|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2018Женева, 17−27 апреля 2018 года** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: PL 1.10** | **Документ C18/13-R** |
| **8 марта 2018 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ мсэ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM) предлагаемый план реализации на 2018 ГОД |

|  |
| --- |
| РезюмеВ настоящем документе представлен обновленный план деятельности МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов на 2018 год, приведенный в соответствие с новыми показателями UN-SWAP 2.0 и новой Общесистемной стратегией обеспечения равного соотношения мужчин и женщин. Необходимые действияСовету предлагается **одобрить** план реализации на 2018 год. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Справочные материалы[*Резолюция 70 (Пересм. Пусан, 2014 г.)*](http://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014) *ПК; документы* [*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en) *и* [C17/*71*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en) *Совета* |

1. **Введение**

[Политика МСЭ в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM)](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/gender-policy-document.pdf) была принята на Совете 2013 года. По результатам анализа политики в области GEM Совет 2017 года принял [план реализации политики МСЭ в области GEM на 2017 год](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/md/17/cl/c/S17-CL-C-0071%21%21MSW-R.docx). Кроме того, Совет 2017 года обратился к секретариату с просьбой подготовить к сессии Совета 2018 года отчет о выполнении плана в 2017 году и его обновлении на 2018 год в целях дальнейшего приведения в соответствие с передовым опытом ООН.

1. **Соответствие МСЭ общесистемным рамкам ООН в области гендерного равенства**

План реализации политики МСЭ в области GEM на 2018 год соответствует требованиям всех общесистемных рамок ООН в области гендерного равенства, а именно требованиям Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP) и Общесистемной стратегии обеспечения равного соотношения мужчин и женщин ООН.

**План реализации политики в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM) на 2018 год**

**A. Связанные с гендерными аспектами результаты в контексте ЦУР**

1. **Связанные с гендерными аспектами результаты в контексте ЦУР Статус SWAP в 2017 году:** новый показатель

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ потребуется включить как минимум одно заявление об общеорганизационном результате высокого уровня в основной документ стратегического планирования. Кроме того, МСЭ потребуется показать, представив соответствующие доказательства, что такой результат высокого уровня был или будет достигнут. Кроме того, в процессе мониторинга достижения результатов МСЭ необходимо будет показать, какой вклад они вносят в решение задач ЦУР 5. Если упоминание о ЦУР 5 содержится в заявлении о достижении результатов высокого уровня, это необходимо учесть в отчете о результатах. Если же ЦУР 5 упоминается в каком-либо другом разделе основного документа стратегического планирования, то для выполнения требований будет необходимо представить отчет о достижениях в рамках отчетности о выполнении стратегического плана.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Упоминание связанных с гендерными аспектами

ЦУР в стратегическом плане CSD/члены Янв.–апр.

* 1. Доказательства достижения результата или

успешного продвижения к его достижению Все Дек.

* 1. Представление отчетов высокого уровня о деятельности,
	связанной с гендерными аспектами и достижением ЦУР 5 CSD Дек.
1. **Представление отчетов о результатах, связанных
с гендерными аспектами Статус SWAP в 2017 году:** новый показатель

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ будет необходимо предоставить своему руководящему органу отчет об основном документе стратегического планирования, включая отчет об основных результатах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, связанных с достижением ЦУР. Результаты следует представить в рамках отчетности по основному стратегическому плану; следует использовать все отчеты о показателях работы с момента публикации последнего документа по централизованному стратегическому планированию. В отчетности также следует отразить конкретный вклад в решение задач, связанных с ЦУР 5. Сюда можно включить отчет о том, каким образом организация способствовала решению связанных с ЦУР 5 задач, сформулированных в резолюции "Преобразование нашего мира". Кроме того, для выполнения требований необходимо систематическое использование данных в разбивке по полу в отчетности о выполнении стратегического плана, как описано выше.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Предоставление Совету отчета о результатах в рамках отчетности
	о выполнении стратегического плана CSD
	2. Систематическое использование данных в разбивке по полу
	в отчетности о выполнении стратегического плана CSD/БРЭ Янв.–апр.
1. **Программные результаты, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ потребуется систематически включать результаты деятельности, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в документы по планированию программных инициатив. Кроме того, необходимо будет выдерживать график достижения результатов. В то время как показатель результативности 1 относится к результатам, касающимся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, на общеорганизационном уровне, данный показатель результативности относится к результатам отдельных программных инициатив, не отражаемым в основном документе стратегического планирования непосредственно и в полном объеме. Его не следует использовать в качестве альтернативы отчетности по показателю результативности 1; учреждениям следует представлять соответствующую отчетность как по показателю результативности 1, так и по данному показателю. Эти результаты могут быть достигнуты на глобальном, региональном, страновом и/или общинном уровне.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Гендерные аспекты: составление программ и график достижения

результатов (“РАВНЫЕ”, BBC и т. д.); ГС ГС/CSD Дек.

* 1. Гендерные аспекты: составление программ (День "Девушки в ИКТ")
	и график достижения результатов; БРЭ БРЭ Дек.
	2. Гендерные аспекты: составление программ и график достижения
	результатов; БР БР Дек.
	3. Гендерные аспекты: составление программ и график достижения
	результатов; БСЭ БСЭ Дек.
1. **Оценка Статус SWAP в 2017 году:** нет данных

Этот показатель актуален только при наличии подразделения по оценке. Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет обеспечить соответствие всех оценок нормам и стандартам Группы ООН по оценке (ЮНЕГ), связанным с гендерной проблематикой, и применять на всех этапах оценки Руководство ЮНЕГ по интеграции прав человека и гендерного равенства в процесс оценки.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Соблюдать нормы и стандарты ЮНЕГ, связанные с гендерной
	проблематикой, в рамках каждой оценки IA Янв.–дек.
1. **Проведение аудита с учетом
гендерной проблематики Статус SWAP в 2017 году:** требования выполняются

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо обеспечить систематическое обсуждение и анализ рисков, связанных с гендерными вопросами, при планировании ежегодных или многолетних аудитов. Необходимо отразить в документации, касающейся составления ежегодных или многолетних программ работы по аудиту, степень управления рисками, связанными с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин, в рамках программ организации.

На основании оценки рисков на уровне принятия обязательств подразделения внутреннего аудита разработали инструменты аудита мер по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (например, соблюдения политики, качества отчетности и т. д.) и применяют их по мере необходимости на всех соответствующих этапах аудита.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обзор рисков, связанных с гендерными вопросами, в рамках
	ежегодного планирования работы по аудиту IA Сен.–дек.
	2. Учет гендерных аспектов в ходе аудиторских проверок IA Янв.–дек.

**B. Укрепление институционального потенциала в целях содействия достижению результатов**

1. **Политика и план Статус SWAP в 2017 году:** близок к выполнению требований

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет разработать современные план/политику в области гендерного равенства и трудоустройства женщин, обеспечивающие решение вопросов как учета гендерных аспектов, так и равного представительства женщин. Они могут быть как представлены в виде отдельных документов, так и включены в один документ. Содержание должно соответствовать требованиям UN-SWAP и включать подотчетность на всех уровнях, включая старшее руководство. Среди мер по обеспечению подотчетности необходимо будет предусмотреть оценку при аттестации персонала и/или пункт в договорах старших руководителей, определяющий их подотчетность. В плане реализации необходимо будет предусмотреть четко обозначенные меры по учету гендерных аспектов, проведению целевых гендерно ориентированных мероприятий и обеспечению равного представительства женщин в штатном расписании. Кроме того, необходимо будет придать мониторингу и оценке политики и плана действий четкий характер, указав сроки и механизмы, обеспечивающие проведение мониторинга и оценки и использование результатов для дальнейшей разработки программ. В дополнение к этому политика должна теперь включать раздел, посвященный основным результатам ГРРПВЖ в увязке с ЦУР, который может конкретизировать положения основного документа стратегического планирования. Также необходимо включить раздел, посвященный мониторингу связей между укреплением институционального потенциала и ожидаемыми результатами – иными словами, посвященный определению, каким образом укрепление институционального потенциала, как это определено в Показателях результативности во второй части UN-SWAP 2.0, содействует достижению намеченных результатов. Для выполнения требований в отношении равного представительства женщин МСЭ необходимо продемонстрировать осуществление им политики, направленной на поддержание представительства женщин на различных уровнях организации.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Разработка стратегии в области гендерного паритета
	для отчетности КСР HR/GBS Янв.–апр.
	2. План реализации политики МСЭ в области GEM на 2018 год GBS/ЦГГ Фев.–март
	3. Прояснение вопросов подотчетности для обеспечения
	мониторинга и последующих действий ЦГГ Июнь–авг.
1. **Руководство Статус SWAP в 2017 году:** нет данных;новый показатель на 2017 год

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ старшим руководителям МСЭ (начиная с должностей уровня D1 и выше, в особенности ГС и ЗГС) необходимо будет как публично, так и внутри организации поддерживать продвижение принципов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая равное представительство женщин на всех уровнях. В общесистемной политике КСР в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин отмечается, что члены КСР "берут на себя обязательство осуществлять эффективное руководство в рамках своих организаций, с тем чтобы обеспечить отражение гендерной проблематики в их организационной практике, политике и программах". Политика КСР была разработана для поддержки ликвидации разрыва на уровне руководящих должностей.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обязательства ГС на 2018 год как участника Международной
	сети борцов за гендерное равенство ЦГГ/КГС Фев.
	2. Поощрение публичных обязательств по гендерным аспектам
	со стороны старших руководителей МСЭ COMM/EO Янв.–дек.
	3. Учет гендерного фактора в отчетах и выступлениях ГС и ЗГС COMM Янв.–дек.
1. **Управление деятельностью, осуществляемой Статус SWAP в 2017 году:** близок к выполнению
**с учетом гендерных факторов** требований

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет включить оценку обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в число основных ценностей и компетенций и продемонстрировать это применительно ко всем сотрудникам, особенно сотрудникам категории P4 и выше. Равное представительство мужчин и женщин на всех уровнях данного учреждения системы ООН должно быть одной из основных ценностей, и, как ожидается, ответственность за достижение равного представительства мужчин и женщин будет определяться четкими и измеримыми целевыми показателями с участием руководителей высшего звена, которые затем будут измеряться и применяться посредством механизмов подотчетности, таких как стратегии достижения гендерного баланса, договоры с руководителями, шкалы оценок или повышенные показатели результативности.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Отражение гендерного фактора в основных ценностях/
	компетенциях МСЭ; обновление e-PMDS GBS/HRMD/MGMT Постоянно
	2. Интеграция гендерного фактора и компонента разнообразия
	во все объявления о вакансиях HRMD Апр.–дек.
	3. Явное включение гендерного фактора в описание служебных
	обязанностей должностей высокого уровня HRMD Март–дек.
	4. Систематическая оценка группами, проводящими собеседование,

учета кандидатами гендерных проблем HRMD Апр.–дек.

* 1. Весь персонал должен следовать связанным с гендерными
	показателями критериям определения цели, намечаемых действий
	или успешности Все сотрудники Фев. 2019 года
1. **Отслеживание ресурсов Статус SWAP в 2017 году:** требования выполняются

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ будет необходимо продолжать работу по оценке уровня ресурсов, используемых в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Системы контрольных показателей гендерного характера, которые относятся скорее не к отслеживанию ресурсов, а к оценке осуществления программы в целом, следует оценивать как приближающиеся к соответствию требованиям.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Представление отчета о контрольных показателях
	гендерного характера и распределении ресурсов
	для решения гендерных вопросов FRMD Нояб.–дек.
	2. Взаимодействие с межучрежденческой финансовой группой
	в целях повышения эффективности работы над контрольными
	показателями гендерного характера FRMD Дек.
1. **Распределение ресурсов Статус SWAP в 2017 году:** требование отсутствует

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет установить и обеспечить достижение во всех своих бюджетах, включая обычные, основные и внебюджетные ресурсы, финансового целевого показателя выполнения своего мандата в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Следует предусмотреть выделение ресурсов на координацию, развитие потенциала, обеспечение качества и организацию межведомственного взаимодействия.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Установить финансовый ориентир выделения ресурсов на GEM Все/FRMD Нояб.–дек.
1. **Гендерная архитектура Статус SWAP в 2017 году:** близок к выполнению
 требований

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет (1) назначить координаторов по гендерным вопросам на уровне P4 с (2) описанием их круга ведения и при условии, что (3) не менее 20 процентов их рабочего времени должно быть посвящено выполнению функций, связанных с гендерными вопросами. Также необходимо полностью обеспечить ресурсами департамент/ подразделение МСЭ по гендерным вопросам. Подразделение по гендерным вопросам может считаться полностью обеспеченным ресурсами в том случае, если оно располагает достаточными людскими и финансовыми ресурсами для выполнения своего мандата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин с учетом показателей результативности выполнения UN-SWAP. Следует предусмотреть выделение ресурсов на координацию, развитие потенциала, обеспечение качества и организацию межведомственного взаимодействия.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обновление круга ведения/структуры ЦГГ/то есть совместное руководство
	(мужчины и женщины) ЦГГ Март–июнь
	2. Взаимодействие с департаментом ЛР по вопросам официального
	оформления нового круга ведения КГВ в рамках e-PMDS GBS/HRMD/ЦГГ Апр.–нояб.
	3. Гендерное равенство в комитетах, учрежденных
	в соответствии с уставными документами EO/HRMD
1. **Равное представительство женщин Статус SWAP в 2017 году:** нет данных;новый
 показатель на 2017 год

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ будет необходимо стремиться к обеспечению равного представительства женщин на всех уровнях персонала.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Установление целевых показателей равного представительства
	на каждом уровне в соответствии с Общесистемной стратегией
	Организации Объединенных Наций HRMD/GBS Янв.
	2. Представление стратегии МСЭ в области гендерного паритета в соответствии
	с письмом КСР от 27 декабря 2017 года HRMD/GBS Апр.–июнь
1. **Организационная культура Статус SWAP в 2017 году:** требования выполняются

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет продемонстрировать следующее: 1) соблюдение связанных с этикой положений и правил ООН с обязательным проведением занятий по этике и обеспечением нулевого уровня терпимости к неэтичному поведению; 2) осуществление политики, направленной на предотвращение дискриминации и домогательства, включая специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия, создание управления по вопросам этики, борьбу со злоупотреблением властью, отправление правосудия, разрешение конфликтов и защиту от мести; 3) осуществление, поощрение и отчетность о мерах содействия в области материнства, отцовства, усыновления, отпуска по семейным и чрезвычайным обстоятельствам и ухода за детьми; 4) осуществление, поощрение и оценка мер, способствующих обеспечению баланса между работой и личной жизнью, включая работу на основе неполного рабочего дня, работу по скользящему графику, дистанционное присутствие, запланированные перерывы на продолжительные учебные мероприятия, сжатые графики работы, финансовую помощь родителям, путешествующим с ребенком, и поэтапный выход на пенсию; 5) продвижение существующих правил и положений ООН, направленных на установление баланса между работой и личной жизнью с использованием внутреннего механизма по отслеживанию их соблюдения и доступности в зависимости от пола и категории должности; 6) проведение периодических совещаний персонала в основное рабочее время и в рабочие дни сотрудников, занятых на основе неполного рабочего дня, с активным использованием телеконференций или других средств ИТ; 7) проведение регулярных глобальных опросов и обязательных интервью при уходе из организации, позволяющих собрать и проанализировать данные, имеющие отношение к оценке качественного аспекта организационной культуры и дающие представление о вопросах, влияющих на подбор персонала, его удержание и полученный им опыт.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Обзор и план работы по обучению по вопросам этики Упр. по этике/HRMD
	2. Участие в Целевой группе КСР по борьбе с сексуальными
	 домогательствами SPM/JUR/ЛР/Упр. по этике Янв.–сен.
	3. Подготовка рекомендаций для обеспечения баланса между работой
	и личной жизнью с учетом гендерных факторов Совет персонала/HRMD Июнь–авг.
	4. Отслеживание реализации политики обеспечения баланса между
	работой и личной жизнью в зависимости от пола и должности HRMD Постоянно
	5. Механизм мониторинга (то есть ежегодный опрос/опрос/интервью
	при уходе из организации) HRMD Окт.–дек.
	6. Процесс набора персонала и документы (в том числе в области
	компетенции) HRMD/GBS Март–июль
	7. Повышение осведомленности о гендерной проблематике в сфере закупок PROC Дек.
	8. Гендерный баланс в комитетах, учрежденных в соответствии
	 с уставными документами МСЭ EO/HRMD
1. **Оценка потенциала Статус SWAP в 2017 году:** требование отсутствует

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет проводить общеорганизационную оценку потенциала сотрудников в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также разрабатывать и корректировать план развития потенциала по крайней мере каждые пять лет. Отсутствие потенциала для продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин было определено как одно из основных препятствий к достижению более весомых результатов и повышению эффективности руководства.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Проведение оценки потенциала в области гендерного равенства HRMD/GBS
	2. План развития потенциала (обновление каждые пять лет) HRMD
1. **Развитие потенциала Статус SWAP в 2017 году:** близок к выполнению требований

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо обеспечить постоянное обязательное обучение персонала организации на всех уровнях – в штаб-квартире, региональных и страновых отделениях. Достаточным будет считаться как минимум один день обучения в течение первого года работы для новых сотрудников, а затем минимум один день обучения раз в два года. Специалисты, занимающиеся гендерной проблематикой, и координаторы по гендерным вопросам должны пройти особый курс специальной подготовки – минимум два дня в год обучения по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Весь персонал проходит обязательную подготовку
	на тему "Я знаю гендерные проблемы" Персонал/HRMD Дек.
	2. Ссылки на гендерные вопросы в рамках вводного
	инструктажа/буклета (для новых сотрудников) HRMD Июнь–авг.
	3. Проведение занятий на тему невольного предубеждения HRMD Март–дек.
	4. Подготовка координаторов ЦГГ по гендерным вопросам
	(первичная) HRMD/ЦГГ Окт.–дек.
1. **Знания и коммуникация Статус SWAP в 2017 году:** требования выполняются

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ будет необходимо регулярно документировать и распространять информацию по вопросам ИКТ и гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также сведения о представительстве и положении женщин в МСЭ. В качестве неотъемлемого компонента распространяемой информации в план коммуникации необходимо будет включить вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В сообщениях необходимо будет учитывать гендерные аспекты и во всех соответствующих случаях привлекать внимание к гендерным аспектам проблем, а в системе внутренних коммуникаций будет необходимо привлекать внимание к представительству и положению женщин в организации.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Информационный пакет ЦГГ (круг ведения, ссылки, общая информация и т. д.) GBS/ЦГГ Июнь–авг.
	2. Пересмотр стратегии внутренних коммуникаций
	(руководящие указания МСЭ) COMM/ЦГГ Июль–сен.
	3. Обновление сайта сотрудничества Sharepoint GBS/ЦГГ Постоянно
	4. Регулярные собрания ЦГГ по направлениям деятельности GBS/ЦГГ Постоянно
1. **Согласованность Статус SWAP в 2017 году:** требования выполняются

Для достижения данного показателя результативности выполнения UN-SWAP МСЭ необходимо будет систематически участвовать в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также в проводимом в рамках UN-SWAP процессе экспертной оценки.

Намеченные результаты Исполнитель/соисполнитель Сроки

* 1. Предоставление информации в области гендерного равенства
	и учета гендерных аспектов ЦГГ/сайту сотрудничества Sharepoint GBS/ЦГГ Янв.–дек.
	2. Участие в пилотном проекте SWAP 2.0 GBS/CSD Янв.–март
	3. Участие в ежегодном собрании UN-SWAP GBS/ЦГГ Сен.–дек.
	4. Экспертная оценка отчета за 2018 год по линии UN-SWAP CSD/все руководители 2019 год

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