



Административный совет

340-я сессия, Женева, октябрь — ноябрь 2020 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 14 октября 2020 г.

Оригинал: английский

Седьмой пункт Повестки дня

Среднесрочный доклад о выполнении Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы

Цель документа

В документе изложены действия, предпринятые во исполнение решения из трёх пунктов, принятого в марте 2018 года на 332-й сессии Административного совета касательно Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы. В нём раскрывается то, как План действий был окончательно доработан и как осуществлялась его реализация, резюмируются среднесрочные результаты мониторинга его выполнения и приводится подробная информация о предложении Административного совета Генеральному директору принять во внимание его рекомендации при выполнении мандата МОТ по содействию гендерному равенству в ходе реализации Стратегического плана МОТ на 2018–21 годы и двух соответствующих программ и бюджетов, а также в процессе привлечения внебюджетных ресурсов.

В данной точке подведения итогов необходимо получить рекомендации о реализации Плана действий на этапе 2020–21 годов и о предлагаемом подходе в очередном Плане действий в контексте реформы Организации Объединённых Наций (см. предлагаемое решение в пункте 27).

Примечание: рассмотрение этого пункта на 338-й сессии (март 2020 г.) Административного совета было отложено. Содержание документа аналогично содержанию документа [GB.338/INS/7](#).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: результат 6: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: см. предлагаемое решение.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: GB.332/INS/6; GB.332/INS/PV.

► Введение

1. Согласованные МБТ планы действий по обеспечению гендерного равенства, претворяющие в жизнь политику МОТ в области гендерного равенства и полноценного учёта гендерной проблематики¹, являются ориентированными на результат инструментами, которые способствуют обеспечению всех женщин и мужчин достойным трудом благодаря гендерным преобразованиям. Настоящий документ является частью процедур мониторинга и отчётности² в отношении ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21 (Action Plan 2018–21) (План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы (План действий на 2018–21 годы)); подход к его выполнению и его содержание были изложены в документе [GB.332/INS/6](#), который был представлен Административному совету в марте 2018 года и решение по которому состояло из трёх пунктов.
2. Во-первых, Административный совет поручил Генеральному директору доработать и начать исполнять План действий на 2018–21 годы с учётом рекомендаций Административного совета и извлечённых уроков, [Общесистемного плана действий Организации Объединённых Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин \(UN-SWAP\)](#) и [UN System-wide Strategy on Gender Parity](#) (Общесистемная стратегия ООН по гендерному равенству). Во-вторых, он поручил МБТ осуществлять мониторинг в сроки, совпадающие с отчётным периодом UN-SWAP, и отдельно отчитаться перед Административным советом в середине срока его реализации: настоящий документ подготовлен во исполнение этого требования к отчётности. В-третьих, Генеральному директору было предложено принять во внимание рекомендации Административного совета, касающиеся выполнения мандата МОТ по содействию гендерному равенству, в ходе реализации Стратегического плана МОТ на 2018–21 годы и соответствующих программ и бюджетов, а также в рамках привлечения внебюджетных ресурсов.

► Доработка и реализация Плана действий на 2018–21 годы

3. Административный совет подготовил рекомендации, которые отражены в Плане действий на 2018–21 годы в следующих областях.
4. Повышение квалификации персонала в рамках сотрудничества в целях развития с учётом гендерных аспектов, особенно гендерного анализа «как это делается», основанного на данных с разбивкой по полу. В Плане действий на 2018–21 годы содержится контрольный перечень вопросов гендерного анализа, который рассматривался на учебных занятиях, в том числе посвящённых передовому опыту в области планирования, разработки стратегий и их реализации и мониторинга. Примерами обучения, организованного МБТ, служат курсы, подготовленные для одного из полевых бюро и одного из департаментов; программа сотрудничества

¹ МБТ: *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21*, Женева, 2018 г., Appendix II.

² ILO Action Plan 2018–21, section 6.

в целях развития; курсы обучения для глобальной технической группы и недавно принятых на работу сотрудников — в дополнение к обучению, организованному региональными специалистами по гендерным вопросам. Кроме того, в План действий на 2018–21 годы были вновь добавлены показатели наращивания потенциальных возможностей с учётом гендерных аспектов для трёхсторонних участников Международного учебного центра МОТ (Туринского центра).

5. Равное представительство женщин в процессах принятия решений. В План действий на 2018–21 годы был включён показатель гендерного паритета в составе делегаций на региональных совещаниях МОТ — в дополнение к такому же показателю, относящемуся к Международной конференции труда. В [соответствующем решении Административного совета](#), также принятом в марте 2018 года, МБТ было поручено продолжить организацию семинаров с участием представителей всех групп, включая социальных партнёров, нуждающихся в помощи в их работе по обеспечению гендерного паритета. По этой причине был принят ещё один показатель наращивания соответствующих потенциальных возможностей, и продолжаются консультации для определения наиболее подходящих ответственных лиц и наиболее эффективных отправных точек. Техническая работа, касающаяся представительства женщин в советах директоров и секретариатах, включала оказание поддержки Национальной конфедерации организаций предпринимателей (работодателей) Азербайджанской Республики; глобальный исследовательский проект по устранению гендерного разрыва в оплате труда, в ходе которого был рассмотрен вопрос о представленности женщин в процессе принятия соответствующих решений; разработка учебного курса, посвящённого подготовке лидеров из числа молодых женщин в качестве одного из ключевых средств расширения прав и возможностей профсоюзов.
6. Гендерный паритет в штате сотрудников МОТ на руководящих должностях (Р5 и выше). Были приняты конкретные индикаторы: целевые показатели, которые должны устанавливаться для всех руководителей в отчётах об аттестации по теме гендерного баланса персонала; односторонние оценочные листы для должностей специалистов с разбивкой по полу в департаментах и регионах, которые должны быть включены в повестку дня как минимум двух совещаний заместителей Генерального директора с соответствующими директорами департаментов и региональных бюро; собеседования с сотрудниками МБТ, покидающими Организацию, с целью получения информации об организационной культуре найма, удержания и накопления опыта сотрудников с учётом гендерных аспектов (собеседования накануне ухода с работы).
7. Осведомлённость и ответственность руководителей. В План действий на 2018–21 годы была введена новая группа результатов, касающихся вопросов лидерства; они теперь стали частью UN-SWAP. К новым индикаторам относятся тренинги для старших менеджеров по проблеме неосознанной предвзятости и регулярное включение вопросов гендерного равенства в повестку дня встреч с группой старших менеджеров.
8. Повышение согласованности действий и совместная ответственность. Чтобы повысить актуальность и эффективность Плана действий на 2018–21 годы, назначение ответственных подразделений стало происходить на более инклюзивной и взвешенной основе. Это также способствует уточнению зон ответственности, повышению прозрачности и приданию большей гласности передовой практике региональных бюро, департаментов в штаб-квартире, групп по координации

действий в поддержку результатов, Административного совета и трёхсторонних участников.

9. Расширение контактов с ответственными подразделениями в соответствии с коммуникационной стратегией Плана действий на 2018–21 годы. Помимо информационно-разъяснительной работы в Интернете были предприняты новые инициативы, включая убедительное послание Генерального директора в момент передачи экземпляров Плана действий на 2018–21 годы, в том числе директорам региональных бюро и отделений на местах, директорам департаментов и координаторам по гендерным вопросам, а также брифинги и другие мероприятия для сотрудников. План действий на 2018–21 годы также распространялся и представлялся во время учебных курсов, в том числе академических курсов по тематике гендерного равенства и основополагающих принципов и прав в сфере труда в Туринском центре. В ходе учебного форума с участием координаторов департамента по гендерным вопросам и региональных специалистов по гендерным вопросам один день был посвящён обсуждению путей более успешного выполнения Плана действий на 2018–21 годы с участием приглашённых директоров ключевых ответственных департаментов. Обмен передовым опытом и инновациями также происходил с участниками системы ООН на таких мероприятиях, как глобальные встречи UN-SWAP, а также со Структурой Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-Женщины»).
10. В Плане действий на 2018–21 годы более чётко сформулирован общий контекст, в котором он осуществляется. Как свидетельствует недавнее исследование МОТ, в том числе доклад, завершающий инициативу, касающуюся трудящихся-женщин, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All* (Решающий бросок к гендерному равенству: за лучшее будущее сферы труда для всех), прогресс на пути к гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в сфере труда происходит очень медленно во всём мире, застопорившись или даже исчезнув в ряде областей. В План действий на 2018–21 годы были введены новые группы результатов и индикаторы, такие как процент результатов в области политики МОТ, способствующих решению задач Цели в области устойчивого развития (ЦУР) 5, касающейся обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек. Новые группы результатов и индикаторы призваны выявлять передовую практику в достижении результатов в области политики МОТ, которые способствуют решению задач ЦУР 5, а также процент результатов в области политики, в том числе с разбивкой по признаку пола и/или нацеленных на обеспечение гендерного равенства, которые помогают трёхсторонним участникам в выполнении их соответствующих национальных и международных обязательств.
11. Извлечённые уроки. Уроки извлекались, среди прочего, посредством опросов специалистов по гендерным вопросам и независимых оценок, в том числе по результатам [последней оценки Плана действий](#), включавшей ряд интервью с трёхсторонними участниками. Этот опыт отражён в Плане действий на 2018–21 годы. Так, показатель, касающийся сотрудничества в целях развития с учётом гендерных аспектов, был пересмотрен, с тем чтобы он теснее согласовывался с общим фактором формирования политики, предусмотренным Программой и бюджетом на 2018–19 годы в области гендерного равенства и недопущения дискриминации, который впоследствии был отражён в промежуточных результатах в области политики, намеченных в Программе и бюджете на 2020–21 годы. Другой извлечённый урок заключался в том, что для прогресса на пути к гендерному равенству важнейшая роль в качестве элементов Плана действий отводится изменению отношения

общества, наращиванию потенциальных возможностей и выделению достаточных людских и финансовых ресурсов.

12. Общесистемная стратегия ООН по гендерному равенству, в которой паритетное представительство женщин и мужчин рассматривается как 47–53%. МБТ отразило гендерную тематику в своей [стратегии развития людских ресурсов](#) и в [плане действий по обеспечению разнообразия](#). В политике МОТ в отношении гендерного равенства и всестороннего учёта гендерных факторов гендерный паритет, в том числе на руководящих должностях, рассматривается как одна из трёх приоритетных областей. В Плане действий на 2018–21 годы гендерный паритет определяется в диапазоне от 45% до 55%; в нём представлен ряд уникальных для МОТ показателей кадрового состава, таких как гендерное наполнение учебных материалов по вопросам управления и лидерства и доля женщин, участвующих в таких учебных мероприятиях. В сентябре 2019 года анализ докладов по вопросам развития людских ресурсов, которые были представлены Административному совету за десятилетний период, показал, что общая доля женщин на должностях категории специалистов, финансируемых за счёт средств регулярного бюджета, увеличилась с 41% до 47%. Значительный прогресс был достигнут до уровня Р4. Однако начиная с 2010 года ситуация в более высоких категориях должностей ухудшалась. Несмотря на то что в 2008–12 годах был достигнут определённый прогресс на уровне Р5, он впоследствии застопорился, а после 2008 года гендерный разрыв в категории директоров (D1 и D2) увеличился. Одной из причин стало повышение пенсионного возраста при уменьшении числа вакансий этого уровня.
13. В письме, направленном в сентябре 2019 года на имя Генерального директора МБТ, заместитель Генерального секретаря и Исполнительный директор Структуры «ООН-Женщины» приветствовала достигнутый МОТ прогресс, в том числе превышение целевого показателя страновых программ достойного труда, учитывающих гендерные аспекты, формирование дополнительных показателей по вопросам лидерства и подотчётности, а также повышение прозрачности докладов, представляемых Административному совету. МОТ было рекомендовано сосредоточить внимание на показателях, в отношении которых были достигнуты слабые результаты, касающиеся равного представительства женщин, в том числе на Международной конференции труда и региональных совещаниях.

► Результаты мониторинга в середине срока реализации Плана действий на 2018–21 годы

14. Для удобства пользования результаты мониторинга Плана действий на 2018–19 годы сгруппированы ниже по шести широким категориям UN-SWAP из 17 элементов и соответствующих индикаторов, все из которых согласуются с [UN-SWAP technical notes version 2.0](#) (технический меморандум UN-SWAP, версия 2.0), черновой вариант которого был предоставлен во время консультаций МБТ с ответственными организациями (индикаторы и целевые показатели в полном объёме представлены в Приложении).
15. В соответствии с рекомендациями сроки мониторинга Плана действий теперь совпадают со сроками мониторинга UN-SWAP; это означает изменение периода и условий мониторинга МБТ в соответствии с онлайн-отчётностью UN-SWAP,

обеспечивая при этом своевременную и отдельную отчётность перед Административным советом.

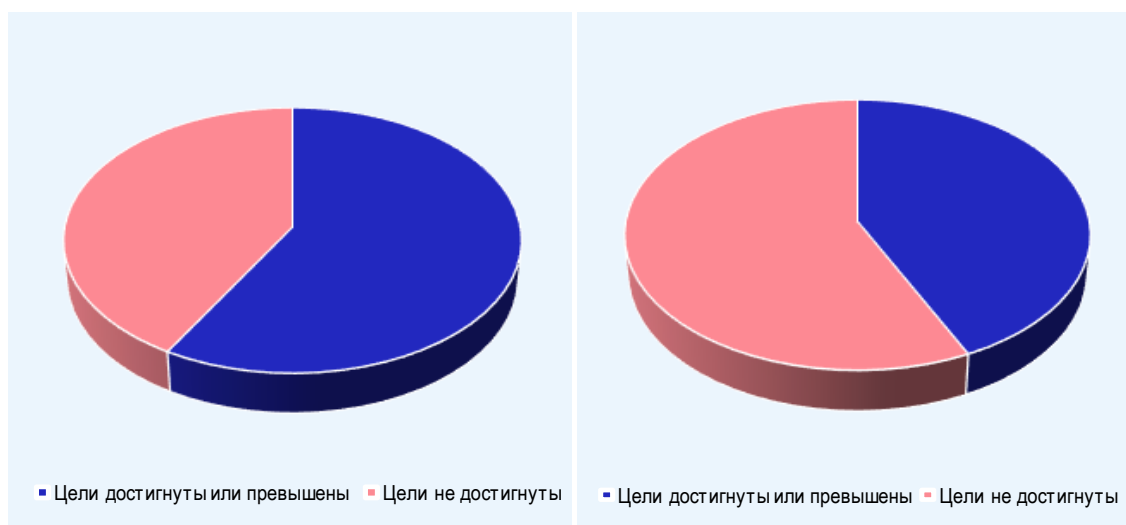
- 16.** Как показали результаты мониторинга Плана действий на 2018–19 годы, по всем категориям и по всем 57 целевым показателям 50% (то есть 29 из 57) были достигнуты или превышены, 42% (то есть 24) не были достигнуты и по 7% (то есть по четырём целевым показателям) статистические данные были недоступны. Если сопоставить это с результатами мониторинга в 2016–17 годах, то за тот период были достигнуты и превышены 62% (20 из 32 целевых показателей по всем категориям), 28% (девять показателей) не были достигнуты, а статистические данные отсутствовали по 9% (трём показателям). На рисунках ниже, где целевые статистические данные ответственных организаций не были получены, они отнесены к категории «не достигнуты».

► **Рисунок 1. Управление, ориентированное на конечные результаты**

1. Гендерные результаты ЦУР
2. Отчётность по гендерным результатам
3. Результаты программы в области гендерного равенства

► **Рисунок 2. Контроль**

4. Оценки
5. Гендерный аудит



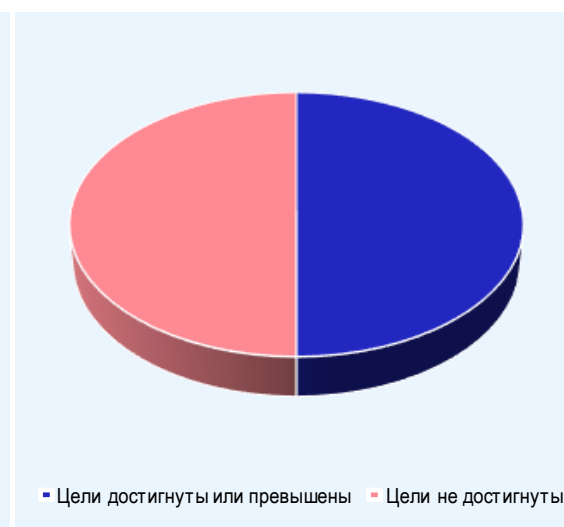
► **Рисунок 3. Отчётность**

- 6. Политика и план
- 7. Лидерство
- 8. Управление эффективностью с учётом гендерных факторов



► **Рисунок 4. Людские и финансовые ресурсы**

- 9. Отслеживание финансовых ресурсов
- 10. Распределение финансовых ресурсов
- 11. Гендерная архитектура
- 12. Равное представительство женщин
- 13. Организационная культура



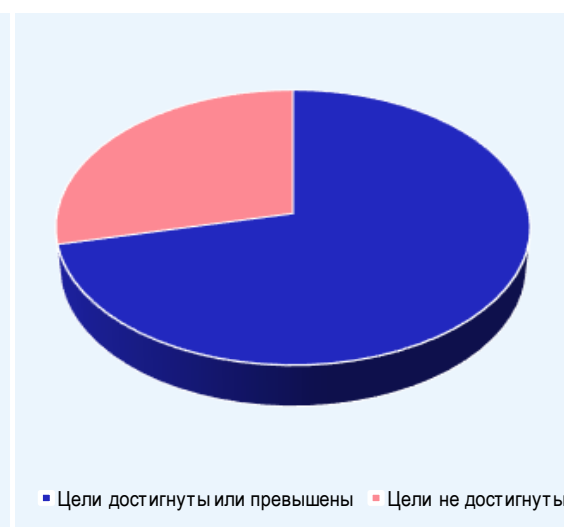
► **Рисунок 5. Потенциальные возможности**

- 14. Оценка потенциала
- 15. Укрепление потенциала



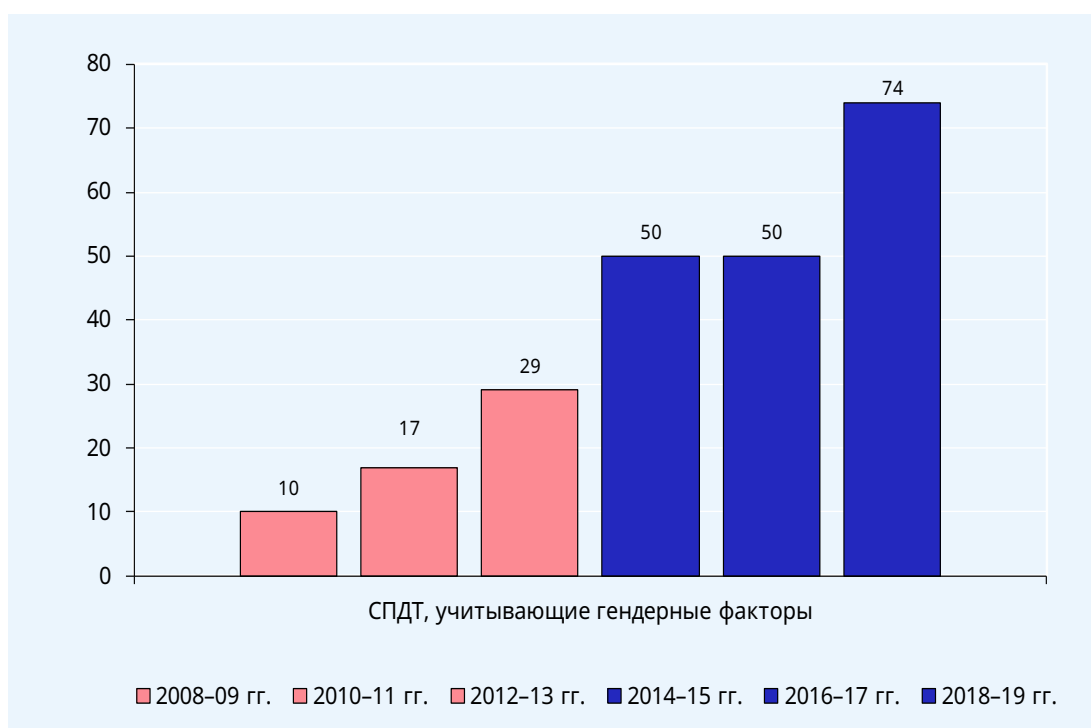
► **Рисунок 6. Знания, коммуникации и согласованность действий**

- 16. Знания и коммуникации
- 17. Согласованность действий



- 17.** Поддающийся измерению и устойчивый прогресс по сравнению с предыдущими планами действий включает: учитывающие гендерные факторы СПДТ, на которые приходилось лишь около 10% в 2008–09 годах и почти 75% в 2018–19 годах (см. рисунок ниже); оценки, согласно которым не была достигнута ни одна из целей к концу 2009 года и было достигнуто три цели к концу 2019 года; процент должностей категории специалистов в МБТ (от P1 до P4), занимаемых женщинами, который вырос с 42% в конце 2009 года до 55% к концу 2019 года; процент должностных инструкций для вакансий, предусматривающих гендерные компетенции или обязанности, который вырос с 30% в конце 2009 года до 60% к концу 2019 года.
- 18.** В поддержку усилий трёхсторонних участников по разработке СПДТ проекты рекомендаций до момента их окончательного оформления передаются, начиная с 2008 года, на рецензию специалисту по гендерным вопросам. В решении вопросов сотрудничества в страновых группах по достойному труду принимало участие большинство региональных специалистов по гендерным вопросам, а к работе механизма по обеспечению качества проектов подключались специалисты по гендерным вопросам из МБТ. При поддержке директоров ряда региональных отделений и соответствующих полевых бюро происходил прозрачный и конструктивный обмен комментариями и предложениями; причём многие из директоров также оказывали содействие в укреплении потенциальных возможностей с учётом гендерных факторов и предоставляли техническую поддержку и услуги трёхсторонним участникам. Примером подобной передовой практики служит Африка.

► **Рисунок 7. СПДТ, в которых не менее 35% всех показателей представлены в разбивке по полу или с учётом гендерных факторов**



- 19.** Анализ достигнутого со временем прогресса в деле формирования показателей выявляет множество взаимоусиливающих факторов. Они также были отмечены в независимых оценках предшествующих планов действий и включают устойчивое и консультативное сотрудничество между соответствующими подразделениями и бюро; выделение адекватных человеческих и финансовых ресурсов для целей деятельного сотрудничества; формальные, но при этом прагматичные, системы,

стимулирующие работу с учётом гендерных аспектов, а также другие подобные системы, препятствующие работе, в которой игнорируются вопросы гендерного равенства.

- 20.** К проявлениям хронического застоя или растущего разрыва относятся, как указано выше, доля женщин на вышестоящих должностях (P5 и выше), которая составляла 34% к концу 2009 года и по-прежнему колебалась на уровне лишь 38% в конце 2019 года; средняя доля женщин — делегатов и советников на Международной конференции труда, которая составила 25,7% аккредитованных делегатов и столько же зарегистрированных делегатов в июне 2009 года и 35% аккредитованных и 35,9% зарегистрированных делегатов в июне 2019 года; доля женщин — делегатов и советников, аккредитованных на региональных совещаниях, которая составила 34% в 2009 году и 27% в 2019 году (в свободном доступе отсутствуют статистические данные о делегатах, зарегистрированных в 2009 г.). Хотя показатель сотрудничества в целях развития с учётом гендерных аспектов составил 28% в конце 2009 года и 39% в конце 2019 года, эти цифры трудно сравнивать, поскольку методология измерения была пересмотрена в соответствии с общими принципами действий в области гендерного равенства Программы и бюджета на 2008–09 годы и ещё раз в соответствии с общим фактором формирования политики в области гендерного равенства Программы и бюджета на 2018–19 годы.
- 21.** Временной анализ недостигнутых целей также выявляет множество повторяющихся факторов, в том числе нерегулярное, разовое или неформальное сотрудничество, зачастую зависящее от индивидуальной инициативы; дефицит человеческих и финансовых ресурсов; неэффективные или неадекватные механизмы, не способствующие деятельности, основанной на обучении и учитывающей гендерные аспекты. Меры сдерживания и особенно механизмы контроля в деятельности, не учитывающей гендерные аспекты, что закрепляет и усиливает гендерное неравенство и даже усугубляет неравные возможности и обращение с женщинами в сфере труда, остаются слабыми или вовсе отсутствуют. Такие корректирующие меры наряду с соответствующими мерами, стимулирующими деятельность, в которой учитываются гендерные аспекты, необходимы в качестве щита, стоящего на пути инициатив, которые подрывают инвестиции и усилия трёхсторонних участников, направленные на обеспечение достойного труда для женщин и мужчин. Примером такого механизма контроля может служить отказ утвердить проект в рамках процесса подготовки предложений по программе до тех пор, пока он не будет явно соответствовать существующим гендерным критериям. В их число входит анализ, основанный на данных с разбивкой по полу, который касается гендерного разделения оплачиваемого и неоплачиваемого труда, доступа женщин и мужчин к ресурсам, пособиям и льготам и распоряжения ими, практических и стратегических потребностей женщин и мужчин, а также гендерных ограничений и возможностей трёхсторонних участников.
- 22.** Один из важнейших элементов, постоянно выделяемых в независимых оценках планов действий, — это поддержка и участие руководства, отсутствие которых ранее называлось как узкое место на пути прогресса. Как подчёркивалось в результатах последней оценки, необходимо обеспечивать руководство на высоком уровне в решении вопросов гендерного равенства. В целях устранения пробелов и достижения целей в последнем квартале 2019 года группа высшего руководства обсудила индикаторы Плана действий на 2018–21 годы и наметила возможные ускоряющие действия там, где не был достигнут прогресс. Другие инициативы касались, помимо прочего, пересмотра ключевых инструментов полноценного учёта гендерной проблематики, таких как руководство MOT *Integrating gender equality in*

monitoring and evaluation of projects (Включение вопросов гендерного равенства в мониторинг и оценку проектов) и контрольный оценочный перечень — предложения по сотрудничеству в целях развития.

23. В ходе последней независимой оценки планов действий МОТ по обеспечению гендерного равенства в 2016 году состоялись интервью с рядом трёхсторонних участников; в итогах проверки подчёркивалось, что планы действий являются лишь одним из элементов, позволяющих оценивать прогресс на пути к гендерному равенству. Они обсуждались на 326-й сессии Административного совета в марте 2016 года, когда было заявлено, что планы действий должны сопровождаться другими инициативами по изменению отношения общества, наращиванию потенциальных возможностей и выделению достаточных человеческих и финансовых ресурсов. С тех пор был реализован ряд таких инициатив.
24. В регионах были развёрнуты усилия, в том числе обучение, накопление знаний и обмен мнениями об успешном опыте и его причинах. Последняя тема рассматривалась в обзоре мер по полному учёту гендерной проблематики в СПДТ и сотрудничеству в целях развития, который был выполнен Азиатско-Тихоокеанским региональным бюро, а в рамках ряда программ сотрудничества в целях развития в Южной Азии были разработаны и реализованы стратегии и планы действий по учёту гендерной проблематики, включая проведение гендерных аудитов с участием общественности. В ряде стран Африки была организована серия учебных занятий для сотрудников полевых бюро и трёхсторонних участников по вопросам практической подготовки СПДТ и программ сотрудничества в целях развития с учётом гендерных факторов. В регионе Северной и Южной Америки Министерство труда и социального обеспечения Коста-Рики в партнёрстве с Национальным институтом по делам женщин помогали инспекторам труда обеспечивать соблюдение законодательства о гендерном равенстве, а в Мексике Институт социального обеспечения разработал программу медицинских, пенсионных и других пособий для домашних работников. В регионе арабских государств правительству Иордании и организациям работодателей и работников оказывалась поддержка в заключении учитывающих гендерные аспекты коллективных договоров в швейной промышленности и частном секторе образования. Всеобщая федерация профсоюзов Палестины укрепила свои возможности по учёту гендерной проблематики и повысила осведомлённость работающих женщин о своих правах; около 1000 женщин вступили в члены профсоюза. В регионе Европы примером комплексных технических мер по вопросам гендерного равенства служит гендерный аудит, проведённый Министерством социальной политики Украины в рамках комплексной программы помощи в сфере оплаты труда, включая задолженность по заработной плате, минимальный размер оплаты труда и равную оплату за равный труд.

► **Выполнение Стратегического плана МОТ на 2018–21 годы, соответствующих программ и исполнение бюджетов и распределение внебюджетных ресурсов**

25. Генеральный директор принял во внимание рекомендации Административного совета, касающиеся выполнения мандата Организации по содействию гендерному равенству, в ходе реализации Стратегического плана МОТ на 2018–21 годы и двух

соответствующих программ и бюджетов, а также в привлечении внебюджетных ресурсов.

26. В Программе и бюджете на 2018–19 годы гендерное равенство и недопущение дискриминации определяются как один из четырёх общих факторов формирования политики. В течение того двухлетия и в ходе разработки Программы и бюджета на 2020–21 годы гендерное равенство оставалось в центре инициативы, касающейся трудящихся-женщин, которая позволила провести новые исследования, получить новые данные и заложить основу программы преобразований в области гендерного равенства. В Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда звучит призыв к развитию ориентированного на человека подхода к будущему сферы труда и, в этом контексте, подчёркивается важность достижения гендерного равенства в сфере труда посредством программы преобразований. В Программе и бюджете на 2020–21 годы, принятых в поддержку реализации Декларации столетия, результат 6 в области политики связан с обеспечением гендерного равенства, равных возможностей и равного обращения для всех в сфере труда. Он включает четыре предварительных результата, посвящённых экономике ухода и более взвешенному распределению семейных обязанностей; равенству возможностей, участия и обращения между женщинами и мужчинами, включая равное вознаграждение за труд равной ценности; пресечению насилия и домогательств; равенству возможностей и равному обращению с инвалидами и другими лицами, находящимися в ситуации незащищённости. В соответствии со Стратегическим планом МОТ на 2018–21 годы в Программе и бюджете на 2020–21 годы сохраняется прежний общий фактор формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации, который затрагивает все результаты в области политики.

► Предлагаемое решение

27. Административный совет поручил Генеральному директору:

- а) **удвоить усилия по завершению фазы 2020–21 годов Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы с учётом рекомендаций Административного совета и извлечённых уроков;**
- б) **определить конкретные меры и предпринять шаги для ускорения действий по конкретным показателям, в том числе по вопросам лидерства и укомплектования персоналом для улучшения результатов, ориентируясь на обеспечение гендерного равенства в МОТ, и как можно скорее информировать об них Административный совет;**
- с) **отчитаться перед Административным советом о результатах оценки выполнения Плана действий на 2018–21 годы, а также о предлагаемом подходе последующего Плана действий, в начале 2022 года, в целях усиления стратегического позиционирования МОТ в условиях реформы Организации Объединённых Наций.**

► Приложение

Достигнутые, превышенные и недостигнутые цели по шести категориям UN-SWAP

Управление, ориентированное на конечные результаты (рисунок 1)

1. Следующие цели были достигнуты или превышены:
 - 50% результатов в области политики программы и бюджета МОТ обеспечивают решение задач ЦУР 5 (результат текущего контроля: 50%);
 - 30% результатов в области политики программы и бюджета МОТ предусматривают разбивку по признаку пола и/или обеспечение гендерного равенства (результат текущего контроля: 57%);
 - 100% результатов в области политики, представленных в докладе о выполнении программы МОТ, сопровождаются результатами в области гендерного равенства (результат текущего контроля: 100%);
 - один отчёт получен Административным советом о результатах выполнения среднесрочного плана действий (результат текущего контроля: один);
 - 55% СПДТ содержат показатели, из которых не менее 35% представлены с разбивкой по признаку пола и/или учитывают гендерные аспекты (результат текущего контроля: 74%);
 - 75% репрезентативной выборки предложений по проектам и программам с усовершенствованной стратегией по всемерному учёту гендерных аспектов и системой результатов после осуществления оценки (результат текущего контроля: снизится, как ожидается, на 21% по мере обеспечения более полного соответствия контрольному перечню целей оценки);
 - 25% предложений по проектам и программам в регионе Африки соответствуют основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (адаптированному), маркер 2А или 2В (результат текущего контроля: 33%).
2. Следующие цели не были достигнуты:
 - 35% глобальных (формулируемых штаб-квартирой) предложений по проектам и программам соответствуют основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (адаптированному), маркер 2А или 2В (результат текущего контроля: 14%);
 - 16% предложений по проектам и программам для Северной и Южной Америки и Карибского бассейна соответствуют основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (адаптированному), маркер 2А или 2В (результат текущего контроля: 10%);

- 11% предложений по проектам и программам в регионе арабских государств соответствуют основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (адаптированному), маркер 2A или 2B (результат текущего контроля: 8%);
- 33% предложений по проектам и программам в Азиатско-Тихоокеанском регионе соответствуют основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (адаптированному), маркер 2A или 2B (результат текущего контроля: 28%);
- 11% предложений по проектам и программам в Европе и Центральной Азии соответствуют основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (адаптированному), маркер 2A или 2B (результат текущего контроля: 6%).

Контроль (рисунок 2)

3. Цели достигнуты или превышены:

- в рамках четырёх инициатив гендерные аспекты были интегрированы в сети Бюро по оценкам (результат текущего контроля: восемь);
- 60% выборочных оценок содержали комплексные выводы, а заключения и рекомендации отражали результаты гендерного анализа (результат текущего контроля: 61%);
- каждые пять-восемь лет одна оценка эффективности организации в области всеобъемлющего учёта гендерной проблематики (результат текущего контроля: проведена в 2016 г.).

4. Цели не достигнуты:

- 50% выборочных оценок, масштабы анализа, критерии и вопросы которых включали аспекты гендерного равенства (результат текущего контроля: 42%);
- 25% выборочных оценок включали методологию, методы, инструментальные средства и методы анализа данных с учётом гендерных аспектов (результат текущего контроля: 19%);
- 70% отчётов местных бюро, прошедших аудиторскую проверку, в которых выявляются гендерные риски и принимаются меры по их снижению (результат текущего контроля: 25%);
- аудиторская проверка, предназначенная для внутренних процедур контроля и реагирования на сексуальные домогательства (результат текущего контроля: не запланирована).

Отчётность (рисунок 3)

5. Цели достигнуты или превышены:

- 50% должностей категории специалистов в МБТ (от P1 до P4 по контрактам за счёт средств регулярного бюджета) занимают женщины (результат текущего контроля: 55%);
- одно заседание, проведённое группой высшего руководства, было посвящено проблеме неосознанной предвзятости (результат текущего контроля: один);

- 10% плановых мероприятий группы высшего руководства касались гендерного равенства (результат текущего контроля: 37%);
- 100% вакансий в МБТ с описанием служебных обязанностей учитывают фактор гендерной чувствительности (результат текущего контроля: 100%).

6. Цели не достигнуты:

- 40% должностей руководителей МБТ (P5 и выше по контрактам за счёт средств регулярного бюджета) занимают женщины (результат текущего контроля: 38%);
- 40% департаментов, бюро и других подразделений, которые являются ответственными не менее чем за три показателя Плана действий, в отношении которых результативность действий директора или руководителя в области управления включали показатель достижения их соответствующих целей (результат текущего контроля: 16%);
- проведены две встречи с директорами, руководителями и другими начальниками подразделений для обсуждения вопросов достижения ими соответствующих целей (результат текущего контроля: не достигнут по трём портфелям);
- 68% вакансий в МБТ с описанием должностных обязанностей касаются навыков решения гендерных вопросов или выполнения соответствующих обязанностей (результат текущего контроля: 59%);
- односторонние оценочные листы с актуальными статистическими данными с разбивкой по признаку пола в повестке дня как минимум двух общих совещаний заместителей директора с директорами департаментов и региональных бюро (результат текущего контроля: не достигнут по трём портфелям);
- актуальные статистические данные с разбивкой по признаку пола передаются директорам департаментов и региональных бюро до обсуждения результатов эффективности действий в начале цикла (результат текущего контроля: не предоставляются).

Людские и финансовые ресурсы (рисунок 4)

7. Цели достигнуты или превышены:

- доступные статистические данные основаны на инструменте измерения времени персонала категории специалистов, уделяемого основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации (результат текущего контроля: имеются);
- 68% от общего объёма ресурсов указаны как необходимые для содействия гендерному равенству и недопущению дискриминации (денежные средства, выделяемые на все страновые программы, получившие гендерный маркер 2А или 2В) (результат текущего контроля: 76%);
- 100% подразделений штаб-квартиры и местных бюро минимального размера имеют координатора по гендерным вопросам (результат текущего контроля: 100%);
- 50% координационных центров и координаторов по гендерным вопросам в департаментах относятся к категории специалистов Р4 и выше (результат текущего контроля: 54%);

- 60% женщин — участников семинаров МОТ по вопросам управления и развития лидерских навыков (результат текущего контроля: 60%);
- десятичасовая программа электронного обучения, обязательная для новых сотрудников МБТ по вопросам внутреннего управления, включает компонент этики (результат текущего контроля: включён);
- экспериментальная реализация пяти стимулирующих инициатив по формированию и расширению разнообразия и содействия инклюзивности (результат текущего контроля: пять).

8. Цели не достигнуты:

- 40% результатов страновых программ, оценённые как отвечающие основному фактору формирования политики в области гендерного равенства и недопущения дискриминации, маркер 2A или 2B (результат текущего контроля: 29%);
- не менее 45% женщин — делегатов и советников аккредитованы и зарегистрированы на Международной конференции труда (результат текущего контроля: 35% аккредитованы и 35,9% зарегистрированы);
- не менее 45% женщин — делегатов и советников, аккредитованных и зарегистрированных на региональных совещаниях (результат текущего контроля: 27,1% аккредитованы и 28,3% зарегистрированы);
- два мероприятия по наращиванию потенциала социальных партнёров МОТ по достижению гендерного паритета в составе делегаций на Международной конференции труда и региональных совещаниях (результат текущего контроля: не проводились);
- разработка и собеседование в экспериментальном порядке как минимум с десятью покидающими Организацию сотрудниками по организационной культуре для углублённого понимания вопросов найма, удержания и накопленного опыта сотрудников с учётом гендерных аспектов и затем доработка методологии собеседования (результат текущего контроля: собеседование с пятью покидающими Организацию сотрудниками и уточнённая методология);
- материалы для кампании Единая МОТ — Ноль сексуальных домогательств, доступные на публичной домашней странице МОТ (результат текущего контроля: недоступны);
- 85% руководителей МБТ, получивших положительные комментарии от своих подчинённых, в которых последние положительно отзывались об усилиях первых, направленных на создание среды, благоприятной для обеспечения кадрового разнообразия (результат текущего контроля: 83%).

Потенциальные возможности (рисунок 5)

9. Цели достигнуты или превышены:

- проведено и проанализировано обследование оценки потенциальных возможностей персонала в области всеобъемлющего учёта гендерной проблематики (результат текущего контроля: осуществлено);
- 45% материалов секций семинаров по вопросам управления и развития лидерских навыков включали гендерные аспекты (результат текущего контроля: 51%);

- двухдневные подготовительные занятия по гендерным вопросам для специалистов на местах и координаторов ключевых подразделений по гендерной тематике (результат текущего контроля: проведены).

10. Цели не достигнуты или отсутствует информация:

- 45% женщин в составе участников учебных курсов Туринского центра (результат текущего контроля: нет данных);
- 50% женщин из числа сотрудников МБТ, участвующих в учебных курсах Туринского центра (результат текущего контроля: нет данных);
- 50% мужчин из числа сотрудников МБТ, участвующих в учебных курсах Туринского центра по гендерным вопросам (результат текущего контроля: нет данных);
- 44% женщин из числа трёхсторонних партнёров в составе участников учебных курсов Туринского центра (результат текущего контроля: нет данных).

Знания, коммуникации и согласованность действий (рисунок 6)

11. Цели достигнуты или превышены:

- 95% технических заданий Департамента исследовательской деятельности и схематичное представление флагманских докладов МОТ — *Перспективы занятости и социальной защиты в мире* и *Перспективы занятости и социальной защиты в мире: тенденции* — включали комплексные данные и анализ с разбивкой по признаку пола (результат текущего контроля: 100%);
- 75% планов и руководств Департамента коммуникации и общественной информации содержали ссылки на гендерные вопросы (результат текущего контроля: 86%);
- обучение сотрудников Департамента коммуникации и общественной информации или оказание других видов поддержки сотрудникам МБТ и/или трёхсторонним участникам по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (результат текущего контроля: 11 учебных занятий по гендерным вопросам);
- 75% межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин было оказано содействие или в них принимали участие сотрудники МБТ (результат текущего контроля: 75%);
- на 45% мероприятий Департамента исследовательской деятельности женщины выступали в качестве докладчиков (результат текущего контроля: 48%).

12. Цели не достигнуты:

- 55% исследований Департамента исследовательской деятельности, посвящённых результатам проведённых мероприятий, в основном и по существу касались гендерных аспектов (результат текущего контроля: 26%);
- в 45% мероприятий Департамента исследовательской деятельности женщины выступали в качестве авторов соответствующих исследований (результат текущего контроля: 44%).