|  |  |
| --- | --- |
| **Полномочная конференция (ПК-14)** **Пусан, 20 октября – 7 ноября 2014 г.** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ | **Документ 32-R** |
|  | **26 февраля 2014 года** |
|  | **Оригинал: английский** |
|  | |
| Канада | |
| ПРЕДЛОЖЕНИЯ ДЛЯ РАБОТЫ КОНФЕРЕНЦИИ | |
| ВВЕДЕНИЕ К ПРОЕКТУ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОПРАВКАМ  К РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. ГВАДАЛАХАРА, 2010 г.) | |
|  | |

Принимая во внимание Резолюцию 55 (Доха, 2006 г.) "Содействие обеспечению гендерного равенства на пути к открытым для всех информационным обществам", Резолюцию 70 (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.) "Включение принципа равноправия мужчин и женщин в деятельность МСЭ и содействие обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин посредством информационно-коммуникационных технологий", Совету поручено ускорить процесс включения принципа равноправия полов в деятельность МСЭ в целом в рамках существующих бюджетных ресурсов, с тем чтобы обеспечить создание потенциала и продвижение женщин на должности высокого уровня.

В соответствии с этим, как Рабочая группа Совета по финансовым и людским ресурсам сообщила сессии Совета 2013 года, был принят Общесистемный план действий (SWAP) Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, который повсеместно применяется в системе ООН. Впервые ООН располагает комплексом общих показателей для измерения прогресса в своей связанной с гендерным фактором работе и политике. В различных учреждениях ООН продолжается работа по согласованию показателей деятельности по гендерному равенству, наряду с направлениями политики и рабочими процессами. Для этой цели в МСЭ была создана внутренняя межсекторальная целевая группа по гендерным вопросам.

Один из ключевых аспектов этого процесса касается найма квалифицированных женщин на должности высокого уровня в МСЭ. В соответствии со многими резолюциями Генеральной Ассамблеи ООН, в которых подчеркивается необходимость обеспечения гендерного баланса во всей системе ООН, в поправках к Резолюции 48 (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.) "Управление людскими ресурсами и их развитие" в новом Приложении II предлагаются практические меры, которые можно осуществить для содействия найму женщин в МСЭ. В предлагаемых мерах по-прежнему соблюдаются принципы равенства, а также обеспечения необходимой квалификации и компетентности, и посредством их проведения можно достичь соблюдения принципа справедливости и практической реализации цели резолюций Генеральной Ассамблеи ООН по вопросу гендерного баланса.

В соответствии с этим предлагаемые поправки к Резолюции 48 представляются для принятия.

MOD CAN/32/1

РЕЗОЛЮЦИЯ 48 (Пересм. ПУСАН, 2014 г.)

Управление людскими ресурсами и их развитие

Полномочная конференция Международного союза электросвязи (Пусан, 2014 г.),

признавая

п. 154 Устава МСЭ,

напоминая

*а)* Резолюцию 48 (Пересм. Анталия, 2006 г.) Полномочной конференции по управлению людскими ресурсами и их развитию;

*b)* Резолюцию 47 (Пересм. Миннеаполис, 1998 г.) Полномочной конференции по вопросу о защите покупательной способности пенсий и конкурентоспособности системы компенсаций для персонала всех категорий;

*с)* Резолюцию 49 (Киото, 1994 г.) Полномочной конференции о необходимости обеспечения правильного применения стандартов классификации должностей в общей системе Организации Объединенных Наций к высшим управленческим постам с учетом уровня ответственности и делегирования полномочий,

отмечая

*a)* Стратегический план Союза, представленный в Резолюции 71 (Пересм. Гвадалахара, 2010 г.) настоящей конференции, и потребность в высококвалифицированной и мотивированной рабочей силе, необходимой для достижения содержащихся в ней целей;

*b)* различные политические принципы[[1]](#footnote-1)1, оказывающие влияние на персонал МСЭ, включая, в частности, нормы поведения международных гражданских служащих, установленные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), Положения о персонале и Правила о персонале МСЭ и Политику МСЭ в области этики;

*c)* принятие с 1996 года десяти (10) резолюций Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, последняя из которых была принята в 2010 году (резолюция 64/141 Генеральной Ассамблеи ООН) и в которой подчеркивается необходимость обеспечения гендерного баланса во всей системе Организации Объединенных Наций;

*d)* Решение 517, принятое Советом МСЭ на его сессии 2004 года, об укреплении диалога между Генеральным секретарем и Советом персонала МСЭ;

*e)* Резолюцию 1253, принятую Советом на его сессии 2006 года, предусматривающую создание Трехсторонней группы по управлению людскими ресурсами, и ее различные отчеты Совету относительно ее достижений, таких как разработка Стратегического плана, внедрение политики в области этики и другие виды деятельности;

*f)* Стратегический план в области людских ресурсов, принятый Советом на его сессии 2009 года (Документ С09/56), как "живой" документ,

учитывая

*а)* значение людских ресурсов Союза для выполнения его целей;

*b)* что в стратегиях МСЭ в области людских ресурсов следует уделять особое внимание сохраняющейся важности поддержания наличия хорошо подготовленного персонала и обеспечения более целенаправленной профессиональной подготовки работающего персонала с учетом бюджетных ограничений;

*c)* важность как для самого Союза, так и для его персонала, по возможности наиболее полного развития этих ресурсов посредством различных мероприятий по развитию людских ресурсов, включая обучение без отрыва от производства и мероприятия по профессиональной подготовке в зависимости от уровней должностей;

*d)* влияние на Союз и на его персонал постоянного развития деятельности в области электросвязи и необходимость для Союза и его людских ресурсов адаптироваться к этому развитию путем профессиональной подготовки и развития персонала;

*e)* важность управления людскими ресурсами и их развития для обеспечения стратегических направлений и целей деятельности МСЭ;

*f)* необходимость осуществления такой политики найма, которая соответствовала бы потребностям Союза, включая перемещение постов и наем специалистов в начале их служебной карьеры;

*g)* необходимость продолжения совершенствования принципа географического распределения назначаемого персонала Союза;

*h)* необходимость содействия найму большего числа женщин на посты категорий специалистов и выше, особенно на высшие должности;

*i)* постоянное развитие технологий электросвязи и информационно-коммуникационных технологий и методов эксплуатации и, соответственно, необходимость найма специалистов самого высокого уровня компетентности,

решает,

1 что управление людскими ресурсами и их развитие в МСЭ должны соответствовать целям и деятельности Союза и общей системы Организации Объединенных Наций;

2 что следует продолжать выполнять рекомендации КМГС, утвержденные Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций;

3 что незамедлительно в пределах имеющихся финансовых ресурсов и насколько это практически осуществимо, вакантные должности следует заполнять за счет повышения мобильности существующего персонала;

4 что внутреннюю мобильность следует, насколько это практически осуществимо, сочетать с профессиональной подготовкой персонала, с тем чтобы обеспечить возможность использования персонала там, где это наиболее необходимо;

5 что принцип внутренней мобильности следует применять в максимально возможной степени для удовлетворения потребности в персонале, возникающей при выходе на пенсию или увольнении сотрудников из МСЭ, с тем чтобы сокращать штаты, не прекращая действие контрактов;

6 что в соответствии с разделом *признавая*[[2]](#footnote-2)2, выше, персонал, относящийся к категориям специалистов и выше, должен продолжать набираться на международной основе и что о постах, определенных для заполнения путем внешнего найма, необходимо объявлять насколько возможно шире и сообщать администрациям всех Государств – Членов Союза; однако должны сохраняться разумные возможности и для продвижения по службе имеющегося персонала;

7 что при заполнении вакантных постов посредством международного найма при выборе между кандидатами, удовлетворяющими квалификационным требованиям для данного поста, предпочтение должно оказываться кандидатам от тех районов мира, которые недостаточно представлены в персонале Союза, с учетом установленного для общей системы Организации Объединенных Наций баланса между персоналом женского и мужского пола;

8 что при заполнении вакантных постов посредством международного найма и в том случае, если ни один кандидат не удовлетворяет всем квалификационным требованиям, наем может производиться на один класс ниже, при условии, что, поскольку кандидат не удовлетворяет всем квалификационным требованиям, он должен выполнить определенные условия, прежде чем на него будет возложена полная ответственность за этот пост и он будет переведен в класс, соответствующий его посту,

поручает Генеральному секретарю

1 обеспечить, чтобы управление людскими ресурсами и их развитие способствовали достижению целей управления МСЭ;

2 продолжать подготовку с помощью Координационного комитета и выполнять среднесрочные и долгосрочные планы управления людскими ресурсами и их развития с учетом потребностей Союза, его членов и его персонала, включая разработку ориентировочных показателей в рамках этих планов;

3 изучить, каким образом передовой опыт в области управления людскими ресурсами можно было бы применить в Союзе, и представить Совету отчет о взаимоотношениях между руководством и персоналом Союза;

4 в полной мере разработать направления политики и процедуры найма специалистов, направленную на улучшение географического представительства и представительства женщин среди назначаемого персонала (см. Приложение II);

5 в надлежащих случаях и в пределах имеющихся финансовых ресурсов, а также принимая во внимание географическое распределение и баланс между сотрудниками женского и мужского пола, нанимать специалистов, начинающих свою служебную карьеру, на уровни P.1/P.2;

6 в целях дальнейшей профессиональной подготовки для повышения уровня профессиональной компетенции в Союзе, в соответствующих случаях, на основе консультаций с сотрудниками изучать и представлять Совету отчет о том, какие программы профессиональной подготовки для руководителей и их персонала могут быть осуществлены в пределах имеющихся финансовых ресурсов в рамках всего Союза;

7 продолжать представлять Совету ежегодные отчеты по вопросам, касающимся реализации Стратегического плана в области людских ресурсов, и предоставлять Совету, по возможности в электронном виде, статистические данные, относящиеся к вопросам, перечисленным в Приложении I к настоящей Резолюции, а также о других мерах, принятых во исполнение настоящей Резолюции,

поручает Совету

1 обеспечить, насколько это возможно в рамках утвержденного бюджета, чтобы для решения вопросов, касающихся управления людскими ресурсами и их развития в МСЭ, по мере их возникновения, предоставлялись необходимые кадровые и финансовые ресурсы;

2 рассмотреть отчеты Генерального секретаря по этим вопросам и принять решение о необходимых действиях;

3 выделить для обучения без отрыва от производства в соответствии с установленной программой достаточные ресурсы, которые составляли бы, насколько это осуществимо, 3 процента от предусмотренных бюджетом расходов по персоналу;

4 с максимально возможным вниманием следить за вопросами найма и принять, в пределах имеющихся ресурсов и в соответствии с общей системой Организации Объединенных Наций, меры, которые он сочтет необходимыми для обеспечения достаточного числа квалифицированных кандидатов на посты в Союзе, принимая во внимание, в частности, положения пунктов *b),* *с) и h)* раздела *учитывая*, выше.

ПРИЛОЖЕНИЕ I К РЕЗОЛЮЦИИ 48 (Пересм. ПУСАН, 2014 г.)

Вопросы для отчета Совету по вопросам, касающимся персонала, включая персонал в региональных и зональных отделениях, и найма персонала

– Географическое представительство

– Политика кадрового продвижения

– Моральное состояние персонала

– Соотношение между внешним и внутренним наймом

– Гендерный баланс

– Контрактная политика

– Выполнение плана развития людских ресурсов

– Совершенствование услуг, предоставляемых в связи с людскими ресурсами

– Согласованность между стратегическими приоритетами Союза, функциями персонала и постами

– Профессиональная подготовка без отрыва от производства

– Процессы найма и продвижения по службе

– Программы добровольного прекращения службы и досрочного выхода на пенсию

– Временные посты

– Гибкость условий работы

– Взаимоотношения между руководством и персоналом

– Разнообразие на рабочих местах

– Вопросы, касающиеся сексуальных домогательств

– Вопросы техники безопасности на рабочих местах

– Соответствие политике/рекомендациям общей системы Организации Объединенных Наций

– Оценка служебной деятельности и аттестация

– Планирование преемственности

– Лица с ограниченными возможностями, в том числе услуги и приспособления для сотрудников с ограниченными возможностями

– Использование обзоров и вопросников для выяснения мнений всего персонала, по мере необходимости

ПРИЛОЖЕНИЕ II К РЕЗОЛЮЦИИ 48 (ПЕРЕСМ. ПУСАН, 2014 Г.)

Содействие найму женщин в МСЭ

1 В рамках имеющихся бюджетных ограничений МСЭ следует возможно более широко объявлять об имеющихся вакансиях, чтобы стимулировать подачу заявлений о приеме на работу квалифицированными женщинами.

2 Государствам – Членам МСЭ настоятельно рекомендуется по возможности выдвигать кандидатуры квалифицированных женщин.

3 В объявлениях о вакансиях следует поощрять представление заявлений женщинами.

4 Следует внести поправки в процедуры найма в МСЭ, с тем чтобы обеспечить, если число заявлений позволяет, чтобы на каждом уровне отбора не менее 33% всех кандидатов, допущенных к следующему уровню, составляли женщины.

5 Если имеются кандидатуры квалифицированных женщин, в каждом кратком списке кандидатов, представляемом Генеральному секретарю для назначения, должна числиться одна женщина.

6 На рассмотрение ежегодным сессиям Совета следует представлять ежегодный отчет по деятельности, касающейся пунктов 4 и 5, выше.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 1 Такие, как политика в отношении контрактов, планирование преемственности, профессиональная подготовка и развитие людских ресурсов и т. д. [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 Пункт 154 Устава: "*2 Главным соображением при наборе персонала и определении условий его работы должна быть необходимость обеспечить Союз служащими, соответствующими высшим нормам эффективности, компетентности и честности. Следует должным образом учитывать важность набора персонала на возможно более широкой географической основе*". [↑](#footnote-ref-2)