азии и Тихого океана															1																					1
Ирак	Группа государств Азии и Тихого океана																																		1	1	
Ирландия	ГЗЕД																																			2	2
Италия	ГЗЕД					2							1		4										1			1		5							14
Япония	Группа государств Азии и Тихого океана				1	4				2					2										1		2		1								13
Иордания	Группа государств Азии и Тихого океана							1																													1
Казахстан	Группа государств Азии и Тихого океана														1																						1
Кения	Группа государств Африки		1			1			1						3				1										1								9
Кыргызстан	Группа государств Азии и Тихого океана			1								1																									2
Ливан	Группа государств Азии и Тихого океана				1			1																									1				3
Ливия	Группа государств Африки					1		1																													2
Люксембург	ГЗЕД																																		1		1

Государство-член	Региональная группа	Место службы																							Итого															
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Апиа	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Харгум	Кингстон	Манама	Мехико	Москва	Нью-Дели		Нью-Йорк	Нуакшот	Осака	Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон				
Малайзия	Группа государств Азии и Тихого океана					3																																	3	
Мавритания	Группа государств Африки	1																																						1
Мексика	ГРУЛАК														1							1																	4	
Монголия	Группа государств Азии и Тихого океана					1																																	1	
Черногория	Группа восточноевропейских государств				1																							1											2	
Марокко	Группа государств Африки																																	1					1	
Непал	Группа государств Азии и Тихого океана					1																																	1	
Нидерланды	ГЗЕД					1									3	1				1																			6	
Нигер	Группа государств Африки																									1													1	
Нигерия	Группа государств Африки																																					1	1	
Норвегия	ГЗЕД																								1														1	
Пакистан	Группа государств Азии и Тихого океана					1									1										1														3	
Перу	ГРУЛАК													1	1																								2	
Филиппины	Группа государств Азии и Тихого океана					1									2															2									5	

Государство-член	Региональная группа	Место службы																							Итого													
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Апиа	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Харгум	Кингстон	Манама	Мехико	Москва	Нью-Дели		Нью-Йорк	Нуакшот	Осака	Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон		
Польша	ГРУЛАК														2																						2	
Португалия	ГЗЕД						1								1																							2
Республика Корея	Группа государств Азии и Тихого океана					2									1																						3	
Румыния	Группа восточноевропейских государств														2																						2	
Российская Федерация	Группа восточноевропейских государств														1								1											1			3	
Сент-Люсия	ГРУЛАК																		1								1										2	
Саудовская Аравия	Группа государств Азии и Тихого океана							1																				1										2
Сенегал	Группа государств Африки																																			1	1	
Сербия	Группа восточноевропейских государств																												1									1
Сингапур	Группа государств Азии и Тихого океана																								1													1
Южная Африка	Группа государств Африки								1				1	1															1								4	
Испания	ГЗЕД													4											1			7	2								14	
Шри-Ланка	Группа государств Азии и Тихого океана													1					1																		2	
Швеция	ГЗЕД		1				1							1										1			1	1									6	
Швейцария	ГЗЕД												4																1								5	

Государство-член	Региональная группа	Место службы																				Итого																
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Апиа	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Харгум	Кингстон	Манама		Мехико	Москва	Нью-Дели	Нью-Йорк	Нуакшот	Осака	Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон		
Сирийская Арабская Республика	Группа государств Азии и Тихого океана							1																				1										2
Таиланд	Группа государств Азии и Тихого океана					2																																2
Тринидад и Тобаго	ГРУЛАК														1				1																		2	
Тунис	Группа государств Африки					1																															1	
Турция	Группа государств Азии и Тихого океана					1									1			1																			3	
Уганда	Группа государств Африки													1																							1	
Украина	Группа восточноевропейских государств														1																						1	
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	ГЗЕД					2	1								1	4																					1	11
Соединенные Штаты Америки	ГЗЕД					2					1					7																					4	20
Уругвай	ГРУЛАК																											2									2	
Венесуэла (Боливарианская Республика)	ГРУЛАК														1																						1	

Государство-член	Региональная группа	Место службы																										Итого										
		Абиджан	Аддис-Абеба	Алма-Ата	Апиа	Афины	Бангкок	Пекин	Бейрут	Бонн	Бразилиа	Брюссель	Бусан	Кембридж	Копенгаген	Женева	Джакарта	Кабул	Хартум	Кингстон	Манама	Мехико	Москва	Нью-Дели	Нью-Йорк	Нуакшот	Осака		Панама	Париж	Порт-о-Пренс	Рабаг	Эр-Рияд	Тояма	Вена	Вашингтон		
Йемен	Группа государств Азии и Тихого океана							1																														1
Итого		3	2	1	1	14	43	4	8	7	2	5	1	3	2	95	1	1	1	8	1	1	1	3	12	1	3	25	61	1	1	2	1	6	12	333		