



# ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ПЯТЬДЕСЯТ ВОСЬМАЯ СЕССИЯ  
ВСЕМИРНОЙ АССАМБЛЕИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ  
Пункт 19.2 предварительной повестки дня

A58/35  
4 мая 2005 г.

## Стратегия приема на работу с учетом гендерного и географического баланса: доклад о ходе работы

### Доклад Секретариата

1. Пятьдесят шестая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения приняла две резолюции, в которых вновь подтверждается принцип географического и гендерного баланса и содержится призыв к дальнейшей организационной приверженности работе в этой области.
2. В резолюции WHA56.17 вновь подтверждается целевое задание в 50% для назначения женщин на должности категорий специалистов и выше; в ней также Генеральному директору предлагается удвоить усилия для достижения цели равного гендерного распределения среди сотрудников категории специалистов и увеличение доли женщин на руководящем уровне. В резолюции WHA56.R35 установлено целевое задание для назначения граждан из непредставленных и недостаточно представленных стран, в частности развивающихся стран. Это целевое задание составляет 60% и относится ко всем возникающим вакансиям или создаваемым постам в течение следующих двух лет в категориях специалистов и более высоких категориях.
3. В ответ на резолюцию WHA56.17 Исполнительному комитету на его Сто тринадцатой сессии был представлен план действий для приема на работу с учетом гендерного и географического баланса<sup>1</sup>. Для выполнения этого плана был предпринят ряд мероприятий, которые описаны ниже.

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ И СОГЛАСОВАНИЕ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ

4. Предпринимаются согласованные усилия для обеспечения полной интеграции, укрепления и упрощения планирования кадровых ресурсов в соответствии с установленными приоритетами. Этот процесс даст возможность Секретариату легче определять число и виды сотрудников, которые ему потребуются как в ближайшем будущем, так и в последующие годы.

---

<sup>1</sup> См. документ EB113/2004/REC/2, протокол десятого заседания, раздел 4.

5. В этих целях была разработана методика, включающая систему ключевых показателей, которые дают возможность выявить тенденции в различных областях, включая текучесть кадров (как по добровольным, так и по обязательным причинам), уровни приема на работу, мобильность и разнообразие. Эта методика даст возможность проводить сравнения между нынешними и будущими потребностями в ресурсах; она также позволит выявить недостатки и облегчить планирование необходимых мероприятий.

## **ПРИВЛЕЧЕНИЕ И СОХРАНЕНИЕ СОТРУДНИКОВ**

6. Предпринят ряд инициатив, направленных на повышение усилий Организации по **расширению охвата**. Цель состоит в том, чтобы обеспечить более широкое распространение информации о карьерных возможностях, которые существуют в Секретариате ВОЗ, с тем чтобы привлечь потенциальных кандидатов во всем мире, особенно из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов и развивающихся стран, ориентироваться на конкретные области опыта и содействовать лучшему гендерному балансу.

7. Были также направлены письма во все постоянные представительства в Женеве с просьбой оказать помощь в осуществлении этой стратегии. В частности, представителям было предложено выявить возможные источники кандидатов для работы в Организации, включая учебные заведения, профессиональные общества и организации в области здравоохранения и в смежных областях в соответствующих странах. Особое внимание следовало обратить на профессиональные ассоциации, в которых хорошо представлены женщины. Эта инициатива была предпринята, с тем чтобы проинформировать эти организации о веб-сайте ВОЗ и регулярно обновляемом на нем перечне вакансий. По возможности, цель также состояла в том, чтобы установить прямую гиперсвязь с сайтом Секретариата ВОЗ по электронному приему на работу. На сегодняшний день ответ дали шесть постоянных представительств. Кроме того, некоторые из этих представительств согласились непосредственно распространить в своих странах информацию о вакансиях в ВОЗ и веб-сайте Секретариата по приему на работу.

8. Свыше 1500 электронных сообщений было направлено в сотрудничающие центры ВОЗ, связанные со здравоохранением ассоциации и представителям ВОЗ, с тем чтобы выявить потенциальные новые источники кандидатов. Были изучены также такие платформы в Интернете, как ReliefWeb, OneWorld.net, веб-сайт Комиссии по международной гражданской службе, Partnerjob.com, веб-сайт Ассоциации по управлению кадровыми ресурсами в международных организациях и другие веб-сайты, посвященные приему на работу (см. Приложения 1 и 2).

9. После этих усилий по расширению охвата число сайтов, направляющих своих посетителей на веб-сайт Секретариата по приему на работу, увеличилось с 966 в мае до 2156 в декабре 2004 г., что составило увеличение более чем на 123%. Усилия по выявлению других возможных сайтов для установления таких ссылок продолжаются.

10. В целях установления непосредственного контакта с **потенциальными кандидатами** был заключен трехмесячный экспериментальный контракт с крупной

международной компанией по приему на работу в интерактивном режиме через веб, что дало Секретариату ВОЗ доступ к ее базе данных, содержащей свыше 38 миллионов биографических описаний во всем мире. Секретариат выявил 500 потенциальных кандидатов из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов, характеристики которых соответствовали опубликованным вакансиям. Этим кандидатам было предложено подать заявления на вакантные должности. Некоторые из них ответили, но отклонили это предложение из-за того, что они не были готовы переехать в другую страну; были удовлетворены своей нынешней работой; считали условия работы в ВОЗ недостаточно конкурентными; или не были заинтересованы в работе для международной организации.

11. Отвечая на замечания о том, что система Секретариата по приему на работу является очень специфичной и довольно сильно отличается от систем, используемых в некоторых государствах-членах, группа, представляющая технические программы и службы кадровых ресурсов Организации, провела учебную программу с должностными лицами министерства здравоохранения в Китае для **увеличения понимания** принятых в Организации процессов приема на работу и отбора кандидатов. Потенциальные кандидаты прошли различные этапы процесса отбора Секретариата от подачи заявлений в интерактивном режиме до проведения собеседований с учетом квалификационных требований, представления группе и технических тестов. Другие страны выразили интерес к проведению подобных семинаров.

12. ВОЗ принимала участие в нескольких международных "**карьерных ярмарках**", цель которых состояла в привлечении внимания выпускников учебных заведений в различных областях специализации на карьерные возможности, которые существуют в Секретариате. Предполагается более активно использовать такие мероприятия в предстоящие годы.

13. Проведена также определенная работа по активизации программ, предназначенных для привлечения более молодых людей к работе в Секретариате. Была учреждена **Глобальная программа по развитию навыков лидерства в области здравоохранения** для предоставления возможности обучения в течение двух лет выпускникам учебных заведений общественного здравоохранения из развивающихся и недостаточно представленных стран. Уведомление о вакансиях было помещено на веб-сайт ВОЗ, помещено в нескольких газетах и распространено соответствующим библиотекам и учреждениям общественного здравоохранения. Было получено приблизительно 2600 заявлений, и первые 8 студентов (шесть мужчин и две женщины) начали обучение в марте 2005 года. Восемь студентов - это граждане Китая, Индии, Кении, Филиппин, Швеции, Франции Сирии, Объединенной Республики Танзания и Венесуэлы. После первоначального периода подготовки в штаб-квартире участники приобретут практический опыт в страновых бюро ВОЗ.

14. Обследование **стажеров** было проведено для того, чтобы получить более четкое представление об их опыте работы в Секретариате ВОЗ и лучшую оценку их потребностей во время практики. Результаты обследования показали, что 90% стажеров были полностью удовлетворены как работой, которая была им поручена, так и контролем и

руководством их работой. На веб-сайт ВОЗ занесена дополнительная информация для стажеров, и Департамент кадровых ресурсов должен подготовить перечень стажеров, профессиональные интересы которых соответствуют программным областям Организации. Особое внимание в этой работе будет обращаться на граждан из развивающихся стран. Следует также отметить, что в последние годы в программе для стажеров количество женщин превышает количество мужчин.

15. В 2004 г. в ВОЗ был принят 21 младший сотрудник категории специалистов, которые были направлены на работу в штаб-квартиру, а также в региональные и страновые бюро. Ожидается, что число новых младших сотрудников категории специалистов, которые поступят на работу в ВОЗ в 2005 г., будет постепенно увеличиваться. В настоящее время 66% таких сотрудников - это женщины.

16. На 31 декабря 2004 г. приблизительно 161 016 внешних кандидатов подали заявления на вакантные должности, объявленные после начала функционирования **системы электронного приема на работу** в декабре 2002 года. Подробные данные приведены в Приложении 3.

17. В рамках системы электронного приема на работу составлены списки кандидатов, а также перечень квалификаций работающих сотрудников. Это дает возможность осуществлять поиск нехватящих квалификаций и выявить соответствующие характеристики для краткосрочных вакантных должностей и неотложных потребностей. Эти списки помогают также осуществлять более эффективный с точки зрения затрат поиск кандидатов в непредставленных и недостаточно представленных государствах-членах и в связи с распределением по полу.

18. ВОЗ создала глобальную модель квалификационных требований, и было решено, что эту модель следует внедрить в процесс отбора. Было предложено подавать предложения в отношении учебных программ по методам **проведения собеседований с учетом квалификационных требований**, и уже выбрана фирма для проведения такой подготовки, которая начнется в середине 2005 года. Тем временем, сотрудники, занимающиеся кадровыми вопросами, из всех подразделений Секретариата прошли подготовку по проведению собеседований с учетом квалификационных требований во время организованного ВОЗ глобального совещания по кадровым ресурсам (Тунис, июнь 2004 г.).

19. Этот проект направлен на внедрение и формализацию использования собеседований с учетом квалификационных требований, которые дают большую точность в предсказании эффективности работы кандидата, используя знания того, как конкретные задачи выполнялись в прошлом. В рамках этих усилий следует также обеспечить необходимые методы и навыки для сотрудников, участвующих в группах по отбору кандидатов и в самом процессе отбора, которые им потребуются для проведения более эффективных собеседований. Методики, основанные на наилучшей практике, будут включать учебные планы для различных видов семинаров, учебные материалы (включая видеоматериалы по тематическим исследованиям) и справочное руководство по проведению собеседований.

Отдельные сотрудники ВОЗ пройдут подготовку по содействию в проведении таких семинаров, с тем чтобы Секретариат мог стать самодостаточным в этой области.

20. В марте 2004 г. Генеральный директор напомнил своим старшим сотрудникам о необходимости обеспечить соответствие резолюциям WHA56.17 и WHA56.35, подчеркнув необходимость удвоить усилия, чтобы улучшить представленность в Организации граждан из развивающихся стран и достичь цели гендерного равенства среди сотрудников категории специалистов.

21. В отношении назначений по срочным контрактам Генеральный директор подтвердил, что две задачи, а именно: обеспечить, чтобы в шести из каждых 10 последовательных отборов кандидатов в штаб-квартире или региональных бюро на должности сотрудников категорий специалистов и выше участвовали граждане из **непредставленных или недостаточно представленных стран**, и обеспечить, чтобы не более двух кандидатов из любой группы в 10 отборов были из стран, находящихся на уровне выше максимума их квоты представленности.

22. В период между январем и декабрем 2004 г. из 195 отобранных кандидатов на должности категории специалистов по срочным контрактам 86 (44%) были из непредставленных или недостаточно представленных стран или стран, находящихся в пределах их квоты представленности, но ниже среднего значения; остальные 109 (56%) были гражданами стран, находящихся на уровне среднего значения их квот, или выше этого значения, или же стран, находящихся на уровне выше максимального значения их квот. В течение этого периода в общей сложности было отобрано 79 граждан из развивающихся стран (см. Приложение 4). В настоящее время рассматривается идея распространения таких целевых заданий на сотрудников, работающих по временным контрактам. Подготавливается "оценочная карточка" для измерения успеха Секретариата в достижении целей, поставленных в резолюциях WHA56.17 и WHA56.35.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ: СОТРУДНИЧАЮЩИЕ ЦЕНТРЫ ВОЗ, С КОТОРЫМИ БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ КОНТАКТЫ<sup>1</sup>

Африка	Америка		Юго-Восточная Азия		Европа		Восточное Средиземноморье		Занятая часть Тихого океана		Число центров, с которыми был установлен контакт
	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт	Число центров, с которыми был установлен контакт		
Алжир	1	Аргентина	11	Бангладеш	2	Армения	2	Бахрейн	1	Австралия	46
Ботсвана	1	Бразилия	23	Индия	34	Австрия	2	Египет	7	Китай	55
Буркина-Фасо	1	Канада	30	Индонезия	6	Беларусь	1	Иран	7	Япония	33
Центрально-африканская Республика	1	Чили	4	Мьянма	1	Бельгия	12	(Исламская Республика)	3	Малайзия	6
Кения	3	Колумбия	8	Непал	1	Болгария	3	Кувейт	1	Монголия	1
Мадагаскар	1	Куба	8	Шри-Ланка	2	Хорватия	1	Марокко	1	Новая Зеландия	3
Малави	1	Сальвадор	1	Таиланд	20	Кипр	1	Оман	1	Папуа-Новая Гвинея	1
Мали	1	Гватемала	1			Чешская Республика	6	Пакистан	7	Филиппины	4
Нигерия	2	Ямайка	1			Дания	20	Саудовская Аравия	2	Республика Корея	18
Сенегал	2	Мексика	6			Финляндия	14	Сирийская Арабская Республика	1	Сингапур	10
Южная Африка	11	Перу	2			Франция	35	Тунис	6	Вьетнам	2
Объединенная Республика Танзания	3	Соединенные Штаты Америки	135			Грузия	1				
Замбия	1	Венесуэла (Боливарская Республика)	4			Германия	32				
Зимбабве	2					Греция	3				
						Венгрия	6				

<sup>1</sup> В таблице показаны количество сотрудничающих центров, с которыми были установлены контакты в мае 2004 г. и сразу же после мая 2004 г.; контакты с некоторыми сотрудничающими центрами впоследствии могли быть прекращены. Контакты были установлены только с теми сотрудничающими центрами, которые имеют действующий адрес электронной почты.

Африка	Число центров, с которыми был установлен контакт	Америка	Число центров, с которыми был установлен контакт	Юго-Восточная Азия	Число центров, с которыми был установлен контакт	Европа	Число центров, с которыми был установлен контакт	Восточное-Средиземное море	Число центров, с которыми был установлен контакт	Западная часть Тихого океана	Число центров, с которыми был установлен контакт
					Ирландия		2				
					Израиль		5				
					Италия		32				
					Казахстан		1				
					Латвия		1				
					Литва		2				
					Люксембург		1				
					Нидерланды		20				
					Норвегия		6				
					Польша		7				
					Российская Федерация		36				
					Сербия и Черногория		1				
					Словакия		1				
					Словения		4				
					Испания		9				
					Швеция		20				
					Швейцария		15				
					Бывшая югославская Республика Македония						
					Турция		1				
					Украина		2				
					Соединенное Королевство						
					Великобритания и Северной Ирландии		60				

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ:  
1. УЧРЕЖДЕНИЯ В КОНКРЕТНЫХ СТРАНАХ, С КОТОРЫМИ  
БЫЛИ УСТАНОВЛЕНЫ КОНТАКТЫ<sup>1</sup>**

Государство-член	Число учреждений, с которыми были установлены контакты
Армения	1
Азербайджан	31
Беларусь	1
Босния и Герцеговина	1
Болгария	5
Хорватия	2
Кипр	6
Чешская Республика	1
Эстония	3
Грузия	1
Германия	3
Греция	1
Венгрия	4
Исландия	1
Израиль	2
Казахстан	6
Кыргызстан	1
Латвия	8
Литва	3
Мальта	1
Польша	31
Румыния	1
Российская Федерация	26
Словакия	6
Словения	4
Испания	2
Узбекистан	4

<sup>1</sup> Контакты, предоставленные Европейским регионом ВОЗ и Представителем ВОЗ в Российской Федерации.



**ЦЕЛЕВОЙ ПРИЕМ НА РАБОТУ:  
2. НЕ ОТНОСЯЩИЕСЯ К СТРАНАМ КОНКРЕТНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ,  
С КОТОРЫМИ БЫЛ УСТАНОВЛЕН КОНТАКТ**

**Международные неправительственные организации**

AfriHealth

Организация медицинских сестер стран Африки и Ближнего Востока (контакт установлен с 31 членом)

Американская психологическая ассоциация

Американская ассоциация общественного здравоохранения

Asociación Latinoamericana y del Caribe de Educación en Salud Pública (контакт установлен с 40 членами)

Программы здравоохранения и развития человека (контакт установлен с 25 членами)

Международная ассоциация медицинских регулирующих органов

Международный совет медицинских сестер (контакт установлен почти со 100 членами)

Международная федерация больниц

Международная фармацевтическая федерация (контакт установлен с 56 членами)

Public Services International

Ассоциация школ общественного здравоохранения Европейского региона

Сеть: Клиенту в целях здоровья (контакт установлен со 113 членами)

trpEd (контакт установлен с 24 членами)

Всемирная медицинская ассоциация (контакт установлен с 89 членами)

Проект по здоровью женщин

Всемирная федерация медицинского образования (контакт установлен с 28 членами)

Университетский центр Копенгаген-Лунд по международному медицинскому образованию (контакт установлен с 22 членами)

Всемирная федерация ассоциаций общественного здравоохранения

**Платформы в Интернет**

DevNetJobs.org

OneWorld.net

The Development Executive Group

International Job Centre

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**ВНЕШНИЕ КАНДИДАТЫ, ПОДАВШИЕ ЗАЯВЛЕНИЯ, КЛАССИФИЦИРОВАННЫЕ  
ПО СТРАНАМ И ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ**

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Афганистан	B2	269
Албания	B1	471
Алжир	B2	569
Андорра	A	1
Ангола	B2	81
Антигуа и Барбуда	A	10
Аргентина	A	828
Армения	B1	641
Австралия	C	1 862
Австрия	B1	689
Азербайджан	B1	291
Багамские Острова	B1	45
Бахрейн	B1	28
Бангладеш	B2	2 771
Барбадос	A	43
Беларусь	B1	161
Бельгия	C	1 563
Белиз	A	30
Бенин	B2	605
Бутан	B1	63
Боливия	B2	191
Босния и Герцеговина	A	361
Ботсвана	B2	137
Бразилия	B2	1 612
Бруней-Даруссалам	A	4
Болгария	B1	663
Буркина-Фасо	C	624
Бурунди	B2	256
Камбоджа	B1	53
Камерун	C	1 679
Канада	C	6 994
Кабо-Верде	B1	30

A = непредставленные и недостаточно представленные страны.

B1 = страны, представленные в пределах квоты ниже среднего ее значения.

B2 = страны, представленные в пределах квоты на уровне среднего ее значения или выше, включая верхний предел квоты.

C = страны, представленные выше верхнего предела своей квоты.

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Центральноафриканская Республика	B1	131
Чад	B1	127
Чили	B2	228
Китай	A	1 251
Колумбия	C	862
Коморские Острова	A	60
Конго	C	1 345
Острова Кука	A	12
Коста-Рика	B1	226
Кот-д'Ивуар	C	1 117
Хорватия	B1	273
Куба	B2	301
Кипр	B1	114
Чешская Республика	B1	288
Корейская Народно-Демократическая Республика	B1	2
Демократическая Республика Конго	B2	1 212
Дания	C	1 007
Джибути	B1	33
Доминика	A	43
Доминиканская Республика	B2	84
Эквадор	B2	191
Египет	C	3 925
Сальвадор	B2	154
Экваториальная Гвинея	B1	23
Эритрея	B1	130
Эстония	B1	140
Эфиопия	B2	1 351
Фиджи	B1	102
Финляндия	B2	477
Франция	C	7 580
Габон	B1	91
Гамбия	C	374
Грузия	B1	490
Германия	A	2 687
Гана	C	1 897
Греция	B1	542
Гренада	A	22
Гватемала	B1	143
Гвинея	B2	397
Гвинея-Биссау	B1	37
Гайана	B2	95
Гаити		322
Гондурас	B1	103

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Венгрия	B1	205
Исландия	B1	74
Индия	C	17 938
Индонезия	B1	581
Иран (Исламская Республика)	B1	692
Ирак	B1	569
Ирландия	C	769
Израиль	A	323
Италия	B2	3 497
Ямайка	B1	310
Япония	A	1 044
Иордания	C	674
Казахстан	B1	245
Кения	C	3 662
Кирибати	A	5
Кувейт	B1	33
Кыргызстан	B1	133
Лаосская Народно-Демократическая Республика	B1	25
Латвия	B1	80
Ливан	B2	771
Лесото	A	126
Либерия	B1	276
Ливийская Арабская Джамахирия	B1	74
Литва	B1	135
Люксембург	A	41
Мадагаскар	B2	293
Малави	B2	362
Малайзия	B2	741
Мальдивские Острова	B1	48
Мали	C	306
Мальта	B1	208
Маршалловы Острова	A	54
Мавритания	B2	182
Маврикий	B2	291
Мексика	A	778
Микронезия (Федеративные Штаты)	A	2
Монако	A	2
Монголия	B1	237
Марокко	B1	733
Мозамбик	B1	64
Мьянма	C	594
Намибия	B1	144
Науру	A	0

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Непал	B2	1 317
Нидерланды	C	1 271
Новая Зеландия	C	483
Никарагуа	B1	132
Нигер	B2	369
Нигерия	B2	6 357
Ниуэ	A	0
Норвегия	B1	401
Оман	A	16
Пакистан	B1	4 345
Палау (Республика)	A	2
Панама	B2	156
Папуа-Новая Гвинея	A	50
Парагвай	B1	43
Перу	B1	827
Филиппины	C	6 353
Польша	B1	583
Португалия	A	736
Пуэрто-Рико <sup>a</sup>	A	13
Катар	A	0
Республика Корея	A	503
Республика Молдова	B1	281
Румыния	B1	1 085
Российская Федерация	B2	1 263
Руанда	C	484
Сент-Киттс и Невис	A	4
Сент-Люсия	A	115
Сент-Винсент и Гренадины	A	32
Самоа	A	7
Сан-Марино	A	1
Сан-Томе и Принсипи	A	45
Саудовская Аравия	A	78
Сенегал	C	988
Сербия и Черногория	B1	605
Сейшельские Острова	B1	53
Сьерра-Леоне	B2	274
Сингапур	A	245
Словакия	B1	220
Словения	B1	159
Соломоновы Острова	B1	1
Сомали	B2	246
Южная Африка	B2	1 068
Испания	A	2 482

Страна	Географическая группировка	Число кандидатов, подавших заявления
Шри-Ланка	B2	976
Судан	C	1 229
Суринам	A	11
Свазиленд	A	91
Швеция	B2	1 054
Швейцария	B2	3 016
Сирийская Арабская Республика	B2	168
Таджикистан	A	172
Таиланд	B2	336
Бывшая югославская Республика Македония	A	391
Тимор-Лешти	A	7
Того	B2	469
Токелау <sup>a</sup>	A	0
Тонга	A	35
Тринидад и Тобаго	B2	318
Тунис	C	626
Турция	B1	644
Туркменистан	B1	116
Тувалу	A	3
Уганду	B2	1 743
Украина	A	648
Объединенные Арабские Эмираты	A	23
Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	C	4 089
Объединенная Республика Танзания	B2	950
Соединенные Штаты Америки	B1	15 327
Уругвай	B2	215
Узбекистан	A	279
Вануату	A	7
Ватикан <sup>b</sup>		4
Венесуэла (Боливарская Республика)	B1	926
Вьетнам	A	145
Йемен	B1	234
Замбия	C	752
Зимбабве	B2	1 339

<sup>a</sup> Ассоциированный член.

<sup>b</sup> Не является государством-членом.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ЧИСЛО ОТОБРАННЫХ КАНДИДАТОВ НА ДОЛЖНОСТИ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПРИ УСЛОВИИ СОБЛЮДЕНИЯ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ<sup>1</sup> (1 ЯНВАРЯ - 31 ДЕКАБРЯ 2004 г.)

	А	Развиваю- щиеся страны	В1	Развиваю- щиеся страны	В2	Развиваю- щиеся страны	С	Развиваю- щиеся страны	Итого	М	Ж
<b>Региональные бюро</b>											
Африка	1	0	7	5	14	12	6	6	28	18	10
Америка	8	1	9	6	9	5	5	3	31	19	12
Юго-Восточная Азия	0	0	4	2	9	6	6	2	19	13	6
Европа	4	4	3	1	5	3	6	0	18	10	8
Восточное Средиземноморье	1	0	1	1	6	3	3	1	11	7	4
Западная часть Тихого океана	5	2	5	1	4	1	3	0	17	11	6
<b>Промежуточный итог</b>	19		29		47		29		124	78	46
<b>Штаб-квартира</b>											
Ликвидация полиомиелита	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Инфекционные болезни	4	1	3	0	0	0	7	2	14	7	7
Внешние связи и Руководящие органы	0		0		0		1		1	1	0
Фактические данные и информация для политики	1	0	0	0	2	1	0	0	3	1	2
Здоровье семьи и общины	2	1	7	1	0	0	2	0	11	4	7
Общее руководство	3	0	4	0	3	1	1	0	11	3	8
ВИЧ/СПИД, туберкулез и малярия	1	0	0	0	1	1	5	1	7	2	5
Технология здравоохранения и фармацевтические препараты	0	0	0	0	1	0	2	0	3	1	2
Неинфекционные болезни и психическое здоровье	0	0	4	0	1	1	3	1	8	2	6
Устойчивое развитие и здоровая окружающая среда	5	3	3	0	0	0	4	0	12	7	5
<b>Промежуточный итог</b>	16		22		8		25		71	28	43
<b>ВСЕГО 2004 г.</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>55</b>	<b>34</b>	<b>54</b>	<b>16</b>	<b>195</b>	<b>106</b>	<b>89</b>
<i>ВСЕГО 2003 г.</i>	35	7	63	25	44	29	76	21	218	146	72

М = мужчины, Ж = женщины.

А = непредставленные и недостаточно представленные страны. В1 = страны, представленные в пределах квоты ниже среднего ее значения. В2 = страны, представленные в пределах квоты на уровне среднего ее значения или выше, включая верхний предел квоты. С = страны, представленные выше верхнего предела своей квоты.

<sup>1</sup> Исключая выбор сотрудников, которые были географически учтены ранее.