



Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

Distr.: Limited
23 November 2018
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Сорок шестая сессия

Вена, 26–28 ноября 2018 года

Пункт 15 предварительной повестки дня

ЮНИДО, гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин

ЮНИДО, гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин

Доклад Генерального директора

На своей семнадцатой сессии Генеральная конференция помимо прочего призвала активизировать деятельность по обеспечению учета гендерной проблематики, а также усилия для достижения гендерного равенства при наборе кадров в Организации (резолюция GC.17/Res.3). В этой связи в настоящем докладе представлена следующая информация: в части 1 изложены выводы проведенного на основе широкого участия среднесрочного обзора политики ЮНИДО в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UNIDO/DGB(M).110/Rev.2 от 27 ноября 2015 года) и стратегии ЮНИДО по обеспечению равенства мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин на 2016–2019 годы (документ GC.16/8). В части 2 кратко излагается план действий по обеспечению гендерного паритета в ЮНИДО, основанный на гендерной политике и стратегии и рекомендациях, вынесенных по итогам проведенного в 2018 году обзора.

I. Основные выводы по итогам среднесрочного обзора

1. В рамках среднесрочного обзора политики и стратегии ЮНИДО по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ГРРПВЖ) для оценки их осуществления Организацией были проведены консультации с сотрудниками ЮНИДО, государствами-членами и другими учреждениями Организации Объединенных Наций. Особое внимание в ходе обзора было уделено трем основным областям: i) актуальность политики и стратегии; ii) эффективность их осуществления; и iii) рекомендации по активизации их осуществления.



Области прогресса

2. ЮНИДО уже выполнила или выполняет 95 из 120 предусмотренных политикой и стратегией мер, по которым она приняла обязательства. С начала их осуществления Организация достигла наибольших успехов в i) повышении качества разработки программ/проектов с учетом гендерной специфики; ii) укреплении институциональных механизмов для содействия ГРРПВЖ в программной деятельности и организационной структуре Организации; и iii) учете ресурсов проектов, учитывающих гендерную специфику, через систему гендерных показателей. Наименьший прогресс был достигнут в следующих областях: i) учет обязанностей, связанных с гендерными аспектами, и обеспечение подотчетности в рамках всей Организации, при этом надежды по-прежнему возлагаются преимущественно на стесненные в ресурсах Отделение по гендерным вопросам; ii) достижение гендерного паритета, в частности на должностях высокого уровня; и iii) использование ежегодных гендерных планов организационных подразделений в качестве средств содействия осуществлению обязательств и определения обязанностей и потребностей.

Поддерживающие факторы

3. Достижению прогресса способствовал ряд внутренних и внешних факторов. Продуманная организационная политика и стратегия, соответствующие общесистемным требованиям Организации Объединенных Наций по ГРРПВЖ, обеспечивают четкую основу для руководства и подотчетности. Это стало возможным благодаря уверенному руководству Генерального директора и поддержке со стороны руководителей старшего звена. Осуществлением руководит Координатор по гендерным вопросам при поддержке экспертов, стажеров и назначаемого на основе ротации сотрудника по гендерным вопросам, а также сети координаторов по гендерным вопросам и ключевой группы чрезвычайно преданного делу штатных сотрудников. Ключевым определяющим фактором были финансовые ресурсы для поддержки осуществления, при этом одно государство-член, Финляндия, предоставило внебюджетную поддержку для содействия осуществлению стратегии.

4. К внешним факторам относится поддержка, оказываемая государствами-членами и донорами в целях поощрения гендерного равенства в контексте индустриализации. Их требования в отношении укрепления учета гендерной проблематики в рамках финансируемых ими проектов и в рамках всего Секретариата придали дополнительный импульс и обеспечили ответственность за принятие соответствующих мер. Принятие Генеральным секретарем Общесистемной стратегии обеспечения гендерного паритета (2017 год) также придало дополнительный импульс делу достижения гендерного паритета. Наконец, содействие ГРРПВЖ в рамках всей Организации обеспечила ведущая роль организации «ООН-женщины» в создании основы Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН) и приверженность международного сообщества ГРРПВЖ в контексте Повестки дня на период до 2030 года и ее цели 5.

Рекомендации

5. На основе выводов был подготовлен ряд рекомендаций по повышению эффективности реализации политики и стратегии на период до 31 декабря 2019 года и по разработке следующей стратегии ЮНИДО по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин:

а) **усилить ответственность за учет гендерной проблематики:** для каждой приоритетной области политики, стратегии и ОСПД ООН следует определить ответственного, который должен быть указан в новой стратегии. Обязанности следует возложить на соответствующие департаменты, которые будут отчитываться о соответствующих показателях. Отделению по гендерным вопросам надлежит придерживаться четких границ своих функций по координации/консультированию/мониторингу. Всем сотрудникам следует включить по меньшей мере одну рабочую и учебную цель по гендерной проблематике в свои годовые планы работы;

б) **укреплять потенциал сотрудников и руководства для выполнения обязательств:** всем сотрудникам в обязательном порядке надлежит пройти учебный курс «Я знаю о гендерной проблематике». Необходимо в приоритетном порядке внедрить индивидуализированную программу по вопросам гендерного равенства для исполнительного руководства. Департаментам и отделам следует более активно работать над выполнением своих годовых планов работы в области гендерного равенства;

в) **наращивать потенциал и совершенствовать практику сбора и анализа данных в разбивке по полу:** эти данные позволят укрепить мониторинг, оценку и отчетность и расширить отчетность об организационных и программных результатах по гендерным вопросам, включая оценку вклада ЮНИДО в достижение ЦУР;

г) **разработать продуманную коммуникационную стратегию:** она поможет распространять информацию о достижениях Организации и ее доноров как среди сотрудников, так и среди внешних партнеров и государств-членов, уточняя взаимосвязи между мандатом ЮНИДО и обеспечением гендерного равенства и укрепляя организационные обязательства по ГРРПВЖ. В будущем она должна способствовать разработке более продуманных и направленных на преобразования в гендерной сфере программ, согласованных с ОСПД ООН 2.0, и установлению гендерного паритета в соответствии с Общесистемной стратегией достижения гендерного паритета.

е) **разработать план действий по обеспечению гендерного паритета:** гендерную недопредставленность в конкретных категориях персонала следует устранять с помощью целенаправленных изменений в кадровой политике и процедурах найма. На внутриорганизационном уровне, формированию политики продуктивной и инклюзивной рабочей среды будет способствовать дальнейшее содействие формированию благоприятных условий работы, включая развитие карьеры, ликвидацию предрассудков и введение гибкого графика работы.

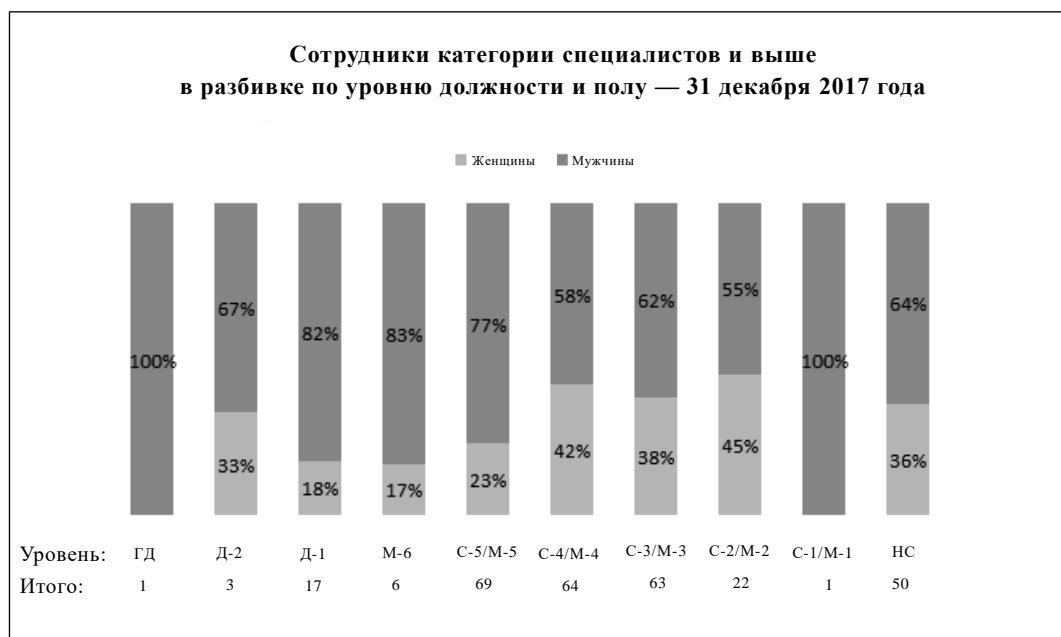
II. План действий ЮНИДО по обеспечению гендерного паритета на 2018–2023 годы

б. Выводы среднесрочного обзора послужили основой для разработки плана действий в соответствии с вышеизложенной рекомендацией (е) в целях достижения гендерного паритета в рамках всей Организации. Гендерная политика подтверждает приверженность ЮНИДО гендерному паритету, определяя его как равное число мужчин и женщин на всех уровнях учреждения или организации, в частности на старшем и руководящем уровнях. Гендерная стратегия выделяет гендерный паритет как одну из трех гендерных приоритетных областей для Организации и призывает к активизации усилий по разработке новых инициатив с целью наращивания участия и представительства женщин, особенно на должностях категории специалистов. Государства-члены также призывают к

обеспечению гендерного паритета; последний такой призыв содержится в резолюции GC.17/Res.3, в которой они просили Генерального директора активизировать усилия для достижения гендерного равенства путем использования передовой практики и извлеченных уроков, изложенных в Общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета. Общесистемная стратегия отражает приверженность обеспечению гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций, устанавливая цель добиться этого на старших уровнях руководства к 2021 году и во всей Организации к 2026 году. Для организаций, которым предстоят более значительные изменения, таких как ЮНИДО, достижение конечной цели намечено на 2028 год. Полноценное участие женщин в принятии решений повышает эффективность и продуктивность и привносит новые точки зрения и варианты решений.

Состояние гендерного паритета в ЮНИДО в настоящее время

7. Несмотря на определенный прогресс, в ЮНИДО все еще сохраняется недопредставленность женщин на всех должностях категории специалистов. Это в большей степени касается старшего звена, как видно из диаграммы ниже, на которой показана доля мужчин и женщин на должностях сотрудников категории специалистов каждого уровня по состоянию на 31 декабря 2017 года.



План действий

8. Изложенный ниже план действий охватывает целевые области и соответствующие меры в целях i) устранения препятствий для найма женщин, их удержания, продвижения по службе и обеспечения мобильности и ii) создания благоприятной рабочей обстановки в соответствии с Общесистемной стратегией по вопросам гендерного паритета.



Цель 1. Найм

9. Направления деятельности, перечисленные в рамках цели «найм», включают расширение охвата женщин и устранение предвзятости из процедур найма. Меры в рамках этих направлений деятельности нацелены на увеличение числа квалифицированных женщин, подающих заявки на вакантные должности, и максимальное увеличение числа квалифицированных женщин, принимаемых на работу. Эти меры включают, в частности, требование достичь показателя по меньшей мере 30 процентов заявок от представителей пола, имеющего меньшую представленность, для продолжения рассмотрения; пересмотр описаний должностей и объявлений о вакансиях для устранения предвзятости; разработку целевых программ найма; скрытие личной информации от специалистов по найму; и обеспечение гендерного баланса в комиссиях по найму и обучение членов комиссий, проводящих собеседования, навыкам проведения собеседований с учетом квалификационных требований и гендерной специфики.

Цель 2. Расширение прав и возможностей и создание благоприятных условий

10. Направления деятельности в рамках цели «расширение прав и возможностей и создание благоприятных условий» предполагают принятие мер по укреплению морального духа и повышению продуктивности и ощущения благополучия всех сотрудников ЮНИДО путем поощрения разнообразия, развития карьеры, гибких условий труда и политики, благоприятствующей укреплению семьи. Создавая инклюзивную рабочую культуру и делая упор на развитие карьеры, план действий призван мобилизовать ресурсы, укрепить усилия и привлечь будущих работников, как женщин, так и мужчин, с тем чтобы Организация могла в полной мере выполнять свои обязательства по программам. Предусмотренные меры включают, в частности, учет гендерных аспектов и уделение приоритетного внимания женщинам-сотрудникам во всех соответствующих учебных программах и программах развития навыков управления/руководства; расширение внутренних программ укрепления потенциала и наставничества; подготовку всех сотрудников по вопросам, касающимся гендерной тематики, многообразия и неосознанной предвзятости; осуществление и обзор политики предупреждения притеснений и злоупотребления полномочиями, а также политики по

вопросам этики, отправления правосудия, урегулирования конфликтов и защиты от преследования; и повышение доступности и расширение использования, если только это необходимо, гибкого графика работы для выполнения семейных обязанностей, в том числе для больных и пожилых членов семьи.

Подотчетность

11. Ответственность за осуществление будет обеспечиваться Генеральным директором путем распределения целей по гендерному паритету между директорами и управляющими директорами в контексте служебной аттестации сотрудников. Департамент управления людскими ресурсами (УЛР) будет отслеживать данные по отбору персонала на каждом уровне набора кадров, разработает информационную панель для отображения данных о кадровом составе в режиме реального времени в разбивке по полу, а директор Департамента управления людскими ресурсами будет регулярно докладывать о гендерном паритете Генеральному директору. Такие доклады будут также представляться директивным органам через ежегодные доклады о кадровом составе и обеспечения гендерного равенства в ЮНИДО.

III. Меры, которые надлежит принять Совету

12. Совет, возможно, пожелает принять к сведению информацию, содержащуюся в настоящем докладе.
