|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2018 Женева, 17-27 апреля 2018 года** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: PL 1.10** | **Документ C18/63-R** |
| **8 марта 2018 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря | |
| Стратегия МСЭ в области гендерного паритета | |

|  |
| --- |
| Резюме  Координационный совет руководителей ООН предложил всем специализированным учреждениям ООН подготовить свои стратегии в области гендерного паритета в целях осуществления Общесистемной стратегии обеспечения равного соотношения мужчин и женщин ООН, инициированной Генеральным секретарем ООН в сентябре 2017 года. Этот документ содержит стратегию МСЭ, состоящую из серии рекомендаций, предлагаемых для осуществления.  Необходимые действия  Совету предлагается **одобрить** стратегию в области гендерного паритета.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Справочные материалы  [Общесистемная стратегия обеспечения равного соотношения мужчин и женщин](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf) |

# 1 Введение

Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш рассмотрел вопросы гендерного паритета в ходе первого заседания Исполнительного комитета ООН в январе 2017 года, а затем официально объявил о начале реализации Общесистемной стратегии обеспечения равного соотношения мужчин и женщин[[1]](#footnote-1)1 в сентябре 2017 года. В целом отставание ООН в достижении паритета составляет примерно 17 лет. Несмотря на многочисленные стратегии, отчеты и рекомендации, их осуществлению препятствует, в первую очередь, отсутствие твердой политической воли и подотчетности, отсутствие сопутствующих мер и благоприятных условий, а также противодействие основных заинтересованных сторон. Во всей системе существует обратная зависимость между высокими должностями и представленностью женщин: чем выше класс должности, тем шире разрыв в плане гендерного паритета, а скорость изменений остается слишком медленной.

С момента начала осуществления своих полномочий Генеральный секретарь ООН Гутерриш выделил гендерный паритет в качестве одного из приоритетов своей работы и оперативного требования, призванного укрепить и модернизировать ООН. Возрастает роль гендерного паритета как одного из фундаментальных прав, необходимых для обеспечения эффективности и воздействия ООН и доверия к ней. Более широкое разнообразие имеет непосредственное отношение к существенным достижениям в плане оперативной эффективности и действенности как в государственном, так и в частном секторе.

В своем сообщении от 27 декабря 2017 года Координационный совет руководителей (КСР) предложил МСЭ представить Секретариату КВУУ стратегию в области гендерного паритета и план ее осуществления.

В ходе заседания в январе 2018 года Рабочая группа Совета по финансовым и людским ресурсам (РГС-ФЛР) предложила представить Стратегию МСЭ в области гендерного паритета делегатам Совета 2018 года в ответ на Общесистемную стратегию обеспечения равного соотношения мужчин и женщин ООН.

# 2 Целевые показатели

Общесистемная стратегия ООН предусматривает, что целевые показатели изначально применимы только к международным сотрудникам на должностях уровня P1 и выше, работающим по срочным, непрерывным и постоянным контрактам. Вместе с тем мониторинг данных охватывает и персонал категории общего обслуживания. Простое следование методике и шаблону Управления людских ресурсов[[2]](#footnote-2)2 без учета фактической ситуации, связанной с людскими ресурсами МСЭ, приведет к следующим целевым показателям в плане паритета:

Неклассифицированные должности – исходный показатель за 2016 год: 0% женщин; 100% мужчин; избираемые должностные лица.

Уровень D2 – исходный показатель за 2016 год: 1 или 25% женщин; 3 или 75% мужчин; достижение паритета к 2022 году.

Уровень D1 – исходный показатель за 2016 год: 1 или 6% женщин; 16 или 94% мужчин; достижение паритета к 2027 году.

Уровень P5 – исходный показатель за 2016 год: 19 или 27% женщин; 51 или 73% мужчин; достижение паритета к 2021 году.

Уровень P4 – исходный показатель за 2016 год: 42 или 38% женщин; 68 или 62% мужчин; достижение паритета к 2019 году.

Уровень P3 – исходный показатель за 2016 год: 50 или 42% женщин; 68 или 58% мужчин; достижение паритета к 2018 году.

Уровень P2 – исходный показатель за 2016 год: 29 или 53% женщин; 26 или 47% мужчин; достижение паритета к 2017 году.

Уровень P1 – исходный показатель за 2016 год: 4 или 67% женщин; 2 или 33% мужчин; достижение паритета к 2020 году.

# 3 Контекст

Являясь специализированным техническим учреждением, штат которого составляет менее 670 сотрудников, МСЭ характеризуется незначительной текучестью кадров и в силу этого располагает ограниченными возможностями для достижения целевых показателей, установленных Управлением людских ресурсов. Кроме того, новый возраст обязательного прекращения службы (MAS) предусматривает повышение возраста выхода на пенсию до 65 лет. Несмотря на то что часть сотрудников может пожелать выйти на пенсию ранее, этот неизвестный фактор не позволяет прогнозировать число вакантных должностей в последующие годы.

Статистические данные МСЭ показывают, что если исходить лишь из допущения, что все вакантные должности для категорий от P3 до D2 будут заняты женщинами, а для категорий P2 и P1 – мужчинами, то паритет будет достигнут в следующие сроки:

D2 – 2023 год

D1 – 2025 год

P5 – 2026 год

P4 – 2024 год

P3 – 2027 год

P2 – 2027 год

Такой пересмотренный расчет не учитывает следующие факторы, которые могут повлиять на достижение и/или сохранение паритета: внутренняя миграция персонала; подтверждение должностей в бюджете; подтверждение классов освобождаемых должностей; взаимодействие с другим фактором, связанным с целевыми показателями в плане разнообразия, например с фактором географического распределения[[3]](#footnote-3)3; управление и правовая и административная база, подлежащие корректировке в целях осуществления предлагаемой стратегии и соответствующих мер (см. Приложение 2 к настоящему документу).

С учетом того факта, что достижение гендерного паритета может стать более сложной задачей для МСЭ, чем для более крупных структур ООН, необходимо в максимальной степени использовать все возможности для улучшения гендерного баланса в МСЭ на всех уровнях персонала посредством использования нижеизложенных стратегий.

Рекомендации:

# 4 Руководство и подотчетность

**Хотя темпы продвижения вперед в большей части органов системы ООН невелики, осуществление быстрых преобразований возможно. Опыт ряда структур показывает, что быстрые преобразования достижимы, когда такие действия подкрепляются заинтересованностью старших руководителей и мерами в области подотчетности**.

4.1. В соответствии со статьей 61 Стратегии управления людскими ресурсами МСЭ (C09/56) Генеральный секретарь отвечает за достижение географического и гендерного баланса.

4.2. Генеральный секретарь МСЭ является участником Международной сети борцов за гендерное равенство и принял на себя публичные обязательства в области обеспечения гендерного равенства. Всем избираемым должностным лицам и директорам рекомендуется принять публичные обязательства в области гендерного равенства и сделать конкретные и амбициозные заявления в целях содействия достижению гендерного равенства и паритета в своих подразделениях.

4.3. Гендерный паритет станет обязательной целью, подлежащей оценке в ходе анализа эффективности деятельности.

4.4 Руководители, нанимающие персонал, будут обязаны лично утверждать статистические данные о паритете в своем подразделении и отчитываться за последствия своего выбора до принятия окончательного решения касательно того или иного кандидата. В случае если рекомендация руководителя, нанимающего персонал, в отношении кандидата препятствует МСЭ в достижении гендерного паритета, он должен подготовить докладную записку для Генерального секретаря, которая в конечном итоге будет включена в отчет МСЭ для КСР.

4.5 Руководители высшего звена и руководители, нанимающие персонал, несут ответственность за достижение целевых показателей. Оценка будет составлять неотъемлемую часть процесса оценки эффективности деятельности. Базовые и функциональные компетенции – то есть обязательства по отношению к организации, успешное управление и руководство – характеризуются гендерными показателями, по которым будет проводиться оценка сотрудников и руководителей МСЭ в ходе аттестации. Эти показатели будут регулярно пересматриваться и дополняться по мере необходимости.

# 5 Наем сотрудников, удержание их на рабочем месте, продвижение по службе и управление кадровым потенциалом

**Предвзятость в гендерных вопросах может приводить к неумышленной дискриминации в процессе отбора кандидатов. Такая предвзятость может оказывать влияние на рассмотрение анкеты кандидата, анализ и результаты собеседования, на восприятие рекомендательных писем, а также оценку результатов работы сотрудника. Обеспечение представленности большего числа квалифицированных женщин на каждом этапе процесса рассмотрения заявлений на занятие должности, а также сбалансированный гендерный состав групп по оценке кандидатов в определенной степени будут способствовать тому, чтобы оценка женщин-кандидатов проводилась более тщательно. Кроме того, временные специальные меры**[[4]](#footnote-4)4 **давно были признаны в качестве основных мер для создания равных условий и преодоления гендерной предвзятости в ходе найма сотрудников. Невозможно добиться достижения целевых показателей в плане паритета без специальных мер; там, где они приняты, они приносят ощутимые результаты**.

5.1. Департамент управления людскими ресурсами (HRMD) будет обновлять точную информацию о целевых показателях в плане паритета для всех участников процесса отбора – от руководителей, нанимающих персонал, до членов Совета по назначениям и повышению в должности (APB), а также для органов, принимающих решения.

5.2 HRMD обязуется провести профессиональную подготовку для руководителей, нанимающих персонал, и всех участников процесса отбора (членов комитетов предварительного отбора, членов APB, участников групп, проводящих собеседования, и т. д.) для ликвидации гендерных предрассудков.

5.3. HRMD предоставит руководителям, нанимающим персонал, и координаторам по людским ресурсам руководящие указания по составлению проектов или обновлению должностных инструкций в целях подготовки открывающихся вакансий, в том числе по определению требуемых компетенций.

5.4. HRMD обеспечит сбалансированный состав комитетов, в которые входят участники процесса отбора. Такие существующие регуляторные ограничения, как минимальный уровень класса должности, предусмотренный Положением о персонале для членов APB, может быть пересмотрен в целях осуществления данной меры. Эти меры также могут предусматривать возможность для привлечения женщин из других учреждений в качестве членов комитетов отбора при невозможности обеспечить представленность женщин из числа сотрудников МСЭ в составе комитетов отбора на уровне 50%.

5.5. Руководители, нанимающие персонал, обязаны рекомендовать 50% женщин и 50% мужчин в качестве кандидатов на замещение любых вакантных должностей всех уровней, включая должности высокого уровня. Если это не представляется возможным, необходимо представить письменное обоснование в форме докладной записки.

5.6. Специальные меры распространяются не только на процедуру найма, но и на управление людскими ресурсами (включая планирование замещения должностей, сокращение персонала и т. д.) посредством принятия нормативной базы на основе критериев разнообразия в дополнение к имеющимся критериям (типы контрактов, стаж работы на должности высокого уровня, показатели работы, семейные обязательства и т. д.).

5.7. Если учреждения не могут достичь своих целевых показателей, следует принять более серьезные специальные меры второго уровня. Они должны включать требование к руководителям высшего звена, не достигшим своих целевых показателей за предыдущий год, представлять письменные обоснования и план исправления ситуации, а также раз в два года представлять соответствующую отчетность вплоть до того момента, когда целевые показатели будут достигнуты.

5.8 В связи с вышеуказанными рекомендованными мерами может потребоваться пересмотр Приложения 2 к Резолюции 48 ПК, как предусмотрено Приложением 3 к настоящему документу.

# 6 Создание благоприятных условий

**Социальной инклюзивности и равенства невозможно добиться без создания таких условий труда, при которых высоко ценятся разнообразие и гибкость, предоставляются равные возможности, признается, что сотрудники являются также членами семьи и общины, и обеспечивается безопасная среда для работы**.

6.1. Все сотрудники осведомлены о нормах поведения международных гражданских служащих и обязаны отчитываться за их соблюдение.

6.2. Внедрена и применяется политика недопущения притеснения и злоупотребления полномочиями, а также политика в отношении этических вопросов, разрешения споров и защиты от мести.

6.3. Сотрудникам, в том числе в региональных отделениях, доступны безопасные меры для уведомления на конфиденциальной основе о случаях притеснения, сексуальных домогательств или злоупотребления полномочиями без страха мести.

6.4. Заявления о неправомерных действиях принимаются на контроль и/или расследуются, и проводится мониторинг их результатов.

6.5. Предусмотрены и соблюдаются гибкие условия труда и стратегии, ориентированные на защиту семейных ценностей, которые обеспечивают возможности для содействия достижению баланса между работой и личной жизнью.

6.6. Проводится сбор данных и представляется отчетность в отношении всех заявлений на внедрение и утверждение стратегий, ориентированных на защиту семейных ценностей и предоставление гибких условий труда. Данные характеризуются высоким уровнем дезагрегирования (по признаку пола, уровню, местоположению, подразделению и т. д.).

Приложение 1

Расчет целевых показателей Управления людских ресурсов ООН для достижения паритета – МСЭ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Класс должности в соответ-ствии с назна-чениями персонала по состоянию на 31 декабря 2016 г.* | *Общее число женщин на соответст-вующем уровне по состоянию на 31 декабря 2016 г.* | *Общее число мужчин на соответст-вующем уровне по состоянию на 31 декабря 2016 г* | *Общая численность персонала = столбец 2 (женщины) + столбец 3 (мужчины)* | *% женщин = столбец 2 (женщины)/ столбец 4 (общая численность персонала)* | *Паритет в отно-шении % женщин (50% разрыв в плане паритета = 50% – столбец 5 (% женщин)* | **Годовые целевые показатели: % сотрудников женского пола  по состоянию на 31 декабря** | | | | | | | | | | | |
| **Уровень** | **Женщины** | **Мужчины** | **Общая численность персонала** | **% женщин** | **Разрыв в плане паритета** | **2017 г.** | **2018 г.** | **2019 г.** | **2020 г.** | **2021 г.** | **2022 г.** | **2023 г.** | **2024 г.** | **2025 г.** | **2026 г.** | **2027 г.** | **2028 г.** |
| Заместитель Генерального секретаря | 0 | 1 | 1 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| Помощник Генерального секретаря | 0 | 4 | 4 | 0% | 50% | 4% | 8% | 12% | 16% | 20% | 24% | 28% | 32% | 36% | 40% | 44% | 48% |
| D-2 | 1 | 3 | 4 | 25% | 25% | 29% | 33% | 37% | 41% | 45% | 49% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| D-1 | 1 | 16 | 17 | 6% | 44% | 10% | 14% | 18% | 22% | 26% | 30% | 34% | 38% | 42% | 46% | 50% | 50% |
| P-5 | 19 | 51 | 70 | 27% | 23% | 31% | 35% | 39% | 43% | 47% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-4 | 42 | 68 | 110 | 38% | 12% | 42% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-3 | 50 | 68 | 118 | 42% | 8% | 46% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-2 | 29 | 26 | 55 | 53% | 3% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |
| P-1 | 4 | 2 | 6 | 67% | 17% | 63% | 59% | 55% | 51% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% | 50% |

Приложение 2

Существующая нормативная база

Как указано в тексте документа, управление и правовая и административная база могут нуждаться в корректировке в целях осуществления предлагаемой стратегии и соответствующих мер, в частности, в области найма.

Основным принципом при найме персонала в МСЭ и определении квалификационных критериев и критериев компетентности, которому должно уделяться первостепенное внимание, является следующий принцип, предусмотренный основными текстами документов МСЭ:

**Устав МСЭ**

|  |  |
| --- | --- |
| 154 | 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. |

РЕЗОЛЮЦИЯ 48 (ПЕРЕСМ. ПУСАН, 2014 г.)

Управление людскими ресурсами и их развитие

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

[…]

решает

[…]

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 баланса между персоналом женского и мужского пола, установленного для общей системы Организации Объединенных Наций;

[…]

поручает Совету

4 с максимально возможным вниманием следить за вопросами найма и принимать, 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 2 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 и компетентными 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 как минимум одна женщина.

Положения о персонале и Правила о персонале,   
применимые к назначаемому персоналу

ГЛАВА IV ПРИНЦИПЫ НАБОРА, НАЗНАЧЕНИЯ, ПЕРЕВОДА И ПОВЫШЕНИЯ

Положение 4.1 Принципы назначения, перевода и повышения

Главным соображением при наборе персонала и определении условий его работы должна быть необходимость обеспечить Союз служащими, соответствующими высшим нормам эффективности, компетентности и честности.

Приложение 3

Предлагаемые изменения к Приложению 2 Резолюции 48 (Пересм. Пусан, 2014 г.)

Содействие найму женщин в МСЭ

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

2 Государствам – Членам МСЭ настоятельно рекомендуется 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 50% всех кандидатов, допущенных к следующему уровню, составляли женщины.

5 Для классов должностей, по которым не были выполнены целевые показатели гендерного баланса, руководитель, нанимающий персонал, должен подготовить докладную записку с обоснованием причин выдвижения кандидата, не отвечающего соображениям улучшения гендерного баланса *в* МСЭ.

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

1. 1 См. <https://www.un.org/gender> и прямую ссылку на документ [System-wide Strategy on Gender Parity](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-00102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf). [↑](#footnote-ref-1)
2. 2 См. Приложение 1: Расчет целевых показателей для достижения паритета. Также следует отметить, что Управление людских ресурсов рассчитывает целевые показатели на основе данных за 2016 год. [↑](#footnote-ref-2)
3. 3 В Общесистемной стратегии обеспечения равного соотношения мужчин и женщин ООН (страница 8) подчеркивается также необходимость обеспечения широкого географического представительства, особенно среди недостаточно представленных групп, а обе цели по достижению паритета и разнообразия должны быть взаимодополняющими, а не взаимоисключающими. Генеральный секретарь ООН подчеркивает, что, несмотря на необходимость одновременного рассмотрения обеих целей, географическое представительство не может использоваться для оправдания неспособности достичь гендерного паритета. [↑](#footnote-ref-3)
4. 4 Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин требует от ООН принять "все соответствующие меры, включая законодательные, для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин" (статья 3). Такое принятие "временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, не считается, как это определяется настоящей Конвенцией, дискриминационным, однако оно ни в коей мере не должно влечь за собой сохранение неравноправных или дифференцированных стандартов; эти меры должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения" (статья 4.1). [↑](#footnote-ref-4)