



Кадровые ресурсы: ежегодный доклад

Доклад Секретариата

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад состоит из трех разделов:
 - **Раздел I.** Изложение ситуации в области кадровых ресурсов по состоянию на 31 декабря 2012 г. в следующих областях: кадровая структура; расходы на персонал; кадровая структура по внештатным сотрудникам; расходы на внештатных сотрудников; категории сотрудников в разбивке по типу бюро; распределение сотрудников по признаку пола; географическая представленность; возраст и категории кадров; прием на работу; мобильность кадров; распределение персонала категории специалистов и выше по основным группам профессий; и здоровье и благополучие персонала.
 - **Раздел II.** Анализ динамики кадровых ресурсов за последние 10 лет, включая замечания по существенным реформам, проведенным в течение указанного периода.
 - **Раздел III.** Перспективы в области управления кадровыми ресурсами в будущем и анализ целей процесса реформ.

РАЗДЕЛ I

2. В настоящем разделе отражается картина трудовых ресурсов Организации по состоянию на 31 декабря 2012 года. В соответствующих случаях она сопоставляется с соответствующей картиной в 2011 году. Если не указано иное, то все данные в настоящем разделе относятся к сотрудникам, работающим по срочным или постоянным контрактам (далее для простоты обе эти категории обозначаются как «долгосрочные контракты», с тем чтобы отличить их от краткосрочных контрактов)¹.

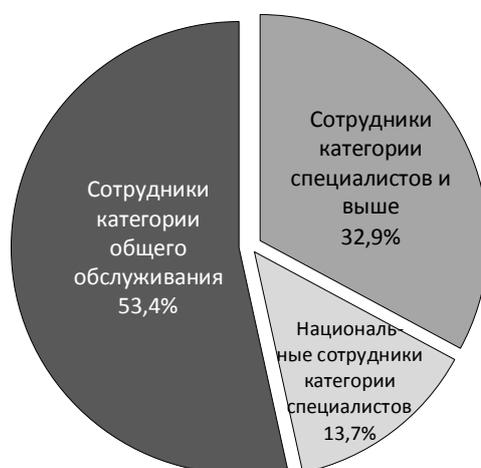
¹ Эта цифра включает сотрудников, работающих в специальных программах и механизмах сотрудничества, базирующихся в ВОЗ. Она также включает сотрудников ПАОЗ/АМРБ, финансируемых за счет ВОЗ, но не включает сотрудников в Регионе стран Америки, финансируемых за счет ПАОЗ, и сотрудников МАИР или любого другого учреждения, находящегося под административным управлением ВОЗ.

Кадровая структура

3. По состоянию на 31 декабря 2012 г. в ВОЗ насчитывалось в общей сложности 7338 сотрудников, работающих во всем мире, из которых 6549 работали по долгосрочным контрактам и 789 – по временным контрактам.

4. Из тех, кто работал по долгосрочным контрактам, 2155 (32,9%) относились к категории специалистов и выше, 896 (13,7%) – к категории национальных сотрудников категории специалистов и 3498 (53,4%) – к категории общего обслуживания (см. Таблицу 1 и Рисунок 1).

Рисунок 1. Распределение сотрудников по категориям



5. Численность сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, сократилось по сравнению с численностью этих сотрудников по состоянию на 31 декабря 2011 г. на 326 человек (5,0%)¹.

6. По состоянию на 31 декабря 2012 г. по временным контрактам работали только 789 сотрудников, или на 153 сотрудника или 19,4% меньше по сравнению с численностью, указанной в докладе по состоянию на 31 декабря 2011 года. В настоящее время на временных сотрудников приходится 10,8% от общей численности кадрового состава. В Таблице 2 показано распределение сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, в разбивке по основным бюро, должности и полу. Распределение сотрудников категории специалистов, занимающих посты Р.3-Р.5, в настоящее время выглядит следующим образом: Р.3 – 14,7%; Р.4 – 36,6%; и Р.5 – 31,1%. Цифра 6549 сотрудников, работающих в рамках Организации по долгосрочным контрактам, в пересчете на полную ставку соответствует цифре 6506,4 сотрудника.

¹ Документ А65/34.

Расходы на персонал

7. В 2012 г. расходы на персонал и другие кадровые расходы составили 912,4 млн. долл. США или 43,8% от общих расходов Организации в сумме 2,08 млрд. долл. США¹. Расходы на персонал в разбивке по основным бюро составили: штаб-квартира – 301 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Африки – 199 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Америки – 31,7 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии – 52,5 млн. долл. США; Европейское региональное бюро – 67,2 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья – 73,4 млн. долл. США; и Региональное бюро для стран Западной части Тихого океана – 60,1 млн. долл. США.

Кадровая структура по внештатным сотрудникам

8. Количество индивидуальных контрактов внештатных сотрудников показано в Таблице 14. Тип и общее число выданных контрактов были следующими: соглашения о выполнении работ – 8867; консультанты – 1190; и специальные соглашения о предоставлении услуг – 3463. Кроме того, в этом разделе содержатся данные о младших сотрудниках категории специалистов. Эти сотрудники работают по контрактам, выданным ПРООН, которая организует предоставление их услуг ВОЗ в централизованном порядке.

9. Соглашение о выполнении работ используется для привлечения работников или компаний в целях предоставления соответствующих услуг или подготовки конкретной продукции. Во всех случаях индивидуальному подрядчику выплачивается фиксированная сумма или соответствующая максимальная сумма; индивидуальный подрядчик, как правило, не работает в помещениях ВОЗ, не выполняет работу, которая предполагает необходимость постоянного технического руководства со стороны ВОЗ, и не предпринимает поездок от имени ВОЗ (помимо эпизодических визитов в служебные помещения ВОЗ в целях представления или обсуждения соответствующих аспектов работы с сотрудниками ВОЗ). Соглашение о выполнении работ заключается на любой период времени от одного дня и дольше.

10. В качестве консультантов могут привлекаться признанные авторитетные учреждения или специалисты в конкретной области, которые принимаются на работу в качестве технических советников или консультантов и зачастую приносят уникальный опыт в интересах Организации. Такие контракты не должны дублировать работу штатных сотрудников. Контракт консультанта может заключаться на любой период времени от одного дня и дольше.

11. Специальное соглашение о предоставлении услуг представляет собой контракт между Организацией и гражданином принимающей страны или лицом, постоянно в ней проживающим, для использования его услуг по выполнению длительных или кратких заданий в процессе реализации конкретного национального проекта или мероприятия.

¹ См. документ A66/29.

Специальные соглашения о предоставлении услуг обычно заключаются на срок 12 месяцев.

12. Программа младших сотрудников категории специалистов обеспечивает привлечение молодых специалистов, желающих посвятить свою профессиональную карьеру делу международного развития и приобрести практический опыт работы в области многостороннего технического сотрудничества. Младшие сотрудники категории специалистов получают, как правило, спонсорскую поддержку на начальный двухлетний период, который, по решению государственных органов их стран, может быть продлен частично или полностью на третий год.

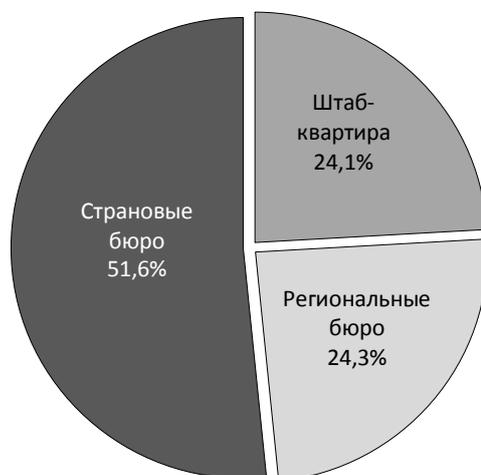
Расходы на внештатных сотрудников

13. В 2012 г. сумма контрактных услуг составила 301 млн. долл. США или 15,6% от общих расходов организации. Общие расходы на контрактные услуги в разбивке по основным бюро выглядели следующим образом: штаб-квартира – 104,1 млн. долл. США, Региональное бюро для стран Африки – 34,5 млн. долл. США, Региональное бюро для стран Америки – 15,8 млн. долл. США, Региональное бюро для стран Юго-Восточной Азии – 46,4 млн. долл. США; Европейское региональное бюро – 18,7 млн. долл. США; Региональное бюро для стран Восточного Средиземноморья – 57,1 млн. долл. США; и Региональное бюро для Западной части Тихого Океана – 24,4 млн. долл. США.

Категории сотрудников в разбивке по типу бюро

14. По состоянию на 31 декабря 2012 г. 24,1% сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, числились в штаб-квартире (из которых 4,0% работали в сегменте специальных программ или механизмов сотрудничества), 24,3% – в региональных бюро и 51,6% в страновых бюро (Рисунок 2).

Рисунок 2. Распределение сотрудников на долгосрочных контрактах по состоянию на 31 декабря 2012 г. в разбивке по типу бюро



Распределение сотрудников по признаку пола

15. По состоянию на 31 декабря 2012 г. среди 2155 сотрудников категории специалистов и выше были 1303 (60,5%) мужчин и 852 (39,5%) женщин (см. Рисунок 9). Среди женщин 35,4% занимали должности Р.4 и выше вплоть до уровня неклассифицируемых должностей (Таблица 2); и 35,9% занимали должности национальных сотрудников категории специалистов. В категории общего обслуживания женщины составляли 52,4% от общего числа этих сотрудников.

Географическая представленность¹

16. По состоянию на 31 декабря 2012 г. из числа учтенных по критерию географической представленности сотрудников категории специалистов и выше 875 человек являлись представителями развивающихся стран (46,1% всех должностей) и 1024 сотрудника (53,9%) – представителями развитых стран.

17. К концу 2012 г. из 196 государств-членов (включая двух ассоциированных членов) 100 были в пределах желаемых квот представленности (три из них были в верхнем диапазоне желаемой квоты); 39 (включая двух ассоциированных членов) были не представлены; девять были недопредставлены и 48 были перепредставлены (см. Таблицу 3; Рисунок 3). Перепредставленные страны есть во всех регионах ВОЗ.

18. В таблицах 4a–f отражается статус представленности государств-членов по каждому региону (в эти данные не включены сотрудники, работающие на должностях, финансируемых странами, гражданами которых они являются). После предыдущего годового доклада по состоянию на 31 декабря 2011 г. произошли следующие изменения²:

- четыре государства-члена, которые ранее были не представлены (Белиз, Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония и Южный Судан), в настоящее время находятся в пределах своей желаемой квоты представленности;
- одно государство-член, которое ранее находилось в пределах своей желаемой квоты представленности (Вьетнам), в настоящее время недопредставлено;
- одно государство-член, которое ранее находилось в пределах своей желаемой квоты представленности (Суринам), в настоящее время не представлено;
- два государства-члена, которые ранее были перепредставлены (Аргентина и Гвинея), в настоящее время находятся в пределах своих желаемых квот географической представленности;

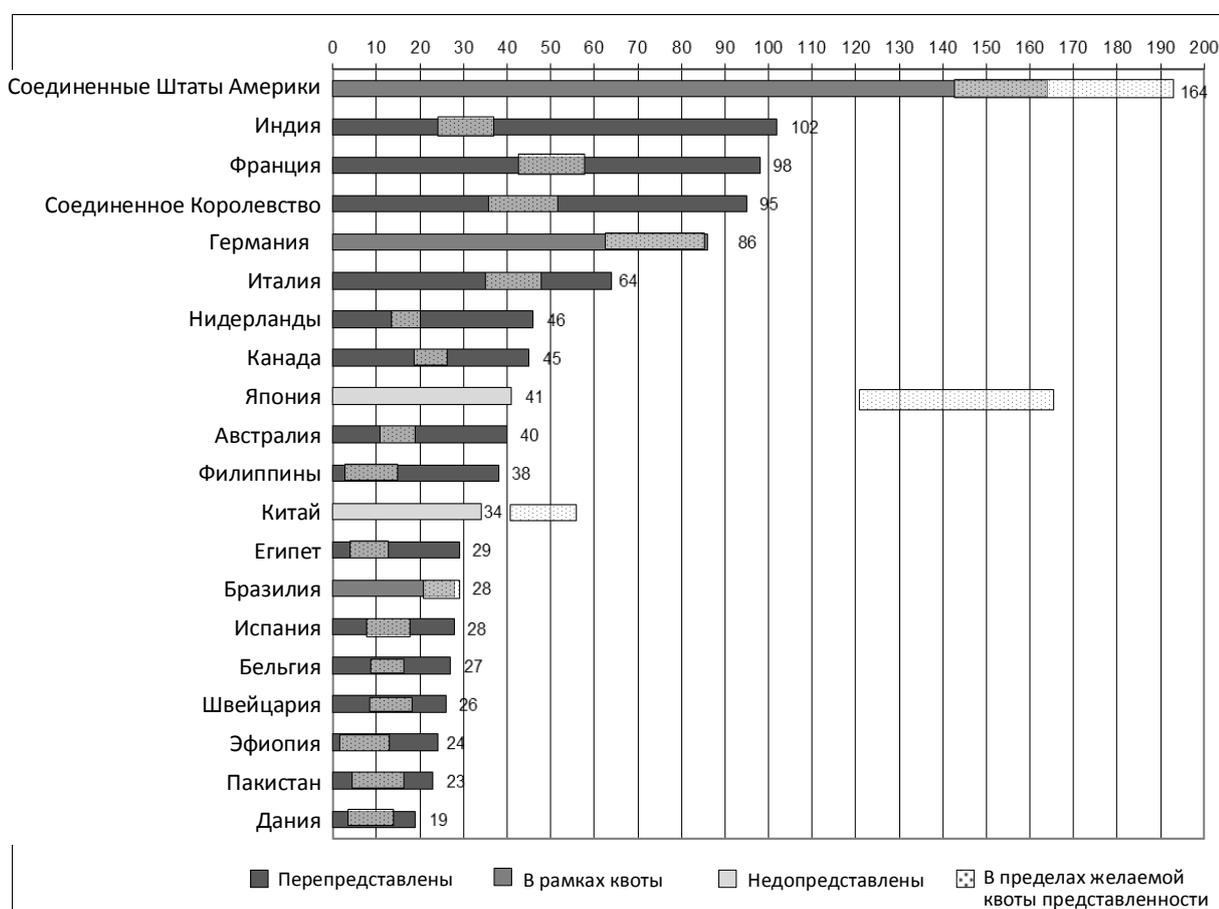
¹ В 2014 г. будет использоваться, в соответствии с руководящими принципами ВОЗ, новая шкала оценки и демографических показателей географической представленности.

² Документ A65/34.

- три государства-члена, которые ранее находились в пределах своих желаемых квот представленности (Испания, Швеция и Южная Африка), в настоящее время перепредставлены.

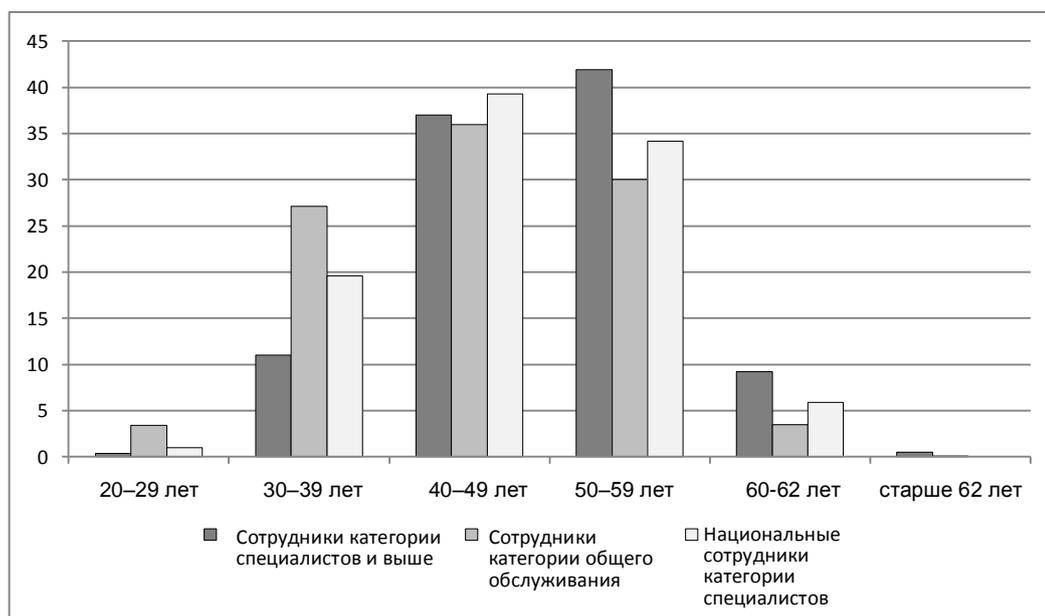
19. В Таблице 5 показано распределение сотрудников по должностям, не учитываемым по критерию географической представленности: сотрудники, работающие в специальных программах и механизмах сотрудничества; сотрудники, прикомандированные из своих стран или учреждений; и сотрудники языковых служб, такие как переводчики и редакторы.

Рисунок 3. Государства-члены, которые представлены больше всего в категории специалистов и более высоких категориях



Возраст и категория сотрудников

20. По состоянию на 31 декабря 2012 г. среди сотрудников категории специалистов и выше лица моложе 50 лет составляли 48,4%; среди национальных сотрудников категории специалистов – 59,9%; и категории общего обслуживания – 47,5% (Таблицы 6, 7 и 8; Рисунок 4).

Рисунок 4. Распределение сотрудников по возрасту и категориям

Прием на работу

21. В 2012 г. на должности категории специалистов и выше были назначены 84 новых сотрудника. Из этих новых назначенных сотрудников 33,7% были выходцами из стран, которые ранее были не представлены или недопредставлены. Из общего числа новых назначений во всех категориях в 2012 г. 52,5% приходилось на женщин. В категории специалистов и выше доля женщин, назначенных на эти должности, составляла 52,4%; среди национальных сотрудников категории специалистов они составляли 48,4% и в категории общего обслуживания – 54,9%. В 2012 г. средняя продолжительность времени с момента первоначального объявления вакансии на данную должность и до принятия окончательного решения составляла на уровне всей Организации 4,2 месяца.

Мобильность сотрудников по регионам

22. В Таблице 11 приводятся данные по сотрудникам категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и регионам гражданства. Из этой таблицы можно видеть, что сотрудники, являющиеся выходцами из конкретного региона, как правило, работают в пределах этого региона. Эта тенденция выражена слабее в регионах Юго-Восточной Азии, Восточного Средиземноморья и Западной части Тихого океана, в которых действуют региональные схемы мобильности, открывающие возможности перемещения сотрудников между регионами (см. также Рисунки 5a и 5b).

Рисунок 5а. Доля сотрудников в процентах вне штаб-квартиры, работающих в пределах региона своего гражданства (категории специалистов и выше)

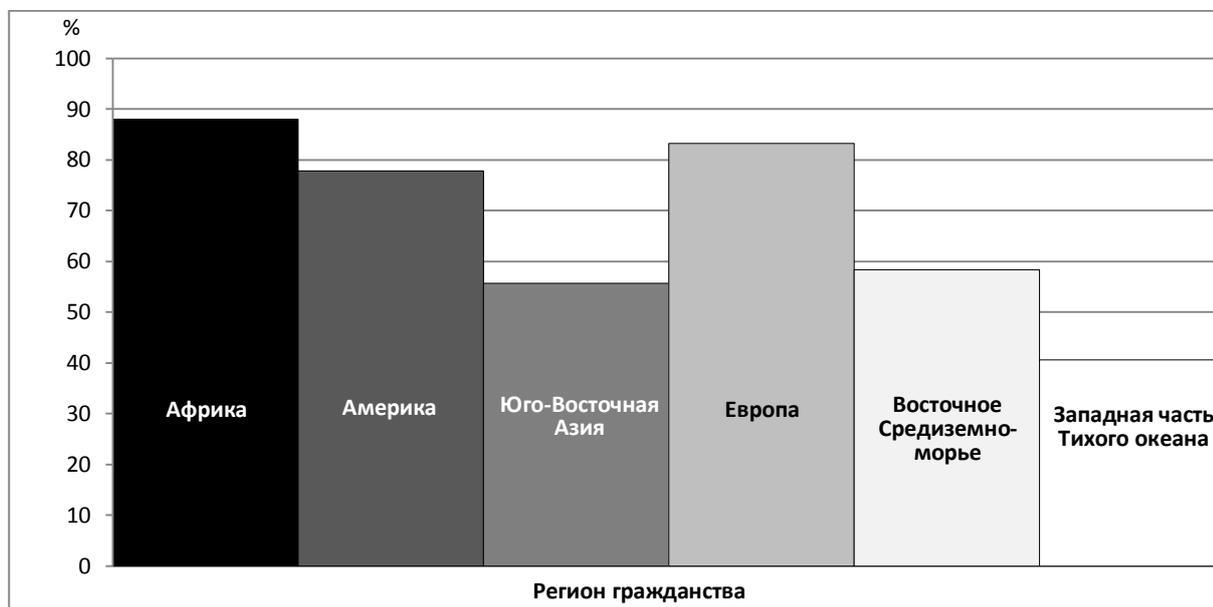
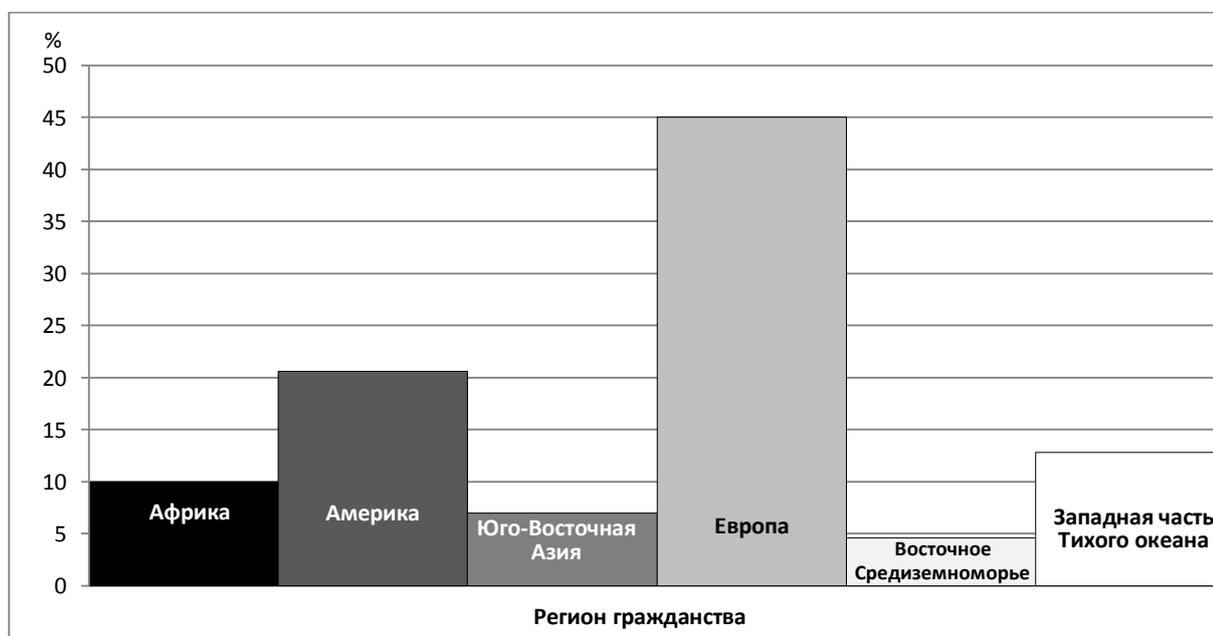


Рисунок 5б. Распределение сотрудников, работающих в штаб-квартире (категория специалистов и выше), в разбивке по региону гражданства



23. В Таблице 12 показаны данные о перемещении сотрудников в пределах Организации в течение периода с 1 января по 31 декабря 2012 года. Самый высокий показатель перестановок (28,8%) приходится на Африканский регион, в котором на перестановки в пределах региона пришлось 96,1%.

24. Как можно видеть из Таблицы 12 и Рисунка 6, в 2012 г. место работы в Организации поменяли в общей сложности 184 сотрудника, что представляет собой 8,6% от общей численности сотрудников в категории специалистов и выше. Из 184 перестановок 40 были произведены либо в другой регион ВОЗ, либо в штаб-квартиру.

Рисунок 6. Распределение сотрудников категории специалистов и выше, переведенных на работу в другое место службы



Профессиональные группы

25. Практически половина должностей, занятых сотрудниками категории специалистов и выше (47,8%), принадлежала к профессиональной группе «специалисты в области стоматологии, питания, медицины, сестринского дела и ветеринарии». В пределах этой группы 90,7% – это «специалисты в области медицины» (из которых 49,8% – «специалисты в области общественного здравоохранения»), а оставшиеся 50,2% были распределены по всему спектру других специальностей (см. Таблицу 13). Вторая по численности профессиональная группа – это «специалисты в области администрации», которые составляют 34,5%. В этой группе 17,1% должностей приходилось на «специалистов по техническому сотрудничеству», 13,8% – на «специалистов по компьютерным информационным системам», 11,5% – на «аналитиков управления и программ» и 11,3% – на «административных сотрудников» (Таблица 13).

Здоровье и благополучие сотрудников

26. Службы охраны здоровья и медицинской помощи остаются центральным компонентом охраны здоровья сотрудников и продолжают обеспечивать клиническую и психологическую поддержку и профилактическую медицинскую помощь. В 2012 г. на проблемы, обусловленные состоянием психического здоровья, приходилось 56% всего количества дней отпуска по болезни, за ними следуют расстройства опорно-двигательного аппарата (21%), злокачественные опухоли (11%) и болезни системы кровообращения (11%). В течение этого периода было проведено 3320 медицинских и психосоциальных консультаций и 1300 медсестринских консультаций против 3400 медицинских и психосоциальных консультаций и 2050 медсестринских консультаций в 2011 году. В 2012 г. 56% случаев таких консультаций приходилось на женщин и 44% – на мужчин. В дополнение к этим консультациям, которые проводились на индивидуальной основе и в качестве одного из компонентов помощи, оказываемой сотрудникам, затронутым мерами по реструктуризации в штаб-квартире, медицинские службы проводили в 2011 и 2012 гг. и работу по оказанию групповой поддержки.

27. В качестве своих обязанностей на глобальном уровне в рамках общей системы Организации Объединенных Наций ВОЗ несет ответственность за медицинскую эвакуацию местных сотрудников (осуществляемой в порядке исключения) и сотрудников, набранных на международной основе (когда эвакуация производится вне страны, в которой они базируются). В 2011 г. службы охраны здоровья и медицинской помощи приняли участие в 64 случаях эвакуации по медицинским соображениям в регионах; в 2012 г. они приняли участие еще в 51 случае. Повседневное взаимодействие между данным подразделением и бюро регионального штатного врача позволили укрепить врачебную сеть и, как следствие, унифицировать практику работы.

28. Службы охраны здоровья и медицинской помощи рассматривают все медицинские дела, которые были представлены Консультативному комитету по рассмотрению заявлений на компенсацию по штаб-квартире и региональным бюро (64 случая были рассмотрены в 2011 г. и 120 – в 2012 г.). Подразделение также готовит медицинскую документацию, подлежащую представлению Комитету пенсионного фонда ВОЗ в случае инвалидности (39 в 2011 г. и 34 в 2012 г.).

РАЗДЕЛ II

29. В настоящем разделе содержится анализ динамики кадровых ресурсов в течение последних 10 лет, включая замечания по проведенным в течение этого периода существенным реформам.

Политика приема на работу

30. В течение последнего десятилетия политика приема на работу претерпела определенные изменения в порядке удовлетворения меняющихся потребностей Организации. До 2007 г. существовало несколько типов контрактов, включая три типа краткосрочных контрактов (дневных, месячных и контрактов консультантов); контракты с ограниченным сроком действия, предусматривающие до четырех

последовательных 11-месячных контрактных периодов (4 x 11 месяцев); и карьерные и служебные контракты – предшественники нынешних постоянных контрактов.

31. В результате проведения в 2006 и 2007 гг. существенной реформы системы контрактов число различных типов контрактов было сокращено до трех: постоянные, срочные и временные. Цель этой реформы заключалась в обеспечении большей объективности и справедливости среди сотрудников; повышении эффективности, производительности и отдачи от работы как всей Организации в целом, так и ее сотрудников; снижении административных и транзакционных расходов; и сбалансированной увязке этих улучшений с потенциальными расходами, которые напрямую связаны с обеспечением большей справедливости в части заработной платы и соответствующих льгот¹.

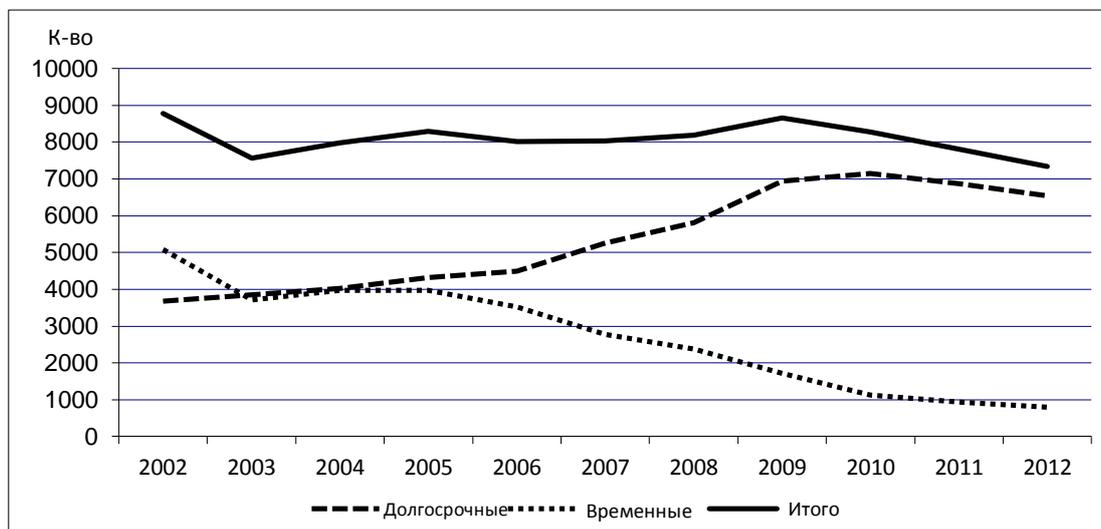
32. В результате глобального финансового кризиса политика приема на работу была пересмотрена еще раз. Характер механизма финансирования Организации, когда только 24% ее поступлений приходится на начисленные взносы, а существенная часть остального финансирования – в виде добровольных взносов, которые отнюдь не представляют собой прогнозируемые долгосрочные обязательства со стороны доноров, обусловил еще большую уязвимость ее финансового положения в условиях этого кризиса. В порядке реагирования на эту ситуацию в период с 2010 г. по конец 2012 г. было упразднено 937 должностей, заполняемых по срочным и временным контрактам. В этой связи было признано, что Организация больше не в состоянии сохранять политику приема на работу, предусматривающую долгосрочные обязательства, которые не вписываются в логику непредсказуемости финансовых механизмов. В этом случае нужна была такая система контрактов, которая допускала бы большую гибкость, с тем чтобы Организация могла эффективно управлять своими кадровыми ресурсами в будущем.

33. По итогам масштабных консультаций между штаб-квартирой и регионами была разработана более гибкая модель контрактов, в которой были учтены как изменяющиеся приоритеты, так и ее финансовая ситуация. Предложенные изменения были впоследствии введены в действие в феврале 2013 года.

34. В течение последнего десятилетия было также проведено сокращение численности временных сотрудников с 5091 или 58,0% от общей численности кадровых ресурсов в 2002 г. до 789 или 10,8% в 2012 году. Снижение численности временных контрактов совпало с процессом глобальной реформы системы контрактов в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. К тому же эта тенденция продолжилась под воздействием разразившегося в последнее время финансового кризиса и дальнейших экономических неурядиц. (Рисунок 7).

¹ См. документ EB118/11.

Рисунок 7. Динамика численности кадрового состава в разбивке по типу контрактов за период 2002–2012 гг.



35. В соответствии с внесенными в последнее время изменениями в политику приема на работу и в связи с тем, что она затрагивает интересы сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, департамент кадровых ресурсов намерен проанализировать эту ситуацию с учетом временных контрактов с целью выяснить, удовлетворяет ли нынешнее укомплектование штатов на уровне 10,8% потребностям Организации.

Прием на работу новых сотрудников

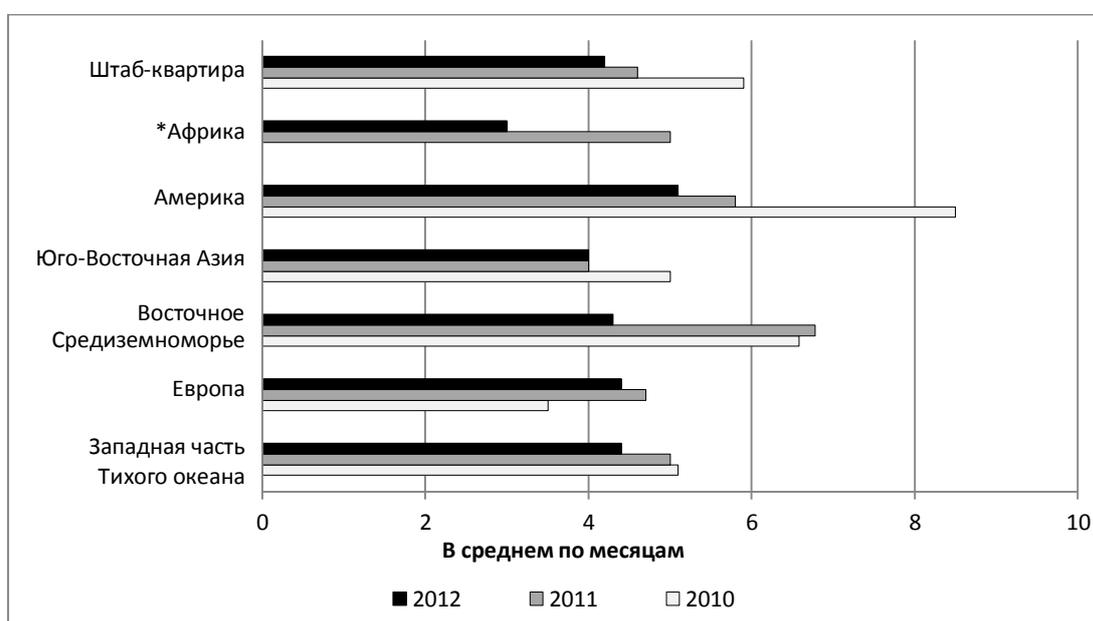
Распределение по уровню должностей

36. В рамках распределения сотрудников категории специалистов и выше можно отметить, что за последнее десятилетие наиболее значительно изменилось соотношение сотрудников на должностях Р.3–Р.5 (Р.3: 10,9% – 14,7%; Р.4: 27,7% – 36,6%; и Р.5: 39,7% – 31,1%). Это отражает продолжающуюся практику пересмотра всех вакантных должностей и изменения, в случае необходимости, их уровня. В 2012 г. число сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, снизилось с пикового значения в 2009–2010 гг., но осталось выше уровне 2008 года. Это снижение объясняется недавним пересмотром программ, которые привели к сокращению штатов (см. Таблицу 1).

Порядок отбора

37. Как показано на Рисунке 8, порядок отбора стал более эффективным. Средняя продолжительность периода времени с момента первоначального объявления вакансии до принятия окончательного решения снизилась приблизительно с 5,9 месяца в 2010 г. до 4,2 месяца в 2012 году.

Рисунок 8. Динамика процесса отбора во времени (2010–2012 гг.)

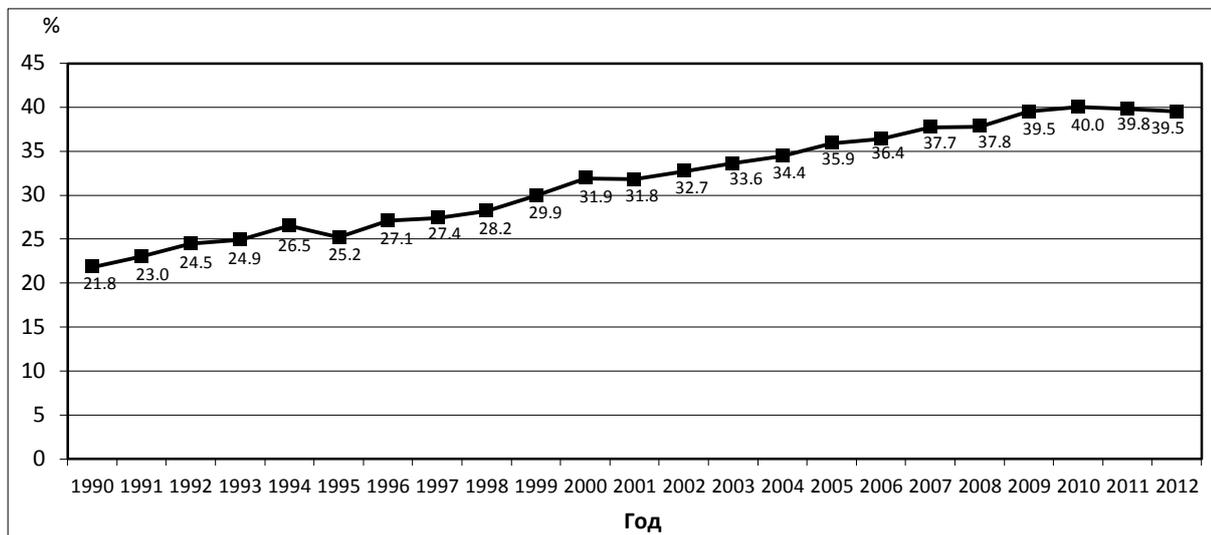


* Цифры за 2010 г. отсутствуют.

Гендерный баланс

38. После того как в 1979 г. ВОЗ впервые поставила перед собой задачу выйти на уровень 20%, она прилагала и прилагает усилия в целях увеличения представленности женщин в категории специалистов и выше. В 1997 г. целевой показатель в этой области был поднят, на основании резолюции WHA50.16, до 50%. В этой связи для достижения этого целевого показателя были предприняты соответствующие шаги, включая введение в действие специальных положений по приему на работу в порядке выявления кандидатов из числа женщин, пороговый показатель приема на работу женщин на уровне 60% в категории специалистов и выше и создание должностей координаторов по оказанию поддержки руководству в интересах женщин для оказания помощи на уровне кластеров в целях решения задач в области гендерного баланса. В течение последнего десятилетия представленность женщин в категории специалистов и выше увеличилась с 32,7% в 2002 г. до 39,5% в конце 2012 г. (Рисунок 9).

Рисунок 9. Динамика изменения доли женщин в категории специалистов и выше, 1990–2012 гг.

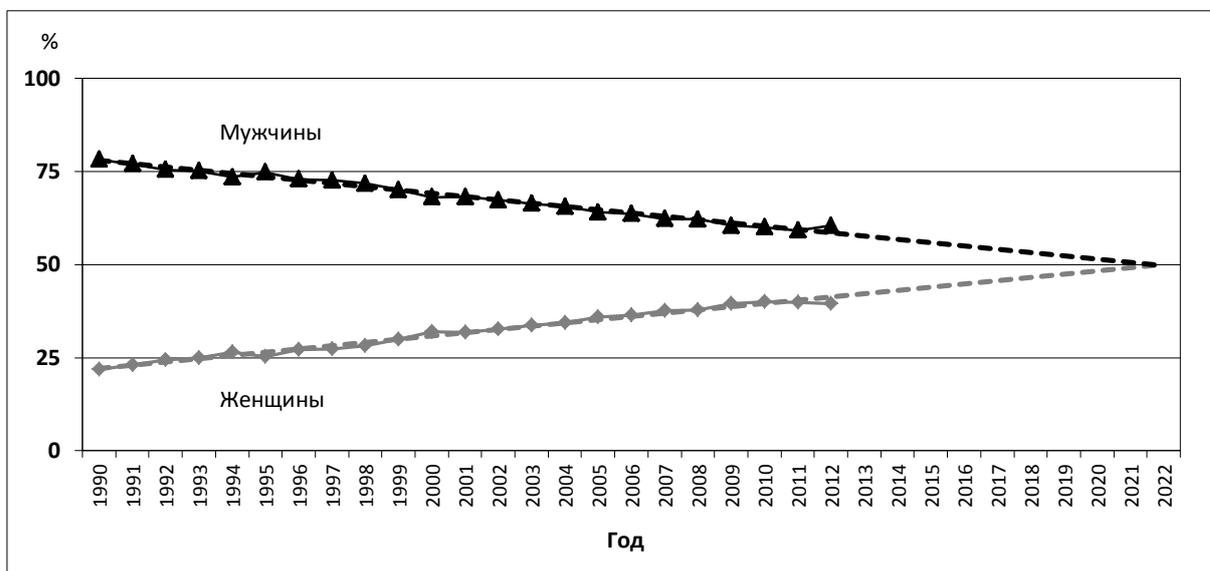


39. Незначительное снижение процентной доли женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в 2012 г. объясняется, вероятно, перепрофилированием технических программ и небольшим числом приема на работу сотрудников. Доля женщин в этих категориях традиционно была всегда выше в штаб-квартире, нежели в большинстве регионов. Как следствие, относительно высокий уровень сокращения штатов в штаб-квартире особенно серьезно сказался на процентной доле женщин в целом в категории специалистов и выше. Вместе с тем сама работа по перепрофилированию носила с точки зрения гендерного паритета, как представляется, нейтральный характер.

40. В течение указанного выше десятилетия число женщин на должностях национальных сотрудников категории специалистов увеличилось с 29,5% до 39,5%. В категории общего обслуживания перекося в гендерном паритете был сокращен, в результате чего доля женщин в общей численности сотрудников снизилась с 58,1% до 52,4%. В этой связи следует отметить, что доля женщин, подавших заявления на замещение должностей в ВОЗ, составила 43,2% в 2010 г., 45,8% в 2011 г. и 41,2% в 2012 году. Соответствующее распределение в разбивке по основным бюро – см. Таблицу 16.

41. Приведенные цифры со всей очевидностью свидетельствуют о том, что в целях выявления и привлечения кандидатов из числа женщин эту работу необходимо активизировать. Если говорить в общих чертах, то паритет представленности по признаку пола в ВОЗ – это именно та проблема, которая нуждается в дальнейшем осмыслении и в этой связи была включена в повестку дня на предстоящий год. Вместе с тем в настоящее время все факты указывают на то, что гендерный паритет может быть обеспечен уже в течение следующего десятилетия (Рисунок 10).

Рисунок 10. Прогноз тенденции в сторону достижения гендерного паритета в категории специалистов и выше

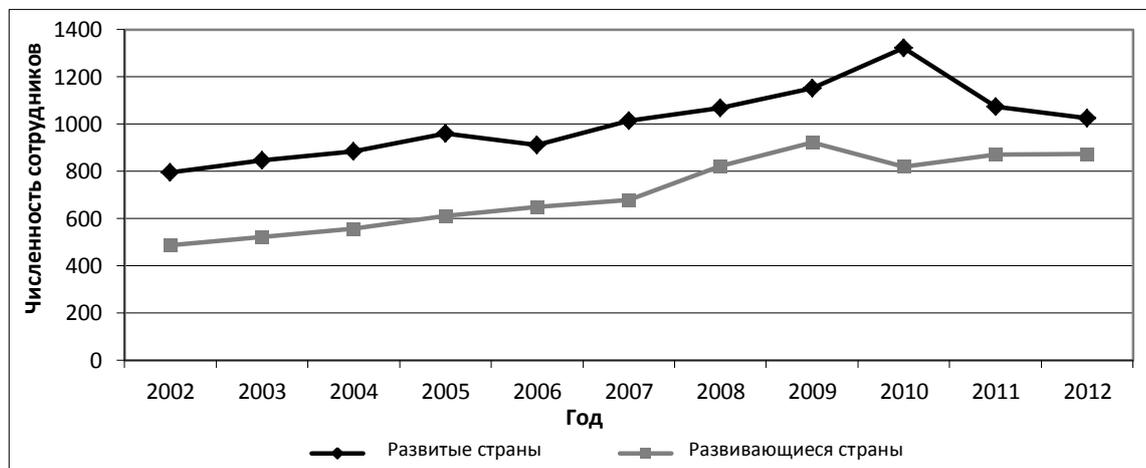


42. Ключевой инициативой в этой области является общесистемный план действий Организации Объединенных Наций (ООН-ОСПД) – рамочная программа действий, принятая в апреле 2012 г., в которой определены общие принципы понимания гендерного равенства и расширения возможностей женщин и общий метод достижения этих целей. Все учреждения общей системы Организации Объединенных Наций должны, как ожидается, обеспечить гендерный паритет в области своих кадровых ресурсов к 2017 году.

Географическая представленность

43. В период с 2002 по 2012 гг. доля сотрудников категории специалистов и выше, которые являются гражданами развивающихся стран, увеличилась с 41,6% до 46,6%. Эта тенденция в сторону увеличения численности этих сотрудников отражается на Рисушке 11.

Рисунок 11. Изменение численности сотрудников категории специалистов и выше, занимающих должности, учитываемые в целях географической представленности, 2002-2012 гг.



44. В 2012 г. в составе ВОЗ насчитывалось 196 государств-членов, включая Сербию, Словакию, Словению, Тимор-Лешти, Хорватию, Чешскую Республику и Южный Судан, которые были приняты в течение указанного десятилетия.

45. В 1999 г. 120 государств-членов находились в пределах установленных квот представленности на должностях категории специалистов или выше, 15 были перепредставлены, 13 недопредставлены и 43 не представлены. В 2012 г. только 99 государств-членов находились в пределах установленной квоты представленности, 48 были перепредставлены, 10 недопредставлены и 39 не представлены. В настоящее время в общей сложности на 20 государств-членов, которые представлены больше всего, приходится 53,1% сотрудников категории специалистов и выше. В абсолютных показателях число сотрудников из развивающихся стран в течение последнего десятилетия увеличилось, равно как увеличилось и число сотрудников из развитых стран, в результате чего относительный уровень недопредставленности развивающихся стран остается в какой-то мере статичным. Как и в случае устранения гендерного разрыва в рамках организации, в этой области также требуются целенаправленные усилия по устранению этого географического дисбаланса, включая текущий анализ статистики, характеризующей кадровое разнообразие, определение пробелов в планировании и выявление приоритетных групп для проведения деятельности на основе кадрового разнообразия и будущих потребностей в укомплектовании штатов.

Информационно-разъяснительная работа и оптимальное использование творческого потенциала

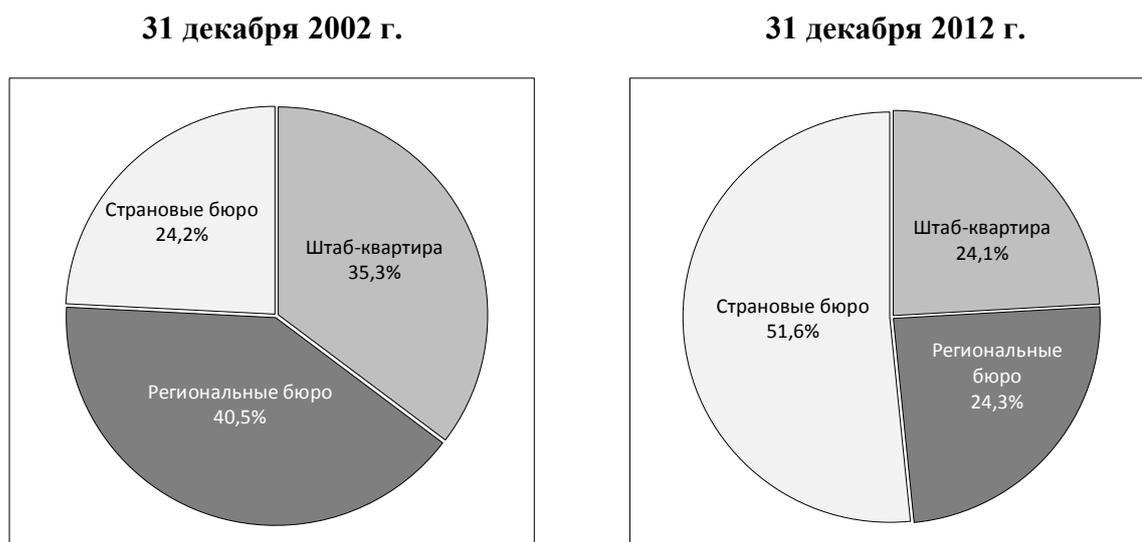
46. Оптимальное использование творческого потенциала предполагает необходимость разработки и реализации стратегий, принципов и систем с целью обеспечить привлечение, прием на работу и сохранение высококвалифицированных кадров и повышение их профессионального мастерства. Ежегодно ВОЗ принимает около 500 стажеров для работы по линии как технических, так и административных программ по выбранному ими профилю и обучения навыкам работы в международной

организации. Они представляют собой прекрасный резерв творческого потенциала в целях их будущего трудоустройства. Кроме того, продолжается работа по налаживанию контактов с профессиональными ассоциациями в сфере здравоохранения, академическими учреждениями и специализированными веб-сайтами по найму на работу и созданию сетей. Информационно-разъяснительная работа по обеспечению гарантии качества включает привлечение профессиональных компаний по поиску и оценке кандидатур на заполнение должностей высшего звена в Организации.

Мобильность и ротация

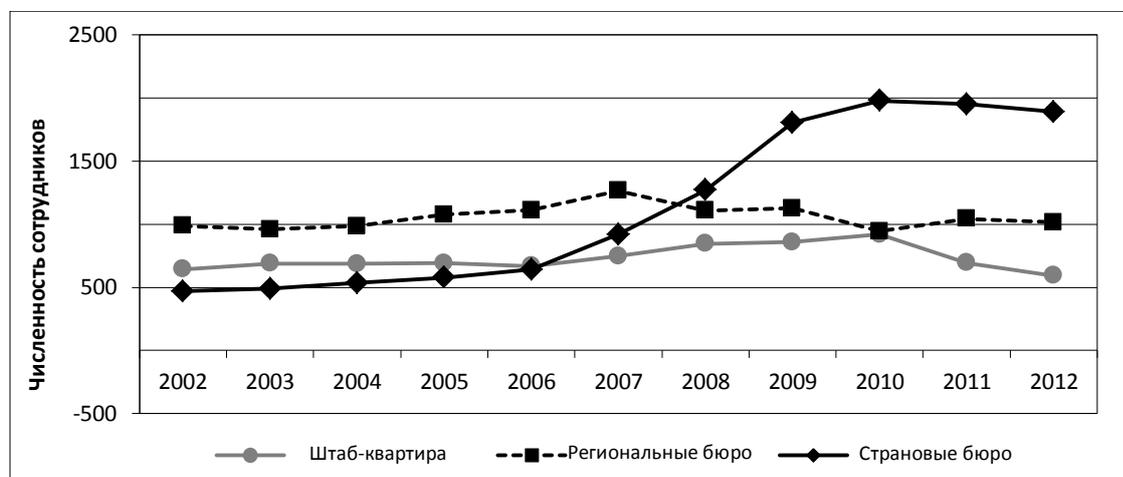
47. В декабре 2002 г. 35,3% сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, базировались в штаб-квартире, 40,5% – в региональных бюро и 24,2% – в страновых бюро. По состоянию на 31 декабря 2012 г. эти показатели распределения составляли соответственно 24,1%, 24,3% и 51,6% (Рисунок 12).

Рисунок 12. Сравнение показателей распределения сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам в период 2002-2012 гг., в разбивке по типу бюро



48. В течение последних 10 лет доля сотрудников, базирующихся в страновых бюро, увеличилась в два раза, что свидетельствует о более сбалансированном и стратегическом распределении кадровых ресурсов и улучшении поддержки в работе ВОЗ на страновом уровне. Рисунок 13 свидетельствует о том, что в категории общего обслуживания численность сотрудников на уровне страновых бюро в период с 2002 по 2006 год увеличивалась постепенно, затем, в период с 2006 по 2010 год, более быстрыми темпами, после чего этот показатель стал снижаться. Начиная с 2010 г. численность сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире также стала сокращаться. Что касается региональных бюро, то в течение этого же периода численность сотрудников категории общего обслуживания оставалась относительно стабильной.

Рисунок 13. Изменение численности сотрудников категории общего обслуживания в период 2002–2012 гг. в разбивке по типам бюро

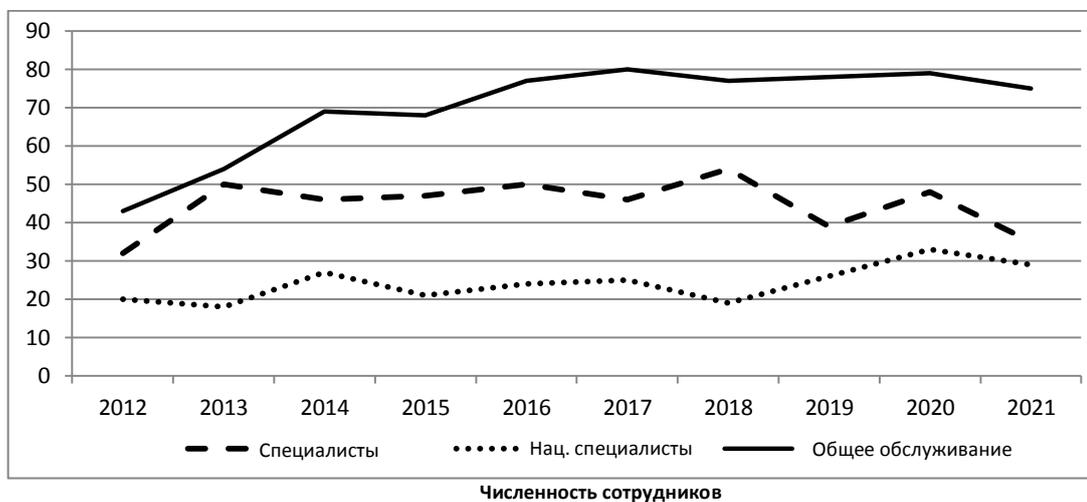


49. Введение в практику в 2009 г. Глобального реестра руководителей страновых бюро ВОЗ способствовало мобильности сотрудников категории специалистов.

Планирование работы по замещению кадров

50. В соответствии с нынешними прогнозами, 983 сотрудника или 15,0% от общей численности сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам, и 19,9% от общей численности сотрудников категории специалистов и выше должны уйти на пенсию в течение следующих пяти лет (Таблица 10; Рисунок 14). В течение следующих 10 лет на пенсию должны выйти 2114 сотрудников или 32,3% от общей численности персонала и 41,8% сотрудников категории специалистов и выше. На Рисунке 14 показано число сотрудников, которые уходят на пенсию, не на 31 декабря, а в течение всего календарного года. Значительная доля сотрудников, которых нанимает ВОЗ, являются специалистами в своих областях деятельности, которые, как правило, поступают на работу в ВОЗ в возрасте 35-45 лет. Если спрогнозировать этот показатель с учетом возраста выхода на пенсию, то каждые 10 лет на пенсию будут выходить порядка 40-50% всего штата сотрудников. Недавно была введена в действие практика обязательной переоценки каждой вакантной должности и принятия соответствующего решения о целесообразности ее сохранения, перепрофилирования или упразднения.

Рисунок 14. Прогнозируемый выход на пенсию кадровых ресурсов в течение следующего десятилетия



51. Планирование и организационное развитие трудовых ресурсов сдерживается нехваткой как финансовых, так и кадровых ресурсов в условиях весьма острой конкуренции. В этой связи сотрудникам следует предоставить возможности обучения и повышения квалификации, что позволит им приобрести знания, необходимые для выполнения дополнительных функций в соответствии с целями обучения, повышения квалификации и управления служебной деятельностью в рамках Организации.

Процесс реструктуризации

52. В течение последних трех лет в целях более полного согласования основных функций Организации с ее стратегической реформой был проведен анализ соответствующих функций в некоторых областях. По итогам этого анализа было проведено соответствующее перепрофилирование существующих функций с переводом некоторых сотрудников на другие должности в рамках новой структуры. С 2010 г. перевод на другую работу и прекращение служебной деятельности затронули главным образом сотрудников в штаб-квартире и в Региональном бюро для стран Африки. Всем соответствующим сотрудникам была оказана широкая поддержка в связи с переходом на другую работу в форме занятий по составлению автобиографических справок, семинаров по налаживанию контактов и отдельных сессий. Около 150 сотрудников воспользовались услугами индивидуальной поддержки в своей организации, а 20 сотрудников – также услугами внешней компании, специализирующейся на вопросах, связанных с переходом на другую работу.

53. С 2010 г. число сотрудников, работающих по долгосрочным или временным контрактам во всех основных бюро, сократилось на 937 человек или 11,3%. В штаб-квартире число таких сотрудников снизилось на 491 или 19,3%, а в Региональном бюро для стран Африки – на 304 или 11,5%. Остальные сокращения были произведены в других регионах. С марта 2012 г. сокращение расходов на выплату заработной платы составило приблизительно 7 млн. долл. США в месяц, что представляет собой общую экономию средств на уровне 8,5%.

Руководство работой по повышению квалификации персонала

Работа по обучению и повышению квалификации кадров

54. С начала 2004 г. ВОЗ начала вкладывать средства в работу по обучению и повышению квалификации персонала, посылая тем самым четкий сигнал, подтверждающий важность обучения в качестве неотъемлемой части повышения эффективности кадров. Создание Глобального комитета по обучению представляет собой новую форму организации системы обучения, охватывающей выявление потребностей в области обучения, рациональное использование ресурсов и оценку результатов обучения. Комитет приводит систему обучения и повышения квалификации в соответствие со стратегическими направлениями и приоритетами Организации посредством разработки соответствующих принципов поощрения развития навыков персонала и распределения ресурсов в соответствии со стратегическими направлениями. Он также отслеживает прогресс и оценивает воздействие данной системы обучения. Одним из ключевых инструментов повышения квалификации является Глобальная платформа электронного обучения и Система организации обучения, которые должны быть введены в действие в сентябре 2013 года. Основными целями этой инициативы в области электронного обучения является повышение эффективности расходов и расширение возможностей обучения для всех сотрудников. Она строится на основе соответствующей системы, включающей следующие три элемента: стандарты ВОЗ в области электронного обучения – руководящие принципы разработки, проведения и координации курсов; политика ВОЗ в области обучения, в которой определяются цели программы электронного обучения; и программа «OpenECB Check», которая представляет собой соответствующую схему аккредитации и повышения качества.

55. Центральным элементом инициативы в области электронного обучения является платформа ВОЗ в области электронного обучения – учебная инфраструктура на базе программного обеспечения, которая позволяет тиражировать системы преподавания на основе организации классов. Перед этой платформой ставятся несколько целей, включая объединение всех курсов электронного обучения на одной унифицированной платформе; проведение курсов по соответствующему стандартному шаблону ВОЗ; проведение сопоставления между конкретными учебными категориями, например между соответствующими регионами и техническими областями, а также с учетом пола, уровня и профессионального опыта сотрудников; и дополнение нынешней системы очного обучения. Предполагается, что данная платформа электронного обучения будет на начальном этапе включать модули введения в курс дела и безопасности на местах и заканчивая конкретными должностными вопросами в области управления и лидерства, финансов и бюджета и управления кадровыми ресурсами. С течением времени эта платформа будет также дополняться конкретными техническими модулями. Эти курсы будут доступны для всех сотрудников.

Повышение эффективности работы

56. Организация пользуется системой повышения эффективности работы персонала (PMDS), которая была введена в действие в 2002 г. в качестве типового средства

оценки эффективности и организации работы по повышению квалификации. Прежняя система, в основе которой лежало использование бумажных носителей информации, сейчас преобразована в электронный вариант (ePMDS), используемый во всей Организации. Она является обязательной для всех сотрудников и включает модуль среднесрочной и конечной оценки выполнения плана работы, подготовленного в начале года. Хотя система повышения эффективности работы персонала является четко выраженным средством *оценки* эффективности, все же упор в дальнейшей работе будет сделан на повышение ценности этой системы в качестве инструмента *управления* работой по повышению эффективности. В этой связи предусматривается пересмотреть подход к этой системе с целью усилить компонент управления работой по повышению эффективности с четко выраженным акцентом на использование откликов со стороны пользователей этой системы в порядке расширения практики обучения и служебного роста персонала в ходе предстоящего цикла повышения эффективности. С учетом этого подхода все руководители будут оцениваться по их способности должным образом организовать работу по повышению эффективности.

Здоровье и благополучие сотрудников

57. Одной из основных целей работы по управлению кадровыми ресурсами является укрепление здоровья и благополучия сотрудников. В общем и целом это предусматривает обязательство охранять и укреплять здоровье и безопасность на рабочем месте и разрабатывать политику и практические методы, которые позволят обеспечить надлежащую сбалансированность между работой и личной жизнью. Некоторые инициативы в этом плане уже были введены, включая работу сотрудников неполный рабочий день, учебный отпуск, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по беременности и родам и использование экспериментальной системы дистанционного режима работы. Дополнительные меры, принятые в целях охраны здоровья и оказания медицинской помощи сотрудникам в порядке укрепления их здоровья и благополучия включают организацию обеденных семинаров и целый ряд учебных занятий в штаб-квартире и регионах, таких как рабочие семинары по снятию стресса и межкультурному общению на рабочем месте и ежемесячные курсы оказания первой помощи и курсы переподготовки. Медицинские службы также представлены в Межучрежденческой рабочей группе Сети кадровых ресурсов по найму лиц с ограниченными возможностями, которую возглавляет ВОЗ.

58. В течение 2012 г. службы охраны здоровья и медицинской помощи завершили формирование глобальной онлайн-медицинской базы данных в регионах и штаб-квартире. Новая база данных позволит улучшить мониторинг здоровья сотрудников в мировом масштабе, глобальную статистику и планирование более эффективных профилактических мероприятий на рабочем месте. В течение последнего десятилетия службы охраны здоровья и медицинской помощи более тщательно следили за здоровьем сотрудников, находящихся в отпуске по болезни. Сейчас отпуск по болезни и отпуск по болезни с возмещением расходов по страховке отслеживается на ежемесячной основе в сотрудничестве с Глобальным центром обслуживания и департаментами штаб-квартиры, которые занимаются медицинским страхованием сотрудников и кадровыми ресурсами. Практика показала, что постоянный контроль за

восстановлением здоровья пациентов способствует их быстрейшему возвращению на работу.

Услуги и средства

Глобальная система управления и Глобальный центр обслуживания

59. Две важнейшие инициативы, которые оказывают прямое воздействие на функции кадровых ресурсов, это Глобальная система управления (ГСУ) и Глобальный центр обслуживания (ГЦО) в Куала-Лумпур, которые в том и другом случае были введены в действие в июле 2008 г. в целях повышения эффективности и снижения расходов Организации. Глобальный центр обслуживания оказывает поддержку и предоставляет услуги в области информационной технологии, закупок и кадровых ресурсов, а также финансовые услуги всем бюро в мире. На начальном этапе работы Глобальной системы управления после ее ввода в эксплуатацию были выявлены определенные проблемы, а проведенная в 2009 г. ревизия выявила проблемы качества данных, содержащихся в базе данных кадровых ресурсов. В этой связи была создана проектная группа по проведению работы с целью обеспечить целостность данных на будущее и обеспечить устойчивую работу системы до ее ввода в эксплуатацию в регионах. Постоянное совершенствование означает, что Глобальная система управления в настоящее время работает более надежно и обеспечивает более качественные данные.

РАЗДЕЛ III

60. Перспективы в области управления кадровыми ресурсами в будущем и анализ целей процесса реформ.

Кадровая реформа

61. Кадровая реформа является составной частью реформы ВОЗ, цель которой – дать Организации возможность решать все более и более сложные проблемы в области здравоохранения в двадцать первом веке. Перед процессом реформы ВОЗ¹ ставятся три цели: улучшение отдачи от медико-санитарных мероприятий в условиях удовлетворения Всемирной организацией здравоохранения ожиданий государств-членов и партнеров по решению согласованных приоритетных задач в области глобального здравоохранения с уделением особого внимания тем действиям и областям, в которых Организация наделена исключительными функциями или обладает сравнительным преимуществом и финансируется таким образом, чтобы способствовать этому; укрепление согласованности в области глобального здравоохранения, в котором ВОЗ будет играть ведущую роль, обеспечивая возможности для широкого круга субъектов деятельности вносить активный и действенный вклад в укрепление здоровья всех народов; и стремление к совершенству с целью дать Организации возможность

¹ Документы по процессу реформы ВОЗ см. по адресу: http://www.who.int/about/who_reform/documents/en/index.html.

быть эффективной, результативной, оперативно реагирующей, объективной, транспарентной и подотчетной.

Четыре основных компонента кадровой реформы

62. В соответствии с общеорганизационной программой реформы были определены четыре основных компонента реформы кадровых ресурсов, которые включают следующее: создание более гибких трудовых ресурсов и формирование политики найма, которая охватывала бы прием на работу, укомплектование штатов и эффективное использование внештатных сотрудников, что позволит Организации быстро реагировать на кадровые потребности; повышение мобильности трудовых ресурсов, в случае которой компонент ротации и мобильности является неотъемлемой частью комплексного подхода к продвижению по службе, который включает такие средства, как перечень профессиональных навыков и онлайнное средство отображения карьерных возможностей; формирование культуры высокой эффективности на основе совершенствования процессов и средств повышения эффективности и дополнительных принципов поощрения и признания, подотчетности и повышения эффективности; и совершенствование системы повышения квалификации персонала и обучения с помощью общеорганизационной электронной системы профессиональной подготовки и соответствующей программы повышения квалификации. Предполагается, что новая стратегия в области кадровых ресурсов, которая строится на этих четырех основных компонентах, будет введена в действие в 2013 г. Кроме того, в 2013 г. будут начаты или завершены следующие приоритетные мероприятия в области кадровых ресурсов: разработка норм, регламентирующих формирование кадровых структур, включая предельную численность штата для всех бюро, подведомственных Организации; согласование практики отбора в рамках всей Организации; дальнейшее сокращение времени, необходимого для приема на работу; разработка и развитие карьерных возможностей для сотрудников по всем функциональным направлениям; завершение руководства по повышению эффективности; разработка норм, регламентирующих определение целей и оценку эффективности; идентификация функциональных областей, в которых можно подготовить типовые и стандартные описания должностей в целях упрощения мобильности; и введение в действие платформы электронного обучения и некоторых обязательных курсов для всех сотрудников и других курсов для целевых групп.

ДЕЙСТВИЯ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

63. Ассамблее здравоохранения предлагается принять настоящий доклад к сведению.

Указатель таблиц

Таблицы, указанные в предыдущих пунктах, для удобства перечислены ниже (если не указано иное, вся информация дана по состоянию на 31 декабря 2012 г.):

Таблица 1	Число сотрудников, работающих по долгосрочным и временным контрактам
Таблица 2	Распределение сотрудников в разбивке по основным бюро, уровню и полу
Таблица 3	Краткий перечень стран, находящихся вне пределов желаемой квоты, в разбивке по регионам
Таблица 4a-f	Распределение сотрудников, занимающих должности, учитываемые в целях географической представленности, в разбивке по странам происхождения
Таблица 5	Распределение сотрудников, занимающих должности, не учитываемые в целях географической представленности, в разбивке по странам происхождения
Таблица 6	Число сотрудников в разбивке по возрасту, полу и основным бюро
Таблица 7	Число сотрудников в разбивке по возрасту, все места службы
Таблица 8	Число сотрудников в разбивке по стажу работы
Таблица 9	Назначения, произведенные в период с 1 января по 31 декабря 2012 г.
Таблица 10	Прогнозы выхода сотрудников на пенсию
Таблица 11	Общее число сотрудников категории специалистов и выше в разбивке по основным бюро и регионам гражданства
Таблица 12	Мобильность персонала: изменение места службы
Таблица 13	Распределение заполненных должностей категории специалистов и выше по основным профессиональным группам
Таблица 14	Число контрактов внештатных сотрудников в разбивке по основным бюро
Таблица 15	Число младших сотрудников категории специалистов в разбивке по регионам и странам-донорам
Таблица 16	Заявления на замещение должностей в ВОЗ: в разбивке по полу заявителей и по основному бюро ВОЗ

ТАБЛИЦА 1. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ ПО ДОЛГОСРОЧНЫМ И ВРЕМЕННЫМ КОНТРАКТАМ

Category	Headquarters	<i>Special programmes and collaborative arrangements^a</i>	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	Total
Long-term appointments									
Fixed-term appointments									
Professional and higher category staff	356	76	150	98	54	96	96	85	1 011
National professional staff	43	0	428	5	21	49	54	48	648
General service staff	267	11	734	44	101	93	175	148	1 573
Total	666	87	1 312	147	176	238	325	281	3 232
Continuing appointments									
Professional and higher category staff	539	54	204	15	77	96	84	75	1 144
National professional staff	1	0	146	1	21	37	25	17	248
General service staff	415	48	568	7	264	138	303	182	1 925
Total	955	102	918	23	362	271	412	274	3 317
Total number of long-term appointments	1 621	189	2 230	170	538	509	737	555	6 549
Temporary appointments									
Temporary appointments under Staff Rule 420.4									
Professional and higher category staff	122	27	59	4	39	13	64	33	361
National professional staff	2	0	16	0	43	2	22	21	106
General service staff	84	9	27	4	104	11	32	37	308
Total	208	36	102	8	186	26	118	91	775
Temporary appointments of 60 days or less									
Professional and higher category staff	3	0	0	0	0	0	1	0	4
National professional staff	0	0	1	0	0	0	0	0	1
General service staff	5	1	1	0	0	0	0	2	9
Total	8	1	2	0	0	0	1	2	14
Total number of temporary appointments	216	37	104	8	186	26	119	93	789
Total number of staff	1 837	226	2 334	178	724	535	856	648	7 338

^a This column includes: the Secretariat of the Roll Back Malaria Partnership, the Secretariat of the Stop TB Partnership, the Partnership for Maternal, Newborn and Child Health, the Health Metrics Network, the Alliance for Health Policy and Systems Research, the Global Health Workforce Alliance and the United Nations System Standing Committee on Nutrition.

ТАБЛИЦА 2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ БЮРО, УРОВНЮ И ПОЛУ^a

Professional and higher category staff

Major office	P1			P2			P3			P4			P5			P6/D1			D2			Ungraded			Total			Percentage			
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M
Headquarters	0	0	0	8	28	36	61	93	154	147	165	312	186	97	283	54	18	72	22	4	26	8	4	12	486	409	895	54.3	45.7		
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	4	6	6	18	24	16	21	37	30	20	50	6	2	8	3	2	5	0	0	0	63	67	130	48.5	51.5		
Africa	0	0	0	7	4	11	33	14	47	126	39	165	73	13	86	33	10	43	0	1	1	1	0	1	273	81	354	77.1	22.9		
The Americas	0	1	1	3	8	11	5	7	12	43	30	73	10	4	14	1	0	1	0	0	0	0	1	1	62	51	113	54.9	45.1		
South-East Asia	0	0	0	0	0	0	7	3	10	20	10	30	44	25	69	18	1	19	0	2	2	1	0	1	90	41	131	68.7	31.3		
Europe	2	7	9	10	17	27	24	16	40	23	28	51	24	22	46	12	5	17	1	0	1	0	1	1	96	96	192	50.0	50.0		
Eastern Mediterranean	2	1	3	3	6	9	14	9	23	41	15	56	34	20	54	24	5	29	4	1	5	1	0	1	123	57	180	68.3	31.7		
Western Pacific	0	0	0	0	1	1	3	3	6	47	18	65	44	24	68	14	4	18	1	0	1	1	0	1	110	50	160	68.8	31.3		
Total	4	9	13	33	68	101	153	163	316	463	326	789	445	225	670	162	45	207	31	10	41	12	6	18	1 303	852	2 155	60.5	39.5		
Percentage by grade	30.8	69.2	100.0	32.7	67.3	100.0	48.4	51.6	100.0	58.7	41.3	100.0	66.4	33.6	100.0	78.3	21.7	100.0	75.6	24.4	100.0	66.7	33.3	100.0	60.5	39.5	100.0				
Percentage of total			0.6			4.7			14.7			36.6			31.1			9.6			1.9			0.8			100.0				

National Professional Officers

Major office	A			B			C			D			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters*	1	1	2	12	14	26	9	7	16	0	0	0	22	22	44	50.0	50.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0
Africa	11	2	13	134	37	171	259	123	382	7	1	8	411	163	574	71.6	28.4
The Americas	0	1	1	1	2	3	1	0	1	1	0	1	3	3	6	50.0	50.0
South-East Asia	4	2	6	6	6	12	15	8	23	1	0	1	26	16	42	61.9	38.1
Europe	6	6	12	22	35	57	8	9	17	0	0	0	36	50	86	41.9	58.1
Eastern Mediterranean	2	2	4	31	17	48	16	6	22	4	1	5	53	26	79	67.1	32.9
Western Pacific	1	8	9	13	18	31	9	15	24	0	1	1	23	42	65	35.4	64.6
Total	25	22	47	219	129	348	317	168	485	13	3	16	574	322	896	64.1	35.9
Percentage by grade	53.2	46.8	100.0	62.9	37.1	100.0	65.4	34.6	100.0	81.3	18.8	100.0	64.1	35.9	100.0		
Percentage of total			5.2			38.8			54.1			1.8			100.0		

¹ Includes all staff in all positions (including those not counted for geographical distribution purposes).

* National Professional Officers appearing under headquarters are located in offices outside Geneva (e.g. Addis Ababa, Kobe, Kuala Lumpur).

General service staff

Major office	G1			G2			G3			G4			G5			G6			G7			Total			Percentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Headquarters	0	0	0	1	0	1	15	6	21	24	101	125	59	261	320	54	150	204	4	7	11	157	525	682	23.0	77.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	9	5	32	37	2	10	12	0	1	1	7	52	59	11.9	88.1
Africa	26	13	39	450	8	458	96	17	113	55	94	149	58	126	184	74	113	187	92	80	172	851	451	1302	65.4	34.6
The Americas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	10	2	11	13	8	18	26	0	2	2	11	40	51	21.6	78.4
South-East Asia	5	1	6	62	0	62	33	9	42	28	29	57	43	65	108	34	14	48	28	14	42	233	132	365	63.8	36.2
Europe	0	0	0	12	0	12	15	6	21	6	24	30	26	113	139	10	17	27	1	1	2	70	161	231	30.3	69.7
Eastern Mediterranean	33	2	35	51	1	52	47	1	48	24	64	88	36	104	140	40	37	77	13	25	38	244	234	478	51.0	49.0
Western Pacific	3	5	8	21	0	21	24	7	31	6	52	58	7	95	102	25	53	78	7	25	32	93	237	330	28.2	71.8
Total	67	21	88	597	9	606	230	46	276	144	382	526	236	807	1043	247	412	659	145	155	300	1666	1832	3498	47.6	52.4
Percentage by grade	76.1	23.9	100.0	98.5	1.5	100.0	83.3	16.7	100.0	27.4	72.6	100.0	22.6	77.4	100.0	37.5	62.5	100.0	48.3	51.7	100.0	47.6	52.4	100.0		
Percentage of total			2.5			17.3			7.9			15.0			29.8			18.8			8.6			100.0		

M – male, F – female, T – total.

ТАБЛИЦА 3. КРАТКИЙ ПЕРЕЧЕНЬ СТРАН, НАХОДЯЩИХСЯ ВНЕ ПРЕДЕЛОВ ЖЕЛАЕМОЙ КВОТЫ, В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Africa	Lesotho Swaziland		Benin Burkina Faso Burundi Cameroon Congo Côte d'Ivoire Democratic Republic of the Congo Ethiopia Ghana Kenya Malawi Mali Nigeria Rwanda Senegal South Africa Togo Uganda United Republic of Tanzania Zambia Zimbabwe
The Americas	Antigua and Barbuda Bahamas Barbados Grenada Haiti Jamaica Paraguay Puerto Rico* Saint Kitts and Nevis Saint Lucia Saint Vincent and the Grenadines Suriname		Canada Peru
South-East Asia		Indonesia	Bangladesh India Nepal Sri Lanka

Major office	Unrepresented countries	Underrepresented countries	Overrepresented countries
Europe	Andorra Cyprus Lithuania Luxembourg Monaco Montenegro San Marino	Austria Israel Portugal	Belgium Denmark France Ireland Italy Netherlands Spain Sweden Switzerland United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
Eastern Mediterranean	Kuwait Oman Qatar United Arab Emirates	Saudi Arabia	Egypt Iran (Islamic Republic of) Jordan Lebanon Pakistan Sudan Tunisia
Western Pacific	Brunei Darussalam Cook Islands Kiribati Lao People's Democratic Republic Marshall Islands Micronesia (Federated States of) Nauru Niue Palau Papua New Guinea Samoa Tokelau* Tuvalu Vanuatu	China Japan Republic of Korea Singapore Viet Nam	Australia Malaysia New Zealand Philippines

* Associate Member.

ТАБЛИЦА 4а. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^а, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the African Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	2-10			1	1			3	2		2						5	4	9	
Angola	1-8			1				2	1	1	1			1			6	1	7	
Benin	1-8							7	2		1						9	1	10	
Botswana	1-8												1				0	1	1	
Burkina Faso	1-8			1	2			4	3	4	1						11	4	15	
Burundi	1-8							2	2	2	2	3					7	4	11	
Cameroon	1-8			1	3	1		7		1	2	1					12	4	16	
Cape Verde	1-7										1						0	1	1	
Central African Republic	1-8							1	1	1							3	0	3	
Chad	1-8				2			1	2	1							6	0	6	
Comoros	1-7								1								1	0	1	
Congo	1-8			1	4			1	3	1							10	0	10	
Côte d'Ivoire	1-8				1	2	1	4	1		2						7	4	11	
Democratic Republic of the Congo	2-12				2			12	1	3	1		1				19	1	20	
Equatorial Guinea	1-7								1								1	0	1	
Eritrea	1-8							3									3	0	3	
Ethiopia	2-12			1	2			9	4	5	1	1	1				17	7	24	
Gabon	1-8				2			1	1								2	2	4	
Gambia	1-8							7									7	0	7	
Ghana	1-8			1	1			4	4	4		2	1		1		12	7	19	
Guinea	1-8			1				3	2	1	1						7	1	8	
Guinea-Bissau	1-8							1	1	1	1						2	2	4	
Kenya	1-10			1	2			5	6	4	1	2					12	9	21	
Lesotho	1-8																0	0	0	
Liberia	1-8			1													1	0	1	
Madagascar	1-8				1			1	1	1							2	2	4	
Malawi	1-8			1				3	1	5							9	1	10	
Mali	1-8			1				7		7	1						16	0	16	

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Mauritania	1-8			1		1		2				1						5	0	5
Mauritius	1-8			1		1	1	1				1						4	1	5
Mozambique	1-8							2				1	1					1	3	4
Namibia	1-8							1	2									2	1	3
Niger	1-8					2		1		3		1						5	2	7
Nigeria	4-14					3		8	1	6	1	2						19	2	21
Rwanda	1-8					2	1	3		10		1						16	1	17
Sao Tome and Principe	1-7							1										1	0	1
Senegal	1-8							4	3	5	2	1	1		1			10	7	17
Seychelles	1-7							1										0	1	1
Sierra Leone	1-8					1		1		2								1	3	4
South Africa	4-11					1	1	2		5	2		1					6	6	12
Swaziland	1-7																	0	0	0
Togo	1-8					2		4	1	3		1						10	1	11
Uganda	1-8			1		1		8	4	6	1	1						17	5	22
United Republic of Tanzania	1-10					1	3	3	1	2	1		1					6	6	12
Zambia	1-8					2		3	2	3		2						8	4	12
Zimbabwe	1-8			1	1	4		2	1	4	1	1		1				13	3	16
Total – African Region		0	0	6	5	39	19	124	46	104	19	34	11	2	2	2	0	311	102	413

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4б. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^а, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the Region of the Americas

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Antigua and Barbuda	1-7																		0	0	0
Argentina	9-16			1		1	2	5	3	2			1				1		9	7	16
Bahamas	1-7																		0	0	0
Barbados	1-7																		0	0	0
Belize	1-7								1										0	1	1
Bolivia (Plurinational State of)	1-8					2			1										2	3	5
Brazil	21-29					4		5	7	5	3	4							14	14	28
Canada	19-26				2	5		12	9	9	2	2	2	1		1			25	20	45
Chile	2-9					1		3		1	2								4	3	7
Colombia	3-10			1	1			1	1	3	1								5	3	8
Costa Rica	1-8					1		2											2	1	3
Cuba	1-8					1		5		1									7	0	7
Dominica	1-7															1			0	1	1
Dominican Republic	1-8							1											1	0	1
Ecuador	1-8				1	1		2	2										3	3	6
El Salvador	1-8							2	3										2	3	5
Grenada	1-7																		0	0	0
Guatemala	1-8				1			1	1	1		2							4	2	6
Guyana	1-7					1						1							0	2	2
Haiti	1-8																		0	0	0
Honduras	1-8							2											2	0	2
Jamaica	1-8																		0	0	0
Mexico	11-17					1		4		2	2	1		1					4	7	11
Nicaragua	1-8								2										0	2	2
Panama	1-8							2	1										2	1	3
Paraguay	1-8																		0	0	0
Peru	2-10					2	2	8	3	1		1							12	5	17
Puerto Rico*	1-8																		0	0	0

Country	Range	Staff by grade and sex												All professional staff										
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total				
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F									
Saint Kitts and Nevis	1-7																	0	0	0				
Saint Lucia	1-7																	0	0	0				
Saint Vincent and the Grenadines	1-7																	0	0	0				
Suriname	1-7																	0	0	0				
Trinidad and Tobago	1-8				1			2				1						2	2	4				
United States of America	142-193		1		2	6		7	12		29	31		36	19		12	6	2		1	89	75	164
Uruguay	1-8						1			1												1	1	2
Venezuela (Bolivarian Republic of)	2-9				1					1	1			2	1							4	2	6
Total – Region of the Americas			0	1	5	11	13	32	82	72	63	30	23	10	4	0	2	2	192	158	350			

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

* Associate Member.

ТАБЛИЦА 4с. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^а, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the South-East Asia Region

Country	Range	Staff by grade and sex																	
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded	All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Bangladesh	4-14							9		3	1	3					15	1	16
Bhutan	1-8							1		2	1	1					4	1	5
Democratic People's Republic of Korea	1-8							1		1							2	0	2
India	27-38			2	2	15	7	29	7	18	15	6		1			70	32	102
Indonesia	7-14				1					4							4	1	5
Maldives	1-7										1	1					1	1	2
Myanmar	2-10							1			2	2					3	2	5
Nepal	1-8					1		3		3		3					10	0	10
Sri Lanka	1-8			1			1			4	3	3					8	4	12
Thailand	4-12					1		1	1		4	1			1		3	6	9
Timor-Leste	1-7									1							1	0	1
Total – South-East Asia Region		0	0	3	3	16	9	45	8	36	27	20	0	0	1	1	121	48	169

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4д. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^а, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the European Region

Country	Range	Staff by grade and sex																			
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff			
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Albania	1-8					1		1		1									0	3	3
Andorra	1-7																		0	0	0
Armenia	1-8									1				1					2	0	2
Austria	7-14			1				2		1		1		1					4	2	6
Azerbaijan	1-8							3	1		1								3	2	5
Belarus	1-8							2		1									1	2	3
Belgium	9-15			1	1		1	1	4	8	1	7	1	1	1				18	9	27
Bosnia and Herzegovina	1-8							1											1	0	1
Bulgaria	1-8				1	1	1	1											2	2	4
Croatia	1-8					1	1		2		1	1							2	4	6
Cyprus	1-7																		0	0	0
Czech Republic	2-9							1	2	1									2	2	4
Denmark	6-12				3	2	2	2	2	6	1	1							11	8	19
Estonia	1-8									1	1	1							2	1	3
Finland	4-11			1				2		1	3	1							5	3	8
France	42-58				6	8	7	17	11	24	13	7	3	1		1			57	41	98
Georgia	1-8							1		1				1					1	2	3
Germany	63-86				2	5	10	17	13	21	12	3	2	1					46	40	86
Greece	4-11					1	1	2				1							2	3	5
Hungary	1-8					2	2			1	1	1				1			4	4	8
Iceland	1-7							1											0	1	1
Ireland	3-9				1		5		2	4	1								4	9	13
Israel	3-10												1						0	1	1
Italy	34-47				1	6	2	10	5	15	9	10		5		1			46	18	64
Kazakhstan	1-8					1		1	2										2	2	4
Kyrgyzstan	1-8							1											0	1	1
Latvia	1-8							1		1									0	2	2
Lithuania	1-8																		0	0	0

Country	Range	Staff by grade and sex												All professional staff						
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Luxembourg	1-8																0	0	0	
Malta	1-7						2					1	1				3	1	4	
Monaco	1-7																0	0	0	
Montenegro	1-7																0	0	0	
Netherlands	13-20			2		1	3	7	6	13	4	6	3	1			28	18	46	
Norway	5-12					1		2	3			1		1			2	6	8	
Poland	4-11							1		1	2						2	2	4	
Portugal	4-10								1	1	1						1	2	3	
Republic of Moldova	1-8					1	1			2	1	1					2	4	6	
Romania	1-8							1	3			1					1	4	5	
Russian Federation	12-19				3	3	1	2	1	4	3				1		10	8	18	
San Marino	1-7																0	0	0	
Serbia	1-8				1	1				2		3					1	6	7	
Slovakia	1-8					1											1	0	1	
Slovenia	1-8						1										0	1	1	
Spain	18-26			1	2	3	1	5	6	4	4	1			1		14	14	28	
Sweden	8-14				1		4	1	4	3	3				1		5	12	17	
Switzerland	9-16					6	6	4	4	2	4						12	14	26	
Tajikistan	1-8						1			2							0	3	3	
The former Yugoslav Republic of Macedonia	1-8								1								1	0	1	
Turkey	5-12								3		2	4	1	1			6	5	11	
Turkmenistan	1-8					1	1				1						1	2	3	
Ukraine	2-10					2	1			1							2	2	4	
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	37-51	1		3	5	3	9	14	13	21	15	6	1	3	1		51	44	95	
Uzbekistan	1-10				1												1	0	1	
Total – European Region		1	0	8	29	46	63	103	102	137	94	49	14	13	5	2	3	359	310	669

¹ Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 4е. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^а, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States in the Eastern Mediterranean Region

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Afghanistan	1-8					1		1	1			1						3	1	4
Bahrain	1-7									1				1				0	2	2
Djibouti	1-7					1				1								2	0	2
Egypt	3-12		1	2	4	4	2	7	3	2	4							15	14	29
Iran (Islamic Republic of)	4-12				1	1		4	3	5	1		1					10	6	16
Iraq	2-9									3					1			4	0	4
Jordan	1-8					1		3	1	2	2	1	1	1				8	4	12
Kuwait	1-8																	0	0	0
Lebanon	1-8					2		2	3	1	1	1	2					6	6	12
Libya	1-8											1						1	0	1
Morocco	1-10						1	1	1	1	1	2						4	3	7
Oman	1-8																	0	0	0
Pakistan	5-14					1		8	1	10		3						22	1	23
Qatar	1-7																	0	0	0
Saudi Arabia	5-11								1	1	1							1	2	3
Somalia	1-8								2	1		1			1			3	2	5
South Sudan	1-7							1										1	0	1
Sudan	1-10					1	1	4	2	1		4						10	3	13
Syrian Arab Republic	1-8							1	1	2		1						4	1	5
Tunisia	1-8					2	1	2	1	1	2	1		1				7	4	11
United Arab Emirates	2-8																	0	0	0
Yemen	1-8							2		1				1				4	0	4
Total – Eastern Mediterranean Region		0	1	2	5	14	5	36	20	32	13	16	4	3	1	2	0	105	49	154

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff, staff working in partnerships.

M – male, F – female.

**ТАБЛИЦА 4f. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^a, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ
Nationals of Member States in the Western Pacific Region**

Country	Range	Staff by grade and sex														All professional staff				
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Australia	12-19				3	1	2	9	6	6	4	5	1	3			24	16	40	
Brunei Darussalam	1-7																0	0	0	
Cambodia	1-8						1		1								2	0	2	
China	40-55				1	2	5	9	8	2	3	1	1		1	1	19	15	34	
Cook Islands	1-7																0	0	0	
Fiji	1-7								2	1							2	1	3	
Japan	121-166			1	1	2	1	6	8	11	8	1		1		1	23	18	41	
Kiribati	1-7																0	0	0	
Lao People's Democratic Republic	1-8																0	0	0	
Malaysia	3-9				1		2	2	2	2				1			5	5	10	
Marshall Islands	1-7																0	0	0	
Micronesia (Federated States of)	1-7																0	0	0	
Mongolia	1-8							4	1	1							1	5	6	
Nauru	1-7																0	0	0	
New Zealand	2-9				2		3		3	1	1	1					7	4	11	
Niue	1-7																0	0	0	
Palau	1-7																0	0	0	
Papua New Guinea	1-8																0	0	0	
Philippines	3-12			1	1	6	7	5	9	4	1	2	1	1			19	19	38	
Republic of Korea	15-21					2		2	2	3	3	1			1		7	7	14	
Samoa	1-7																0	0	0	
Singapore	3-10								1								1	0	1	
Solomon Islands	1-7								1								1	0	1	
Tokelau*	1-7																0	0	0	
Tonga	1-7							1									0	1	1	
Tuvalu	1-7																0	0	0	
Vanuatu	1-7																0	0	0	
Viet Nam	3-12				1												1	0	1	
Total – Western Pacific Region		0	0	2	5	13	15	33	41	40	25	13	4	8	0	3	1	112	91	203

^a Counted posts exclude: language positions, seconded staff and staff working in partnerships.

M – male, F – female.

* Associate Member.

ТАБЛИЦА 5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СОТРУДНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ УЧИТЫВАЕМЫЕ В ЦЕЛЯХ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ^а, В РАЗБИВКЕ ПО СТРАНАМ ПРОИСХОЖДЕНИЯ

Nationals of Member States of all regions

Country	Range	Staff by grade and sex																		
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		All professional staff		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Algeria	2-10					1												0	1	1
Angola	1-8			1														0	1	1
Australia	12-19					1	1		2	1								2	3	5
Belgium	9-15			1		1		2	2	2								5	3	8
Bolivia (Pluriational State of)	1-8							1										1	0	1
Brazil	21-29					1			1									1	1	2
Bulgaria	1-8					1			1									0	2	2
Cameroon	1-8								2									2	0	2
Canada	19-26		1			1				2	1							2	3	5
Central African Republic	1-8							1										1	0	1
China	40-55				1					2								2	1	3
Colombia	3-10											1						1	0	1
Congo	1-8			1														1	0	1
Cote d'Ivoire	1-8								1									0	1	1
Cuba	1-8									1								1	0	1
Czech Republic	2-9									1								1	0	1
Democratic Republic of the Congo	2-12		1															0	1	1
Egypt	3-12										1							0	1	1
Ethiopia	2-12							1				1						2	0	2
Finland	4-11				1													0	1	1
France	42-58				1	3	2	3	4	1	1							7	8	15
Germany	63-86	1				1		4	1	1								6	2	8
Ghana	1-8							1										1	0	1
Hungary	1-8										1							0	1	1
India	27-38					1				2	1							2	2	4
Ireland	3-9			1		1												1	1	2
Italy	34-47			1		1		2		1								4	1	5
Jordan	1-8					1												1	0	1

Country	Range	Staff by grade and sex													All professional staff					
		P1		P2		P3		P4		P5		P6/D1		D2		Ungraded		M	F	Total
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Kenya	1-8					1												1	0	1
Republic of Korea	15-21				1			3		1	1							4	2	6
Latvia	1-8							1										1	0	1
Lebanon	1-8									1								1	0	1
Lithuania	1-8		1															0	1	1
Mali	1-8													1				0	1	1
Mexico	11-17							1										1	0	1
New Zealand	1-7					1				1								0	2	2
Pakistan	5-14									1		1	1					3	0	3
Philippines	3-12							1										0	1	1
Poland	4-11		1															0	1	1
Portugal	4-10				1			2	1									3	1	4
Romania	1-8											1						0	1	1
Russian Federation	12-19				2	1	2	1		1								3	4	7
Senegal	1-8					1		1										1	1	2
Sierra Leone	1-8								1									0	1	1
Spain	18-26		1	1				1	2	1		1						4	3	7
Sweden	8-14							1										1	0	1
Switzerland	9-16				1			1		1								2	1	3
Uganda	1-8				1	1												1	1	2
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland	37-51		2	1	1	1	3	1	4	2	5	2	1					7	16	23
United States of America	142-193	1				2	2	9	15	10	5	1						23	22	45
Zambia	1-8									1								1	0	1
Others		1				1		1										3	0	3
Total – staff in positions not counted		3	7	7	10	13	20	40	36	33	17	7	2	1	1	0	0	107	93	197

^a Positions not counted for geographical distribution are: language positions, seconded staff and staff working in special programmes and collaborative arrangements (partnerships).

M – male, F – female.

ТАБЛИЦА 6. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, ПОЛУ И ОСНОВНЫМ БЮРО

Professional and higher category staff

Major office	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	3	4	44	72	116	173	182	355	225	123	348	42	27	69	1	2	3	486	409	895
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	7	15	22	23	31	54	29	18	47	4	3	7	0	0	0	63	67	130
Africa	0	0	0	9	5	14	80	26	106	140	40	180	44	10	54	0	0	0	273	81	354
The Americas	0	2	2	5	5	10	20	20	40	29	20	49	7	3	10	1	1	2	62	51	113
South-East Asia	0	0	0	3	5	8	18	16	34	50	14	64	18	5	23	1	1	2	90	41	131
Europe	1	0	1	16	28	44	44	42	86	30	24	54	4	2	6	1	0	1	96	96	192
Eastern Mediterranean	0	0	0	6	4	10	35	20	55	68	31	99	13	2	15	1	0	1	123	57	180
Western Pacific	0	2	2	10	3	13	46	22	68	42	20	62	11	3	14	1	0	1	110	50	160
Total	2	7	9	100	137	237	439	359	798	613	290	903	143	55	198	6	4	10	1303	852	2155
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	42.2	57.8	100.0	55.0	45.0	100.0	67.9	32.1	100.0	72.2	27.8	100.0	60.0	40.0	100.0	60.5	39.5	100.0
Percentage of total			0.4			11.0			37.0			41.9			9.2			0.5			100.0

National Professional Officers

Major office	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	1	4	5	19	10	29	2	7	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	22	22	44
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Africa	1	1	2	56	21	77	179	62	241	143	71	214	32	8	40	0	0	0	411	163	574
The Americas	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	2	3	1	0	1	0	0	0	3	3	6
South-East Asia	0	0	0	2	5	7	5	4	9	16	5	21	3	2	5	0	0	0	26	16	42
Europe	0	0	0	8	15	23	16	23	39	9	11	20	3	1	4	0	0	0	36	50	86
Eastern Mediterranean	0	0	0	13	8	21	18	12	30	20	6	26	2	0	2	0	0	0	53	26	79
Western Pacific	0	2	2	6	12	18	9	14	23	7	14	21	1	0	1	0	0	0	23	42	65
Total	2	7	9	104	72	176	230	122	352	196	110	306	42	11	53	0	0	0	574	322	896
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	59.1	40.9	100.0	65.3	34.7	100.0	64.1	35.9	100.0	79.2	20.8	100.0	0.0	0.0	0.0	64.1	35.9	100.0
Percentage of total			1.0			19.6			39.3			34.2			5.9			0.0			100.0

General service staff

Major office	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Headquarters	3	19	22	48	150	198	56	165	221	47	168	215	3	23	26	0	0	0	157	525	682
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	0	0	0	2	7	9	4	12	16	1	31	32	0	2	2	0	0	0	7	52	59
Africa	9	9	18	153	134	287	373	170	543	278	127	405	38	11	49	0	0	0	851	451	1302
The Americas	0	0	0	4	1	5	5	11	16	2	25	27	0	3	3	0	0	0	11	40	51
South-East Asia	4	6	10	57	49	106	79	43	122	85	28	113	8	6	14	0	0	0	233	132	365
Europe	2	5	7	19	52	71	33	57	90	13	40	53	3	7	10	0	0	0	70	161	231
Eastern Mediterranean	15	21	36	76	86	162	83	77	160	66	44	110	4	6	10	0	0	0	244	234	478
Western Pacific	3	22	25	29	81	110	29	64	93	31	63	94	1	7	8	0	0	0	93	237	330
Total	36	82	118	388	560	948	662	599	1261	523	526	1049	57	65	122	0	0	0	1666	1832	3498
Percentage by bracket	30.5	69.5	100.0	40.9	59.1	100.0	52.5	47.5	100.0	49.9	50.1	100.0	46.7	53.3	100.0	0.0	0.0	0.0	47.6	52.4	100.0
Percentage of total			3.4			27.1			36.0			30.0			3.5			0.0			100.0

M – male, F – female, T – total.

ТАБЛИЦА 7. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ВОЗРАСТУ, ВСЕ МЕСТА СЛУЖБЫ

Professional and higher category staff

Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
Ungraded	0	0	0	0	0	0	1	0	1	5	2	7	3	2	5	3	2	5	12	6	18
D2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	21	6	27	7	3	10	1	1	2	31	10	41
D1/P6	0	0	0	0	1	1	21	14	35	106	26	132	34	4	38	1	0	1	162	45	207
P5	0	0	0	6	3	9	127	91	218	247	111	358	64	19	83	1	1	2	445	225	670
P4	0	0	0	46	42	88	205	167	372	186	98	284	26	19	45	0	0	0	463	326	789
P3	1	2	3	32	58	90	69	62	131	43	36	79	8	5	13	0	0	0	153	163	316
P2	0	5	5	1	8	9	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	14	17
P1	1	0	1	15	25	40	12	24	36	5	11	16	1	3	4	0	0	0	34	63	97
Total	2	7	9	100	137	237	439	359	798	613	290	903	143	55	198	6	4	10	1303	852	2155
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	42.2	57.8	100.0	55.0	45.0	100.0	67.9	32.1	100.0	72.2	27.8	100.0	60.0	40.0	100.0	60.5	39.5	100.0
Percentage of total			0.4			11.0			37.0			41.9			9.2			0.5			100.0

National Professional Officers

Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
D	0	0	0	2	0	2	3	2	5	8	1	9	0	0	0	0	0	0	13	3	16
C	0	0	0	36	23	59	123	71	194	132	67	199	26	7	33	0	0	0	317	168	485
B	2	5	7	59	40	99	92	44	136	50	37	87	16	3	19	0	0	0	219	129	348
A	0	2	2	7	9	16	12	5	17	6	5	11	0	1	1	0	0	0	25	22	47
Total	2	7	9	104	72	176	230	122	352	196	110	306	42	11	53	0	0	0	574	322	896
Percentage by bracket	22.2	77.8	100.0	59.1	40.9	100.0	65.3	34.7	100.0	64.1	35.9	100.0	79.2	20.8	100.0	0.0	0.0	0.0	64.1	35.9	100.0
Percentage of total			1.0			19.6			39.3			34.2			5.9			0.0			100.0

General service staff

Grade	20–29 years			30–39 years			40–49 years			50–59 years			60–62 years			Over 62 years			Total		
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T
G7	5	1	6	23	5	28	17	9	26	22	6	28	0	0	0	0	0	0	67	21	88
G6	1	1	2	89	3	92	258	2	260	220	3	223	29	1	30	0	0	0	597	10	607
G5	2	4	6	45	13	58	96	18	114	76	10	86	11	1	12	0	0	0	230	46	276
G4	8	33	41	43	157	200	44	111	155	44	72	116	5	9	14	0	0	0	144	382	526
G3	10	38	48	61	264	325	92	258	350	68	216	284	5	31	36	0	0	0	236	807	1043
G2	8	4	12	90	89	179	99	154	253	45	151	196	5	13	18	0	0	0	247	411	658
G1	2	1	3	37	29	66	56	47	103	48	68	116	2	10	12	0	0	0	145	155	300
Total	36	82	118	388	560	948	662	599	1261	523	526	1049	57	65	122	0	0	0	1666	1832	3498
Percentage by bracket	30.5	69.5	100.0	40.9	59.1	100.0	52.5	47.5	100.0	49.9	50.1	100.0	46.7	53.3	100.0	0.0	0.0	0.0	47.6	52.4	100
Percentage of total			3.4			27.1			36.0			30.0			3.5			0.0			100.0

M – male, F– female, T – total.

ТАБЛИЦА 8. ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО СТАЖУ РАБОТЫ

Major office	Under 5 years				5–9 years				10–14 years				15–19 years				20–24 years				25–29 years				≥ 30 years				All			
	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T	P	NPO	GS	T
Headquarters	220	29	181	430	409	15	270	694	155	0	103	258	48	0	20	68	41	0	61	102	19	0	32	51	3	0	15	18	895	44	682	1621
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	57	0	8	65	50	0	25	75	12	0	11	23	7	0	1	8	3	0	10	13	0	0	4	4	1	0	0	1	130	0	59	189
Africa	67	233	262	562	176	267	833	1276	82	62	68	212	11	6	43	60	14	5	44	63	2	1	36	39	2	0	16	18	354	574	1302	2230
The Americas	44	3	13	60	21	1	4	26	28	0	9	37	11	0	8	19	4	0	7	11	4	1	3	8	1	1	7	9	113	6	51	170
South-East Asia	42	20	60	122	51	12	131	194	22	3	57	82	9	0	37	46	3	2	47	52	3	4	29	36	1	1	4	6	131	42	365	538
Europe	66	31	60	157	92	46	124	262	18	9	24	51	5	0	8	13	9	0	8	17	1	0	3	4	1	0	4	5	192	86	231	509
Eastern Mediterranean	59	49	120	228	69	17	254	340	34	8	30	72	9	1	23	33	5	1	29	35	4	2	16	22	1	6	7	7	180	79	478	737
Western Pacific	64	41	107	212	57	17	112	186	28		48	76	8	1	25	34	2	5	22	29	0	0	11	11	1	1	5	7	160	65	330	555
Total	619	406	811	1836	925	375	1753	3053	379	82	350	811	108	8	165	281	81	13	228	322	33	8	134	175	10	4	57	71	2155	896	3498	6549
Percentage by bracket	33.7	22.1	44.2	100.0	30.3	12.3	57.4	100.0	46.7	10.1	43.2	100.0	38.4	2.8	58.7	100.0	25.2	4.0	70.8	100.0	18.9	4.6	76.6	100.0	14.1	5.6	80.3	100.0	32.9	13.7	53.4	100.0
Percentage of total				28.0				46.6				12.4				4.3				4.9				2.7				1.1				100.0

P – Professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

ТАБЛИЦА 9. НАЗНАЧЕНИЯ, ПРОИЗВЕДЕННЫЕ В ПЕРИОД С 1 ЯНВАРЯ ПО 31 ДЕКАБРЯ 2012 г.

Major office	Category	Total staff at 31 December 2012	External appointments			Conversion of temporary contracts			Interagency transfers			Total	
			No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of total recruitment	% of women	No. of staff	% of women
Headquarters	P	895	26	81.3	53.8	1	3.1	100.0	5	7.0	15.6	32	59.4
	NPO	44	5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	5	0.0
	GS	682	4	100.0	75.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4	75.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	130	3	75.0	66.7	1	25.0	100.0	0	0.0	0.0	4	75.0
	NPO	0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	59	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
Africa	P	354	5	62.5	0.0	0	0.0	0.0	3	0.0	37.5	8	0.0
	NPO	574	21	100.0	47.6	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	21	47.6
	GS	1302	36	100.0	44.4	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	36	44.4
The Americas	P	113	11	100.0	54.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	11	54.5
	NPO	6	2	100.0	50.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	2	50.0
	GS	51	1	100.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	1	0.0
South-East Asia	P	131	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	NPO	42	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0
	GS	365	4	26.7	50.0	11	73.3	54.5	0	0.0	0.0	15	53.3
Europe	P	192	10	90.9	80.0	0	0.0	0.0	1	0.0	9.1	11	72.7
	NPO	86	5	100.0	100.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	5	100.0
	GS	232	8	88.9	87.5	1	11.1	0.0	0	0.0	0.0	9	77.8
Eastern Mediterranean	P	180	8	80.0	50.0	0	0.0	0.0	2	0.0	20.0	10	40.0
	NPO	79	15	93.8	20.0	1	6.3	0.0	0	0.0	0.0	16	18.8
	GS	478	15	100.0	40.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	15	40.0
Western Pacific	P	160	7	87.5	42.9	0	0.0	0.0	1	0.0	12.5	8	37.5
	NPO	65	13	100.0	61.5	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	13	61.5
	GS	330	32	97.0	78.1	1	3.0	100.0	0	0.0	0.0	33	78.8
Total	P	2155	70	83.3	52.9	2	2.4	100.0	12	14.3	41.7	84	52.4
	NPO	896	61	98.4	49.2	1	1.6	0.0	0	0.0	0.0	62	48.4
	GS	3498	100	88.5	58.0	13	11.5	30.8	0	0.0	0.0	113	54.9
	All	6549	231	89.2	54.1	16	6.2	37.5	12	4.6	41.7	259	52.5

P – Professional and higher categories, NPO – national professional officer, GS – general service, T – total.

ТАБЛИЦА 10. ПРОГНОЗЫ ВЫХОДА СОТРУДНИКОВ НА ПЕНСИЮ^a

Major office	Category	Total staff at 31 December 2012	Staff due to retire							
			By 31 December 2013 (1 year)		By 31 December 2015 (3 years)		By 31 December 2017 (5 years)		By 31 December 2022 (10 years)	
			No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	P	895	32	3.6	94	10.5	157	17.5	342	38.2
	NPO	44	0	0.0	1	2.3	1	2.3	1	2.3
	GS	682	15	2.2	47	6.9	102	15.0	191	28.0
<i>Special programmes and collaborative arrangements</i>	P	130	7	5.4	11	8.5	17	13.1	43	33.1
	NPO	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	GS	59	0	0.0	6	10.2	13	22.0	30	50.8
Africa	P	354	25	7.1	65	18.4	100	28.2	202	57.1
	NPO	574	11	1.9	47	8.2	79	13.8	195	34.0
	GS	1302	25	1.9	83	6.4	146	11.2	359	27.6
The Americas	P	113	4	3.5	16	14.2	24	21.2	49	43.4
	NPO	6	0	0.0	1	16.7	4	66.7	4	66.7
	GS	51	1	2.0	6	11.8	13	25.5	26	51.0
South-East Asia	P	131	11	8.4	25	19.1	41	31.3	71	54.2
	NPO	42	3	7.1	7	16.7	12	28.6	26	61.9
	GS	365	10	2.7	38	10.4	62	17.0	104	28.5
Europe	P	192	2	1.0	7	3.6	15	7.8	43	22.4
	NPO	86	3	3.5	4	4.7	8	9.3	18	20.9
	GS	232	7	3.0	16	6.9	28	12.1	49	21.1
Eastern Mediterranean	P	180	4	2.2	23	12.8	45	25.0	88	48.9
	NPO	79	1	1.3	4	5.1	10	12.7	20	25.3
	GS	478	4	0.8	17	3.6	38	7.9	101	21.1
Western Pacific	P	160	7	4.4	18	11.3	30	18.8	62	38.8
	NPO	65	1	1.5	2	3.1	6	9.2	13	20.0
	GS	330	5	1.5	21	6.4	32	9.7	77	23.3
Total	P	2155	92	4.3	259	12.0	429	19.9	900	41.8
	NPO	896	19	2.1	66	7.4	120	13.4	277	30.9
	GS	3498	67	1.9	234	6.7	434	12.4	937	26.8
	All	6549	178	2.7	559	8.5	983	15.0	2114	32.3

^a Figures are cumulative. For example, the total number of staff due to retire by 31 December 2015 (259) includes those due to retire by 31 December 2013 (92).

P – Professional and higher categories, NPO – National Professional Officer, GS – general service.

**ТАБЛИЦА 11. ОБЩЕЕ ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ
В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ БЮРО И РЕГИОНАМ ГРАЖДАНСТВА**

By major office

Major office	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	103	10.0	211	20.6	72	7.0	461	45.0	47	4.6	131	12.8	1 025	100.0
Africa	312	88.1	16	4.5	7	2.0	15	4.2	3	0.8	1	0.3	354	100.0
The Americas	2	1.8	88	77.9		0.0	21	18.6	0	0.0	2	1.8	113	100.0
South-East Asia	1	0.8	14	10.7	73	55.7	25	19.1	5	3.8	13	9.9	131	100.0
Europe	1	0.5	22	11.5	3	1.6	160	83.3	1	0.5	5	2.6	192	100.0
Eastern Mediterranean	9	5.0	19	10.6	5	2.8	39	21.7	105	58.3	3	1.7	180	100.0
Western Pacific	8	5.0	31	19.4	13	8.1	41	25.6	2	1.3	65	40.6	160	100.0
Total	436	20.2	401	18.6	173	8.0	762	35.4	163	7.6	220	10.2	2 155	100.0

By region of nationality

Major office	Region of nationality													
	Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	103	23.6	211	52.6	72	41.6	461	60.5	47	28.8	131	59.5	1 025	47.6
Africa	312	71.6	16	4.0	7	4.0	15	2.0	3	1.8	1	0.5	354	16.4
The Americas	2	0.5	88	21.9	0	0.0	21	2.8	0	0.0	2	0.9	113	5.2
South-East Asia	1	0.2	14	3.5	73	42.2	25	3.3	5	3.1	13	5.9	131	6.1
Europe	1	0.2	22	5.5	3	1.7	160	21.0	1	0.6	5	2.3	192	8.9
Eastern Mediterranean	9	2.1	19	4.7	5	2.9	39	5.1	105	64.4	3	1.4	180	8.4
Western Pacific	8	1.8	31	7.7	13	7.5	41	5.4	2	1.2	65	29.5	160	7.4
Total	436	100.0	401	100.0	173	100.0	762	100.0	163	100.0	220	100.0	2 155	100.0

ТАБЛИЦА 12. МОБИЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА: ИЗМЕНЕНИЕ МЕСТА СЛУЖБЫ

Major office leaving	Major office joining															
	Headquarters		Africa		The Americas		South-East Asia		Europe		Eastern Mediterranean		Western Pacific		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Headquarters	10	35.7	2	7.1	0	0.0	2	7.1	3	10.7	3	10.7	8	28.6	28	100.0
Africa	1	2.0	49	96.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	51	100.0
The Americas	0	0.0	0	0.0	12	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	100.0
South-East Asia	1	6.3	0	0.0	0	0.0	12	75.0	2	12.5	0	0.0	1	6.3	16	100.0
Europe	2	5.3	0	0.0	0	0.0	2	5.3	33	86.8	0	0.0	1	2.6	38	100.0
Eastern Mediterranean	1	7.1	1	7.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	12	85.7	0	0.0	14	100.0
Western Pacific	5	20.0	1	4.0	0	0.0	3	12.0	0	0.0	2	8.0	14	56.0	25	100.0
Total	20	10.9	53	28.8	12	6.5	19	10.3	38	20.7	18	9.8	24	13.0	184	100.0

ТАБЛИЦА 13. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАПОЛНЕННЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ ПО ОСНОВНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ГРУППАМ^a

1	Professional, managerial and technical work	%			%
1.A.	Administrative specialists	34.5	1.A.	Administrative specialists	
1.B.	Architects, engineers	0.5	1.A.	Administrative (general)	3.1
1.C.	Archivists, curators, information specialists and librarians	0.7	1.A.01.	Financial management specialists	10.8
1.D.	Artists	0.1	1.A.02.	Management and programme analysts	11.5
1.E.	Economists	0.1	1.A.03.	Building services administrators	2.7
1.F.	Education specialists	0.6	1.A.04.	Meetings services administrators	1.1
1.G.	Jurists	1.4	1.A.05.	Computer information systems specialists	13.8
1.H.	Life scientists	3.5	1.A.06.	Human resources management specialists	7.2
			1.A.07.	Printing services specialists	0.3
			1.A.08.	Public information specialists	11.2
			1.A.09.	Purchasing and contracting specialists	2.2
			1.A.10.	Representation and protocol specialists	5.7
			1.A.11.	Technical cooperation administrators	17.1
			1.A.12.	Administrative officers	11.3
			1.A.21.	Auditors	1.4
			1.A.23.	Records and documents administrators	0.5
1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	47.8	1.I.	Dental, nutrition, medical, nursing and veterinary specialists	
1.J.	Physical scientists	0.3	1.I.	Medical specialists (general)	1.0
1.K.	Sales and marketing specialists	0.2	1.I.01.	Dentists	0.2
1.L.	Social scientists	1.6	1.I.02.	Dieticians and nutritionists	2.6
1.M.	Statisticians and mathematicians	1.4	1.I.03.	Medical specialists	90.7
1.N.	Transportation specialists	0.1	1.I.04.	Nursing specialists	0.6
1.O.	Writers, translators, interpreters	3.1	1.I.05.	Opticians and optometrists	0.2
1.P.	Professional, managerial and technical specialists for which no job family exists	1.2	1.I.06.	Pharmacists	2.0
1.Q.	Postal services specialists	0.4	1.I.07.	Sanitarians (public health)	0.2
1.R.	Environmental specialists	0.9	1.I.08.	Veterinarians	0.6
1.S.	Relief specialists	1.7	1.I.09.	Rehabilitation specialists	0.5
1.T.	Electronic communications specialists	0.1	1.I.10.	Health laboratory specialists	1.4
1.U.	Cultural development specialists	0.1			
					%
			1.I.03.	Medical specialists (selected)	
			1.I.03	Medical specialists	5.8
			1.I.03.a	Anaesthesiologists	0.1
			1.I.03.b	Epidemiologists	14.4
			1.I.03.c	Dermatologists	0.0
			1.I.03.d	General practitioners	0.4
			1.I.03.e	Haematologists and blood transfusion specialists	0.6
			1.I.03.f	Neurologists	0.1
			1.I.03.g	Family health specialists	6.5
			1.I.03.h	Ophthalmologists	0.4
			1.I.03.i	Immunologists	2.0
			1.I.03.j	Pathologists	0.0
			1.I.03.k	Non-communicable disease specialists	2.3
			1.I.03.l	Geriatricians	0.1
			1.I.03.m	Mental health specialists	1.4
			1.I.03.n	Public health specialists	49.8
			1.I.03.o	Radiologists	0.1
			1.I.03.p	Surgeons	0.1
			1.I.03.q	Traditional medicine specialists	0.4
			1.I.03.r	Emergency care specialists	0.1
			1.I.03.s	Communicable disease specialists	14.8
			1.I.03.t	Occupational health specialists	0.6

^a Occupied posts only; refers to the requirements of the job, not the skills of the incumbent.

Coding is according to the Common Classification of Occupational Groups (CCOG), a UN system wide occupational directory.

ТАБЛИЦА 14. ЧИСЛО КОНТРАКТОВ ВНЕШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ В РАЗБИВКЕ ПО ОСНОВНЫМ БЮРО

Major office	Agreements for Performance of Work	Consultants	Special Services Agreements
Headquarters	2 435	741	0
Africa	1 198	177	327
South-East Asia	410	16	1 653
Europe	1 130	20	144
Eastern Mediterranean	2 884	55	1 200
Western Pacific	810	181	139
Total	8 867	1 190	3 463

ТАБЛИЦА 15. ЧИСЛО МЛАДШИХ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В РАЗБИВКЕ ПО РЕГИОНАМ И СТРАНАМ-ДОНОРАМ

Donor countries	Major office							Total
	Headquarters	Africa	The Americas	South-East Asia	Europe	Eastern Mediterranean	Western Pacific	
Belgium	1	1	0	1	0	0	0	3
Denmark	0	1	0	0	0	0	0	1
Finland	1	1	0	0	0	0	0	2
France	3	0	0	0	0	0	0	3
Germany	9	0	0	0	2	1	0	12
Italy	1	0	0	0	0	0	1	2
Japan	2	1	0	0	0	0	1	4
Luxembourg	1	0	0	0	0	0	0	1
Netherlands	2	0	0	0	0	1	0	3
Norway	1	0	0	0	0	0	0	1
Spain	1	0	0	0	0	0	1	2
Sweden	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	23	4	0	1	2	2	3	35

**ТАБЛИЦА 16. ЗАЯВЛЕНИЯ НА ЗАМЕЩЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ В ВОЗ:
В РАЗБИВКЕ ПО ПОЛУ ЗАЯВИТЕЛЕЙ И ПО ОСНОВНОМУ БЮРО ВОЗ**

Major office*	2010				2011				2012			
	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women	Male	Female	Total	% women
Headquarters	20 187	15 310	35 497	45.8	24 658	21 849	46 507	45.8	24 658	20 823	45 481	45.8
Africa	28 259	11 284	39 543	28.5	18 166	7 613	25 779	29.5	22 802	8 303	31 105	26.7
AMRO/PAHO	14 163	16 616	30 779	54.0	11 544	14 238	25 782	55.2	10 725	13 710	24 435	56.1
Eastern Mediterranean	15 825	5 927	21 752	27.2	13 419	5 185	18 604	27.9	13 780	5 511	19 291	28.6
Europe	14 835	17 319	32 154	53.9	11 227	13 569	24 796	54.7	11 156	13 391	24 547	54.6
South-East Asia	23 953	8 169	32 122	25.4	18 498	5 929	24 427	24.3	23 807	7 491	31 298	23.9
Western Pacific	6 190	8 858	15 048	58.9	5 197	7 673	12 870	59.6	6 660	10 451	17 111	61.1
Total	123 412	83 483	206 895	40.4	102 709	76 056	178 765	42.5	113 588	79 680	193 268	41.2

* Positions advertised in that major office.