

Административный совет

337-я сессия, Женева, 24 октября – 7 ноября 2019 г.

GB.337/PFA/11

Секция по программе, финансовым и административным вопросам
Сегмент по кадровым вопросам

PFA

Дата: 15 октября 2019 г.
Оригинал: английский

ОДИННАДЦАТЫЙ ПУНКТ ПОВЕСТКИ ДНЯ

Состав и структура персонала МБТ: план действий по улучшению разнообразия состава сотрудников МБТ

Цель документа

В настоящем документе предлагается всеобъемлющий и ограниченный по срокам реализации план действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия сотрудников МБТ и обеспечению необходимого спектра профессиональных навыков и квалификаций персонала МБТ в целях эффективного выполнения мандата Организации. Этот план действий сверстан с учётом Стратегии в области людских ресурсов МОТ на 2018-21 годы, утверждённой Административным советом на 331-й сессии (октябрь-ноябрь 2017 г.), принимая во внимание Декларацию столетия МОТ о будущем сферы труда и преследуя цель действенного выполнения уставного мандата МОТ.

Административному совету предлагается утвердить план действий (см. предлагаемое решение в пункте 29).

Соответствующая стратегическая задача: отсутствует.

Основной соответствующий результат/общий фактор формирования политики: Благоприятный результат С:
Эффективные вспомогательные службы и рациональное использование ресурсов МОТ.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: на данном этапе отсутствуют. Если практические меры будут иметь юридические последствия, требующие внесения изменений в Положения о персонале, они будут представлены Административному совету для принятия решения.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: выполнение плана действий, принимая во внимание рекомендации, представленные Административным советом.

Авторское подразделение: Департамент развития людских ресурсов (HRD)

Взаимосвязанные документы: GB.331/PFA/13, GB.335/PFA/11.

В целях сведения к минимуму вредного воздействия на окружающую среду деятельности МОТ документы Административного совета, опубликованные до или после его сессий, не печатаются. Только документы, выпускаемые во время его сессий, печатаются в ограниченном количестве и распространяются среди членов Административного совета. Все документы Административного совета размещаются на сайте по адресу: www.ilo.org/gb.

Введение

1. В соответствии со Стратегией в области людских ресурсов МОТ на 2018-21 годы: «Гибкость, участие и эффективность»¹, которая была одобрена Административным советом на 331-й сессии (октябрь-ноябрь 2017 г.), МБТ стремится обеспечить большее разнообразие своего персонала, при этом особый акцент в краткосрочной и среднесрочной перспективе делается на аспектах гендерной сбалансированности и справедливого географического распределения постов. Настоящий документ является ответом на решение, принятое Административным советом на 335-й сессии (март 2019 г.), относительно ускорения прогресса по обеспечению более широкого разнообразия трудовых ресурсов МБТ. В этом решении Административный совет: а) предложил МБТ представить 337-й сессии Административного совета (октябрь-ноябрь 2019 г.) всеобъемлющий и ограниченный по срокам реализации план действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия сотрудников МБТ и обеспечению необходимого спектра профессиональных навыков и квалификаций персонала МБТ, который бы учитывал аспекты квалификационных требований, предъявляемых трёхсторонними участниками МОТ к персоналу, позволяющий действительно выполнять мандат Организации. В этом плане действий особо следует указать на меры, которые предстоит принять для обеспечения представленности в Организации непредставленных или недостаточно представленных стран. Последующий доклад должен будет также содержать указания на гендерное и географическое распределение сотрудников по категории сотрудников и по категории должностей, чтобы упростить процесс оценки достижения поставленных стратегией развития людских ресурсов целей; б) призвал МБТ широко распространять среди трёхсторонних участников информацию о вакансиях в целях обеспечения широкого пула соискателей².
2. В последние годы достигнут прогресс, в частности в том, что касается гендерного паритета по категории специалистов уровней от Р1 до Р4. При этом необходимо прилагать дальнейшие усилия, чтобы улучшить гендерный баланс среди специалистов высоких постов уровня Р5 и выше и обеспечить географическое разнообразие, полнее отражающее состав членов МОТ по всем категориям сотрудников и всем категориям должностей.
3. В 2018 году была создана внутренняя рабочая группа, которой было поручено выявить препятствия на пути к расширению географического разнообразия и подготовить предложения по их преодолению. Ключевые рекомендации относились к следующим вопросам: i) расширение концепции географического разнообразия; ii) установление подотчётности; iii) анализ и уточнение должностных инструкций; iv) оказание достаточной поддержки лицам, принимающим решения; v) согласование подходов на всех начальных этапах; vi) обновление Положений о персонале; vii) расширение охвата.
4. План действий, представленный в настоящем документе, основан на предложениях этой рабочей группы и на итогах последующих внутренних консультаций, в том числе с представителями персонала, с которыми ведутся постоянные дискуссии; во внимание были приняты и общие рекомендации, подготовленные Административным советом. План соответствует стратегической концепции улучшения разнообразия, изложенной в Стратегии в области людских ресурсов на 2018-21 годы и в Плане действий

¹ [GB.331/PFA/13](#).

² [GB.331/PV](#), para. 1043.

МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018-21 годы³, и отражает принципы Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда.

5. План действий охватывает период 2019-21 годов, но при этом он нацелен на достижение результатов, которые будут иметь долговременный и устойчивый эффект. Он был разработан с должным учётом характеристик существующего кадрового состава Организации и будет осуществляться одновременно по различным направлениям действий с разными временными рамками. Некоторые действия носят относительно простой характер. Однако другие возможные меры потребуются оценить в свете положений статьи 4.2 а) i) Положений о персонале, где говорится, что «первостепенное значение при заполнении любой вакансии должно придаваться необходимости приёма на работу сотрудников, обладающих высочайшими стандартами компетентности, эффективности и добросовестности. Должное внимание уделяется важности сохранения персонала, отобранного на широкой географической основе, с признанием необходимости учёта гендерных и возрастных особенностей». Поэтому определённые меры, если их сочтут желательными, могут потребовать внесения изменений в Положения о персонале; их необходимо будет подготовить в рамках соответствующих консультативных процессов и представить Административному совету для принятия решения.

Текущий кадровый состав⁴

6. В представленном далее анализе учитываются последствия прогнозируемого прекращения трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по достижении обязательного пенсионного возраста (ОПВ). Текучесть кадров по другим причинам невозможно точно предвидеть, и поэтому она не учитывается.
7. В результате повышения ОПВ, утверждённого Административным советом на 319-й сессии (октябрь 2013 г.)⁵, значительно меньше сотрудников вышли на пенсию в 2018 и 2019 годах, чем это произошло бы в ином случае, и это решение будет оказывать заметное влияние в течение следующих двух лет. Согласно прогнозам, основанным на данных за прошлые периоды, большинство сотрудников категории специалистов и выше будут работать до 65 лет. В 2018 году ни один из сотрудников категории специалистов и выше не пожелал выйти на пенсию до достижения ОПВ, и всего лишь 14 сотрудников уволились из МБТ по причинам, не связанным с выходом на пенсию. Это несколько превышает среднее число сотрудников, уволившихся из МБТ по причинам, не связанным с выходом на пенсию, в период 2015-18 годов, которое составило 10,75. В целом высокие показатели удержания персонала в сочетании с меньшим, чем обычно, числом увольняющихся сотрудников ограничат возможности МБТ в краткосрочной перспективе добиться значительного расширения разнообразия персонала путём приёма на работу новых сотрудников. Поэтому укрепление гендерного паритета и расширение географического разнообразия, равно как и обеспечение необходимого спектра профессиональных навыков и квалификаций сотрудников МБТ потребуют реализации тщательно продуманной политики и осуществления взвешенных практических мер планирования подбора и обеспечения преемственности персонала.

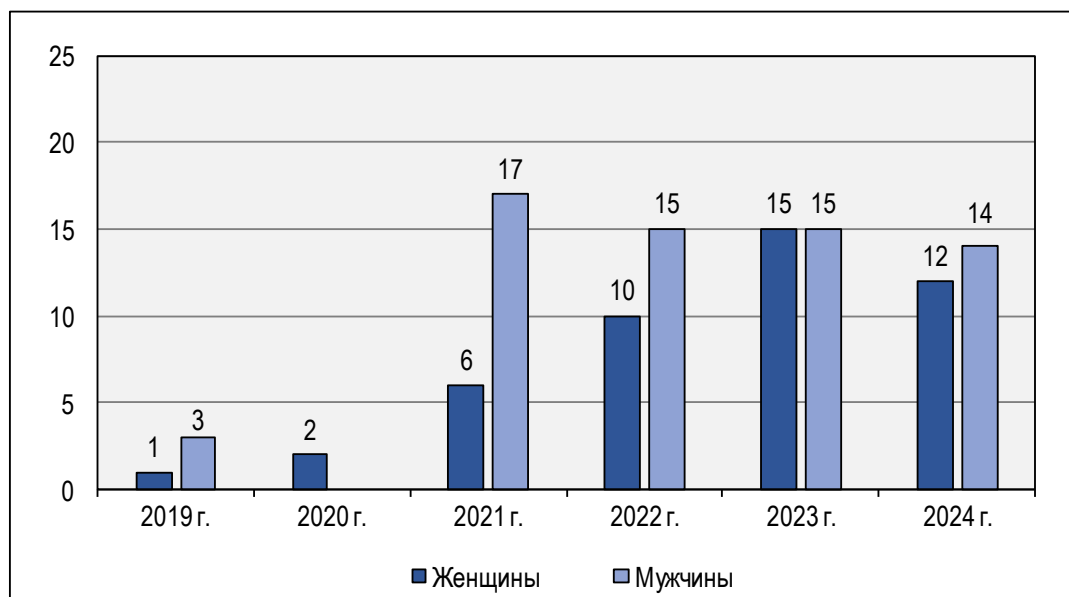
³ МБТ: *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21*, отдел по гендерному равенству и разнообразию Департамента условий труда и равенства, МБТ, Женева, 2018 г.

⁴ Любые упоминания персонала МБТ в настоящем документе относятся к сотрудникам, нанятым по статьям расходов регулярного бюджета, если не указано иное.

⁵ GB.319/PFA/11.

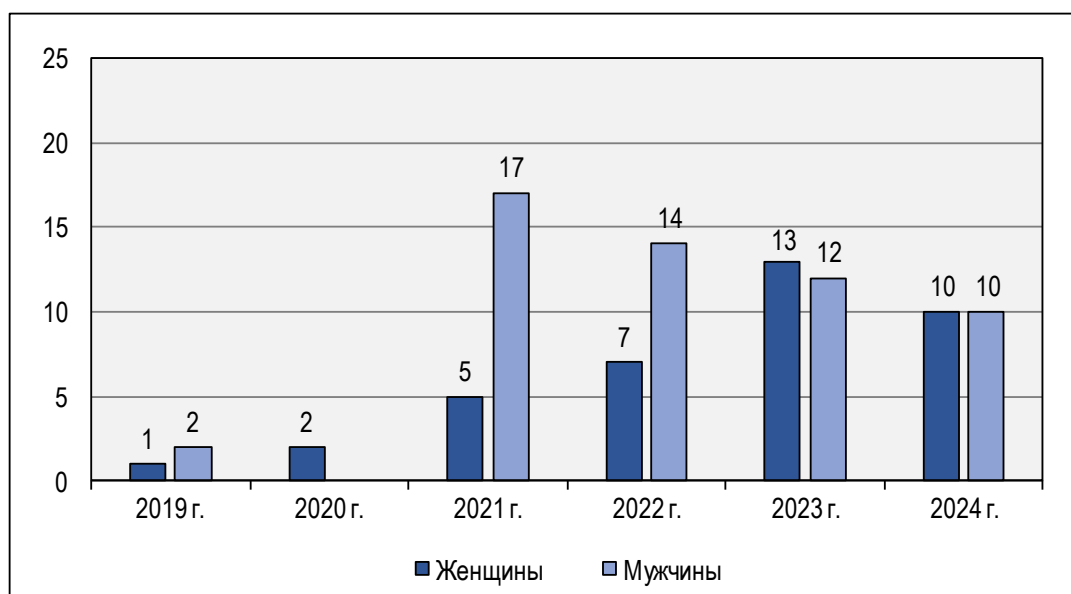
8. На рисунке 1 представлено число сотрудников, мужчин и женщин, по категории специалистов и выше, которые достигнут ОПВ в течение ближайших шести лет. Хотя только шесть сотрудников достигнут ОПВ в течение 2019 и 2020 годов, их число возрастёт до 23 в 2021 году; большинство из них составляют мужчины, которые достигнут ОПВ к концу указанного года. В общей сложности 25 сотрудников должны будут выйти на пенсию в 2022 году, 30 в 2023 году и 26 в 2024 году.

Рисунок 1. Сотрудники, которые достигнут обязательного пенсионного возраста в период 2019-24 гг.
(категория специалистов и выше, штатные сотрудники)



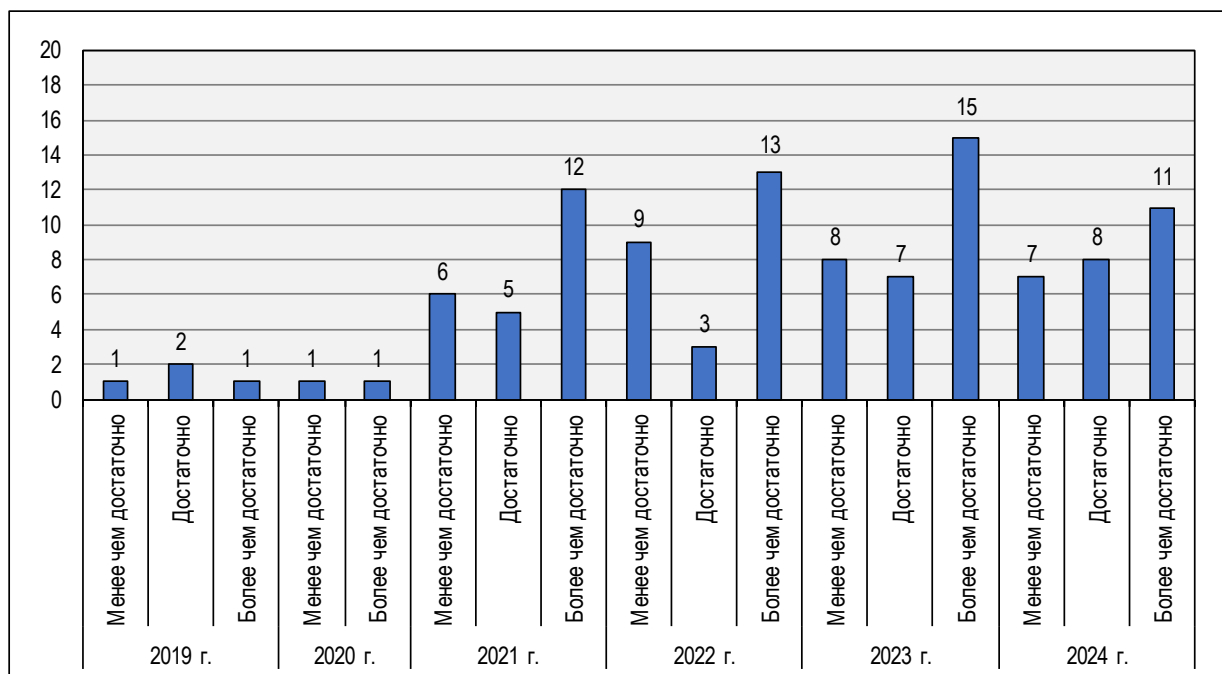
9. На рисунке 2 показано, что большинство сотрудников категории специалистов и выше, которые достигнут ОПВ в период 2019-24 годов, уже занимают посты высокого уровня (P5 и выше). В 2021 и 2022 годах руководящий состав, достигший ОПВ, преимущественно будут составлять мужчины, что позволит МБТ укрепить гендерный баланс на этом уровне. Это потребует упреждающих подходов к пополнению персонала и отбору кандидатов, а также постоянных усилий, нацеленных на развитие руководящего и управленческого потенциала работающих сотрудников-женщин, одновременно укрепляя инклюзивную организационную культуру посредством мер, предусмотренных ниже.

Рисунок 2. Руководители высшего звена, которые достигнут обязательного пенсионного возраста в период 2019-24 гг. (штатные сотрудники, категория Р5 и выше)



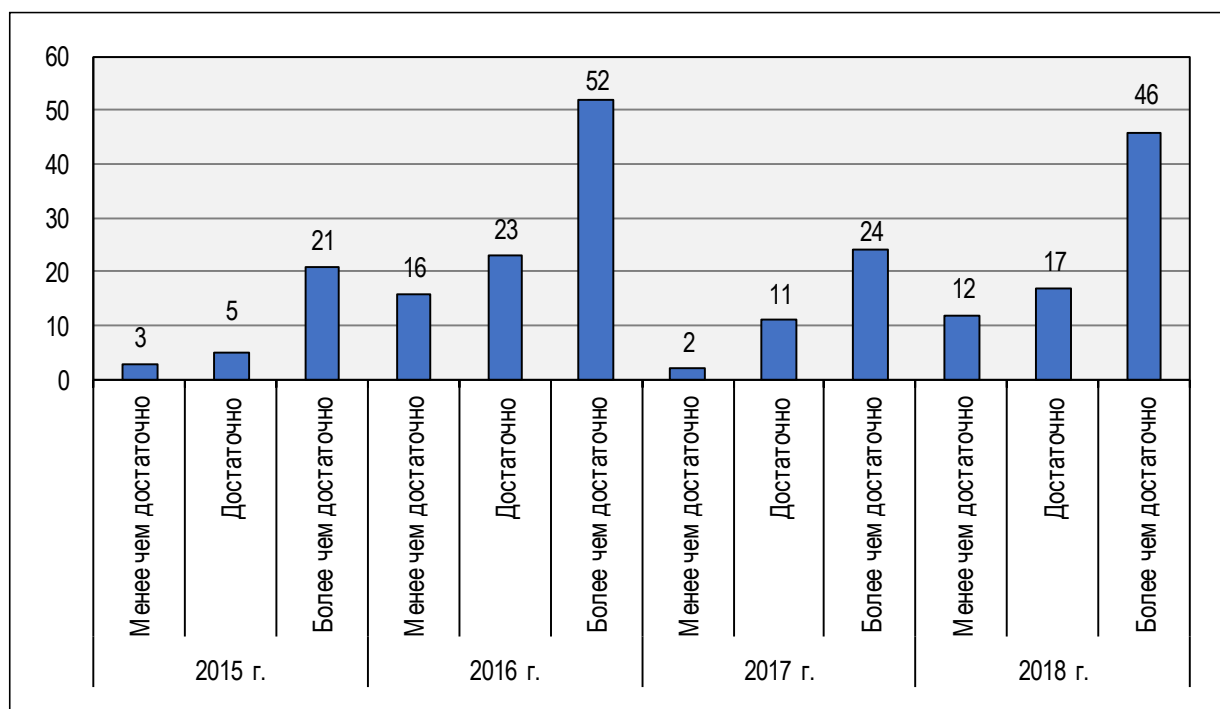
10. На рисунке 3 представлено географическое распределение работающих сотрудников, которые достигнут ОПВ в период 2019-24 годов. Из них 32 являются выходцами из государств-членов, в настоящее время классифицируемых как недостаточно представленные в МБТ, а 78 – из достаточно и более чем достаточно представленных государств-членов.

Рисунок 3. Сотрудники, которые достигнут обязательного пенсионного возраста в период 2019-24 гг., по категориям представленности (категория специалистов и выше, штатные сотрудники)



11. В период 2015-18 годов на работу в МБТ было принято 232 новых⁶ сотрудника категории специалистов и выше, из них 33 из недостаточно представленных государств-членов. Данные о пополнении персонала явно свидетельствуют о том, что несмотря на усилия МБТ по расширению географического разнообразия сотрудников, успешные внешние кандидаты, назначаемые на финансируемые из регулярного бюджета должности по категории специалистов и выше, по-прежнему прибывают преимущественно из более чем достаточно представленных государств-членов (см. рисунок 4).

Рисунок 4. Сотрудники, принятые на работу за последние пять лет, по статусу представленности (категория специалистов и выше, штатные сотрудники)



12. В среднестатистическом году примерно 50% должностных вакансий, предусмотренных регулярным бюджетом для категории специалистов и выше, заполняются кандидатами, которые уже имеют срочные или бессрочные контракты в рамках регулярного бюджета. Это положительное следствие стремления МБТ предлагать работающим сотрудникам возможности служебного роста и мобильности. Из оставшихся 50% вакансий на должности категории специалистов и выше примерно половина заполняется кандидатами, которые уже заключили трудовые договоры с МБТ в той или иной форме. Эта модель найма должна приниматься во внимание при разработке стратегий, нацеленных на укрепление гендерного паритета и расширение географического разнообразия, а также при определении показателей и измерителей успеха.
13. Как показывает анализ, низкая текучесть кадров, сокращение числа лиц, выходящих на пенсию, и желательность служебного роста штатных сотрудников создают условия, при которых в течение следующих пяти лет значительно ограничиваются возможности МБТ по укреплению гендерного паритета и расширению географического разнообразия и фактически ставится задача лишь поддерживать статус-кво. Кроме того, как отмечалось ранее, необходимо будет должным образом учитывать соответствующие требования Положений о персонале, если, к примеру, будут ужесточаться критерии участия в конкурсе на вакантные посты. В этой связи следует напомнить,

⁶ Лица, ранее не нанимавшиеся за счёт средств регулярного бюджета МОТ на должности по категории специалистов или выше.

что практически идентичные положения содержатся в регламентах о персонале всех специализированных учреждений Организации Объединённых Наций. Основанная на прецедентном праве практика Трибунала подтверждает, что такие факторы, как гражданство, пол и возраст, могут рассматриваться как определяющие только в случае найма, когда можно сделать выбор из двух и более лиц, равных по уровню компетентности, эффективности и добросовестности.

14. Поэтому предложения о преодолении препятствий на пути к обеспечению гендерного паритета или географического разнообразия путём ориентации на конкретные группы кандидатов должны быть осознанными и чётко сформулированными – и при этом прозрачными и юридически обоснованными. Как отмечалось выше, такие меры, вероятно, потребуют внесения поправок в Положения о персонале и могут быть представлены Административному совету на одной из его будущих сессий, если он даст соответствующие указания, после проведения надлежащих внутренних консультаций.
15. Несмотря на вышеуказанные вызовы и ограничения, в краткосрочной и более длительной перспективе есть возможности, которыми следует воспользоваться, для укрепления гендерного паритета и расширения географического разнообразия при сохранении приверженности принципам найма персонала, отвечающего высочайшим требованиям компетентности, эффективности и добросовестности.

План действий

16. Главная цель этого плана действий заключается в укреплении гендерного паритета и расширении географического разнообразия штата сотрудников МБТ при одновременном обеспечении полноты их профессиональных навыков и квалификаций, необходимых для эффективного выполнения мандата Организации. План включает в себя ряд инициатив, каждая из которых направлена на устранение определённых барьеров на пути к разнообразию. В Приложении раскрываются сроки их реализации. План действий призван помочь МБТ достичь цели, установленные в Стратегии в области людских ресурсов на 2018-21 годы и в Плане действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018-21 годы в отношении гендерного паритета и географического разнообразия.

Инициатива 1. Расширение охвата

17. МБТ прилагает значительные усилия и инвестирует средства в расширение информационной работы, в том числе в отношении вакансий. Благодаря внедрению в 2018 году нового инструментального средства электронного найма и нового веб-сайта, посвящённого работе в МБТ (ILO Jobs), уже повысился уровень осведомлённости о возможностях трудоустройства в МБТ и расширился масштаб распространения сведений о вакансиях. Свыше 91 000 человек создали учётные записи на новом сайте по трудоустройству, а в целом с момента его открытия его посетили около полутора миллиона человек. ILO Jobs позволяет МБТ вести базу данных о внешних кандидатах для целей развёртывания в будущем любых адресных информационных кампаний. Помимо использования нового сайта МБТ продолжит размещать объявления на глобальных порталах вакансий, таких как LinkedIn, в соответствующих журналах и газетах, а также сообщать о вакансиях женевским миссиям и организациям работников и работодателей. Будет принят ряд дополнительных мер. На основе тщательного изучения ключевых онлайн-порталов по трудоустройству и советов специалистов по связям с общественностью МБТ выберет для себя новые порталы, где будут размещаться рекламные материалы и сведения о вакансиях в МБТ. МБТ внедрит систему автоматического оповещения женевских миссий и организаций работников и работодателей, чтобы

обеспечить оптимальное и своевременное размещение объявлений о вакансиях среди трёхсторонних участников. Представителям региональных бюро, групп по достойному труду и страновых отделений и проектов будет рекомендовано распространять информацию о вакансиях и расширять контакты с соответствующими целевыми аудиториями на страновом уровне, в том числе с трёхсторонними участниками и академическим сообществом. Кроме того, в объявлениях о вакансиях предпочтение будет отдаваться заявлениям квалифицированных кандидатов с опытом работы с тремя группами (с работниками, работодателями и правительствами).

Инициатива 2. Инвестиции в разнообразие: формирование новых кадровых каналов

18. Используя новые функциональные возможности инструментального средства электронного найма (ILO Jobs), МБТ рассмотрит вопрос о создании каналов пополнения кадрового состава сотрудниками из менее чем достаточно представленных государств-членов, которые в настоящее время занимают должности, не учитываемые в показателях разнообразия МБТ, а именно должности национальных сотрудников категории специалистов, категории общего обслуживания и любых сотрудников, занятых в проектах сотрудничества в целях развития. В этих каналах будут представлены и молодые люди, которые уже взаимодействуют с МБТ в качестве младших сотрудников категории специалистов или стажёров. К новым функциям относятся кампании по рассылке электронных сообщений и оповещений о вакансиях, которые обеспечивают предание их гласности и подачу максимального числа заявлений.
19. Кроме того, МБТ рассмотрит вопрос о создании кадровых резервов внешних кандидатов, с которыми можно будет связаться по вопросу о заполнении конкретных вакансий. Кандидаты будут включаться в состав резерва из числа менее чем достаточно представленных государств-членов: эти лица подавали заявки на вакантные должности в МБТ и продвигались в конкурсе, хотя и не были отобраны. Более того, МБТ будет приветствовать заинтересованность государств-членов в поддержке усилий, нацеленных на расширение разнообразия персонала МБТ в рамках программы младших сотрудников категории специалистов. МБТ продолжит анализировать и способы активного взаимодействия с молодыми людьми, чтобы они могли приобрести опыт и повысить свои шансы на трудоустройство, когда представится соответствующая возможность. МБТ также осуществит анализ своего оценочного инструментария, чтобы он должным образом учитывал потребность обеспечения разнообразия кадрового состава и формирования инклюзивной организационной культуры.

Инициатива 3. Анализ общих должностных инструкций

20. Вакантные должности специалистов, финансируемые из регулярного бюджета, основываются на общих должностных инструкциях МОТ, которые были утверждены более 15 лет назад. Однако, по мнению рабочей группы, расширению разнообразия препятствуют установленные в общих должностных инструкциях минимальные требования к владению языками, образованию и опыту. Поэтому МБТ предлагает инициировать соответствующий консультативный процесс в целях анализа существующих минимальных требований, установленных в общих должностных инструкциях, чтобы они точнее отражали и учитывали характер трудового опыта в современной глобализированной и сетевой экономике, признавали потенциальную ценность прочных востребованных квалификаций и опыта работы, особенно опыта представителей

трёхсторонних участников, и обеспечивали, чтобы минимальные требования к владению языками, образованию и опыту, установленные для каждой должности, были реалистичными и чтобы они отражали фактические потребности.

Инициатива 4. Целевой наём

21. Принимая во внимание относительно напряжённую ситуацию с наймом персонала в предстоящие годы, МБТ предлагает осуществить критическую оценку прогнозируемых вакансий и организационных потребностей, с тем чтобы выявить любые возможности найма на целевой основе. Эту работу необходимо будет выполнить с учётом того, что любые связанные с ней изменения, которые могут быть внесены в правила, положения, политику, процедуры и руководящие принципы МОТ, регулирующие вопросы найма и отбора персонала, должны претворяться в жизнь таким образом, чтобы они не оказывали негативного воздействия на продвижение по службе и мобильность существующего персонала. С учётом вышеизложенного и в качестве одного из способов расширения географического разнообразия будет поощряться, насколько это практически возможно, создание большего числа должностей на начальных уровнях категории специалистов (Р1 и Р2) в целях найма молодых внешних кандидатов из менее чем достаточно представленных государств-членов.

Инициатива 5. Укрепление инклюзивной культуры и практики Организации

22. Создание более разнообразного по своему составу резерва кандидатов является необходимой мерой, хотя и недостаточной для достижения целей, связанных с расширением разнообразия. Внутренняя рабочая группа назвала непреднамеренную предвзятость возможным непроцедурным препятствием на пути к расширению разнообразия. МБТ вполне способна предпринять шаги для решения этой проблемы. МБТ организует адресное обучение сотрудников, ответственных за наём и отбор кандидатов, с тем чтобы уменьшить влияние непреднамеренной предвзятости на все этапы и аспекты этого процесса. Будут подготовлены рекомендации, привлекающие внимание к теме разнообразия в работе ответственных за наём групп, в ходе собеседований и в текстах докладов групп.
23. МБТ будет укреплять инклюзивную организационную культуру и стимулировать позитивные перемены, выдвигая на первый план соображения разнообразия и отражая их в существующих учебных программах, организуемых для сотрудников МБТ по соответствующим вопросам. Это дополнит обучение сотрудников, вовлечённых в процессы найма, а также руководителей способам преодоления непреднамеренной предвзятости (см. далее).
24. Кроме того, МБТ организует ряд кампаний, подчёркивающих важность разнообразия и участия в повседневной работе путём признания передовой практики, поощрения и распространения преимуществ разнообразия. В рамках соответствующего внутреннего социального диалога будут оцениваться соответствующие меры и процедуры МБТ в целях выявления любых прямых или косвенных форм дискриминации, создающих препятствия на пути инклюзивного участия, и будут разрабатываться предложения по пересмотру существующих подходов.

Инициатива 6. Усиление подотчётности и ролевого моделирования

25. МБТ будет усиливать подотчётность и поддержку ролевого моделирования на уровне руководства в целях укрепления организационной культуры, в которой высоко ценятся факторы разнообразия и инклюзивности. Будет разработана методология отслеживания гендерного и географического разнообразия, которая будет использоваться на уровнях заместителя Генерального директора и помощника Генерального директора в целях мониторинга прогресса, достигнутого по этим двум аспектам концепции разнообразия. В рамках системы служебной аттестации результаты управленческой деятельности сотрудников, выполняющих контрольные функции, будут пересмотрены с приданием в них большего веса вопросам разнообразия, с тем чтобы все сотрудники, наделённые контрольными функциями, осознавали вклад, который они должны вносить в обеспечение разнообразия и инклюзивности Организации, и чтобы по этому вкладу оценивались результаты их работы. Кроме того, руководящим сотрудникам будет оказываться поддержка в обеспечении лидерства и исполнении ими обязанностей в качестве образцов для подражания в целях развития и укрепления организационной культуры, в которой ценится разнообразие и которая привержена принципам инклюзивности, в том числе посредством обучения способам преодоления непреднамеренной предвзятости.

Инициатива 7. Подготовка ежегодного доклада о перспективах гендерного паритета и географического разнообразия МОТ

26. В существующем формате ежегодные доклады о составе и структуре персонала МБТ, представляемые на рассмотрение Административного совета, содержат сведения о поле и гражданстве сотрудников, занимающих должности, которые финансируются из регулярного бюджета. Разнообразие оценивается исходя из целевых показателей гендерного паритета и желательных уровней национального представительства, которые определяются статьями регулярного бюджета для должностей по категории специалистов и выше на основе ставок взносов в регулярный бюджет каждого из государств-членов. Однако эти должности составляют около 65% всех должностей по категории специалистов и выше и лишь 25% от общей численности сотрудников МБТ. Соответственно, МБТ предлагает расширить содержание ежегодной отчётности, включив в неё данные и аналитические выкладки, касающиеся расширенного состава сотрудников МБТ, с тем чтобы точнее отражалось разнообразие персонала МБТ. Доклад о перспективах гендерного паритета и географического разнообразия позволит шире представлять гендерное и географическое распределение всего персонала МБТ и будет содержать данные последних лет наряду с прогнозами на улучшение гендерного паритета и географического разнообразия.

Последующие меры

27. Некоторые меры могут потребовать изменения нормативно-правовой базы, регулирующей наём и отбор персонала, тогда как другие касаются пересмотра и разработки руководящих принципов и методов работы. МБТ будет активно сотрудничать с профсоюзом персонала МБТ, сообразно обстоятельствам, по вопросам планирования и реализации инициатив и предлагаемых действий.
28. МБТ отчитается о прогрессе, достигнутом по выполнению плана действий и Стратегии в области людских ресурсов на 2018-21 годы, на 340-й сессии (октябрь-ноябрь 2020 г.) Административного совета. Кроме того, Административному совету будет

представлен доклад о перспективах обеспечения гендерного паритета и географического разнообразия с изложением состава и структуры персонала МБТ, в котором будет указано на гендерное и географическое распределение штатных постов по категории сотрудников и категории должностей, что позволит упростить процесс оценки прогресса, достигнутого по достижению целей, установленных в Стратегии в области людских ресурсов на 2018-21 годы.

Предлагаемое решение

29. Административный совет:

- a) утвердил план действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия сотрудников МБТ, изложенный в документе GB.337/PFA/11, с учётом того, что отдельные меры могут быть предметом обсуждения в рамках процессов социального диалога;*
- b) предложил Генеральному директору принимать во внимание рекомендации, сформулированные Административным советом, в ходе выполнения плана действий и представить на рассмотрение 340-й сессии (октябрь-ноябрь 2020 г.) Административного совета новую информацию о ходе реализации Стратегии в области людских ресурсов на 2018-21 годы.*

Приложение

План действий по улучшению гендерного паритета и географического разнообразия сотрудников МБТ: Сроки начала практических действий (поквартально)

Работая над выполнением плана, МБТ остаётся приверженным социальному диалогу и будет в соответствующих случаях взаимодействовать с профсоюзом сотрудников МБТ в рамках предлагаемых инициатив и действий.

Инициатива 1: Расширение охвата

- Действия**
- Предпочтение кандидатам с квалификацией, в которой заинтересованы группы трёхсторонних участников, в объявлениях о вакансиях, 4 кв. 2019 г.
 - Расширение сотрудничества с полевыми бюро, 1-2 кв. 2020 г.
 - Налаживание системы автоматических оповещений о вакансиях, 1 кв. 2020 г.
 - Присоединение к новым онлайн-порталам вакансий, 1 кв. 2020 г.

Инициатива 2: Инвестиции в разнообразие: формирование новых кадровых каналов

- Действия**
- Определение и создание кадровых каналов, 4 кв. 2019 г.
 - Определение и формирование кадровых резервов внешних кандидатов, 4 кв. 2019 г.
 - Ревизия оценочного инструментария, 1-2 кв. 2020 г.

Инициатива 3: Анализ общих должностных инструкций

- Действия**
- Анализ общих должностных инструкций, 1-3 кв. 2019 г.
 - Участие во внутренних консультациях и социальном диалоге, 3-4 кв. 2019 г.

Инициатива 4: Целевой наём

- Действия**
- Анализ правил, положений, политики и процедур МОТ, 1-3 кв. 2019 г.
 - Участие во внутренних консультациях и социальном диалоге, 3-4 кв. 2019 г.

Инициатива 5: Укрепление инклюзивной культуры и практики Организации

- Действия**
- Придание первостепенного значения вопросам разнообразия и инклюзивности в программах обучения персонала МБТ, 1-2 кв. 2019 г.
 - Рекомендации для групп сотрудников, проводящих собеседования, а также для целей подготовки докладов, 4 кв. 2019 г.
 - Проведение экспериментального учебного курса по вопросам преодоления непреднамеренной предвзятости, 4 кв. 2019 г.
 - Организация обучения по вопросам преодоления непреднамеренной предвзятости, 1-4 кв. 2020-21 гг.
 - Механизм рассмотрения заявок группами сотрудников, ответственных за проведение собеседований, который обеспечивает отражение вопросов разнообразия, 1 кв. 2020 г.
 - Кампании по тематике разнообразия и инклюзивности, 1-4 кв. 2020-21 гг.

Инициатива 6: Усиление подотчётности и ролевого моделирования

- Действия**
- Проведение экспериментального учебного курса для руководителей по вопросам преодоления непреднамеренной предвзятости, 4 кв. 2019 г.
 - Организация обучения руководителей по вопросам преодоления непреднамеренной предвзятости, 1-4 кв. 2020-21 гг.
 - Определение и создание прототипа инструмента мониторинга, 4 кв. 2019 г.
 - Пересмотр результатов управленческой деятельности для целей аттестации в 2020 г., 4 кв. 2019 г.

**Инициатива 7: Подготовка ежегодного доклада о перспективах гендерного паритета
и географического разнообразия МОТ**

Действия

- Определение объёма и содержания, 4 кв. 2019 г.
 - Представление нового доклада о перспективах гендерного паритета и географического разнообразия в МБТ членам Административного совета, 1 кв. 2020 г.
-