



Административный совет

344-я сессия, Женева, март 2022 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 10 февраля 2022 г.

Оригинал: английский

Десятый пункт повестки дня

Результаты выполнения Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2020–21 годы, относящиеся к плану действий заключения независимой оценки высокого уровня, касающейся усилий МОТ по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики в 2016–21 годах, и предлагаемый проект Плана действий на 2022–25 годы

Цель документа

В настоящем документе обобщаются результаты выполнения Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы в течение 2020–21 годов, основные заключения независимой оценки высокого уровня, касающейся усилий МОТ по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики, включая планы действий в период 2016–21 годов, а также предлагаемый проект Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы. Административному совету предлагается выступить с рекомендациями по предложенному проекту. Также ему предлагается поручить Генеральному директору следовать рекомендациям Административного совета при окончательной доработке и выполнении Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы и превратить в жизнь преобразующую повестку дня в целях реализации Стратегического плана МОТ на 2022–25 годы и соответствующих программ и бюджетов (см. предлагаемое решение в пункте 27).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: все результаты в области политики, включая результат б: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда, а также маркер гендерного равенства и недопущения дискриминации.

Последствия для политики: все услуги и продукты МОТ призваны оказывать трёхсторонним участникам содействие в активном продвижении гендерного равенства и использовании ими собственных продуктов и результатов, учитывающих гендерные аспекты.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют на данном этапе.

Требуемые дальнейшие действия: см. предлагаемое решение.

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

Взаимосвязанные документы: [GB.340/INS/7\(Rev.1\)](#), [GB.343/PFA/10](#), [GB.343/INS/INF/3](#).

► Введение

1. Будучи организацией, приверженной фундаментальным правам человека и социальной справедливости, МОТ должна взять на себя ведущую роль в международных усилиях по продвижению и реализации гендерного равенства. Это крайне важно для сферы труда, особенно в условиях антикризисного реагирования и восстановления, чтобы достойный труд был обеспечен для всех. Равные возможности женщин и равное обращение с ними на рынке труда лежат в основе мандата МОТ, закреплённого в её Уставе¹. Данный мандат выражается в трудовых нормах, решениях Административного совета и текстах, принимаемых Международной конференцией труда. Планы действий по обеспечению гендерного равенства, посредством которых претворяется в жизнь политика МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики², являются одним из инструментов, которые используются в многочисленных усилиях, призванных укрепить гендерную направленность и преобразующий характер услуг и продуктов, которые МОТ предоставляет трёхсторонним участникам. По решению Административного совета³ планы действий согласуются с Общесистемным планом действий Организации Объединённых Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (UN-SWAP)⁴.
2. На 343-й сессии (ноябрь 2021 г.) Административный совет обсудил заключения независимой оценки высокого уровня, касающейся усилий МОТ по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики в 2016–21 годах⁵, включая План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы (План действий на 2018–21 годы).
3. Цель настоящего документа состоит в обобщении результатов выполнения Плана действий на 2018–21 годы в период 2020–21 годов и основных заключений вышеупомянутой независимой оценки высокого уровня, относящихся к Плану действий на 2018–21 годы. В нём также предлагается проект Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы, основанный на рекомендациях независимой оценки высокого уровня, ответе МБТ и рекомендациях Административного совета, представленных в ноябре 2021 года.

¹ МБТ, Устав МОТ, включающий Филадельфийскую декларацию (Приложение к Уставу), Версаль, 1919 г.

² МБТ, *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21 (План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы)*, Женева, 2018 г., Appendix II.

³ МБТ, *Minutes of the 317th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Institutional Section, GB.317/PV, 2013 г.*; *Minutes of the 326th Session of the Governing Body of the International Labour Office, Institutional Section, GB.326/PV, 2016 г.*

⁴ Структура Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), *UN-SWAP 2.0: Accountability Framework for Mainstreaming Gender Equality and the Empowerment of Women in United Nations Entities*, Нью-Йорк, 2021 г.

⁵ МБТ, *High-Level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, Женева, 2021 г.

► Результаты выполнения Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы в период 2020–21 годов

4. Результаты выполнения Плана действий МОТ на 2018–21 годы в период 2020–21 годов графически представлены ниже (см. рисунки 1–6) по шести категориям плана UN-SWAP. Более подробная информация об индикаторах и целевых показателях представлена в Приложении. Результаты текущего контроля выполнения Плана действий на 2018–21 годы в период 2020–21 годов показали, что 65% целевых показателей (т. е. 37 из 57) были выполнены или превышены, 35% (т. е. 20 целевых показателей) не были выполнены и отсутствовали статистические данные по 1 целевому показателю (относительно гендерного паритета на региональных совещаниях, которые не проводились из-за пандемии COVID-19). Это можно сравнить с результатами текущего контроля в 2018–19 годах, когда были выполнены или превышены 50% целевых показателей (т. е. 29 из 57), не были выполнены 42% (т. е. 24) и отсутствовали статистические данные по 4 целевым показателям.
5. В соответствии с запросом Административного совета, озвученного на 340-й сессии (ноябрь 2020 г.)⁶, результаты выполнения Плана действий на 2018–21 годы в течение 2020 года были доложены Административному совету в ходе 343-й сессии (ноябрь 2021 г.)⁷, и одновременно были ускорены действия курирующих подразделений, которые они планировали предпринять в отношении целевых показателей, не достигнутых в 2018–19 годах. Эти и другие возможные последующие действия дополнительно обсуждались Глобальной группой управления МОТ в мае 2021 года. Также были рассмотрены возможные подходы, с помощью которых МБТ могло бы активнее поддерживать усилия трёхсторонних участников по улучшению представительного состава делегаций на совещаниях МОТ.
6. В письме заместителя Генерального секретаря и Исполнительного директора Структуры Организации Объединённых Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») на имя Генерального директора МБТ в июле 2021 года были представлены [общие результаты деятельности организаций системы ООН в 2020 году](#) согласно плану UN-SWAP. МОТ получила высокую оценку за достигнутый ею прогресс, в частности за включение в Программу и бюджет на 2020–21 годы отдельного результата в области политики, посвящённого теме гендерного равенства, равным возможностям и обращению для всех (результат 6), формирование стратегий и показателей, учитывающих гендерные аспекты во всех других результатах, активизацию усилий по повышению институциональной прозрачности и отчётности о результатах, обеспечение устойчивого прогресса в выполнении учитывающих гендерные факторы страновых программ достойного труда, в которых данный целевой показатель был вновь превышен в 2020–21 годах. МОТ было предложено укрепить сотрудничество в целях развития с учётом гендерных факторов и усовершенствовать механизмы, позволяющие отслеживать направление финансовых ресурсов в гендерную деятельность и активизировать усилия по улучшению равного представительства женщин на уровне сотрудников категории P5 и выше.

⁶ GB.340/PV.

⁷ GB.343/INS/INF/3.

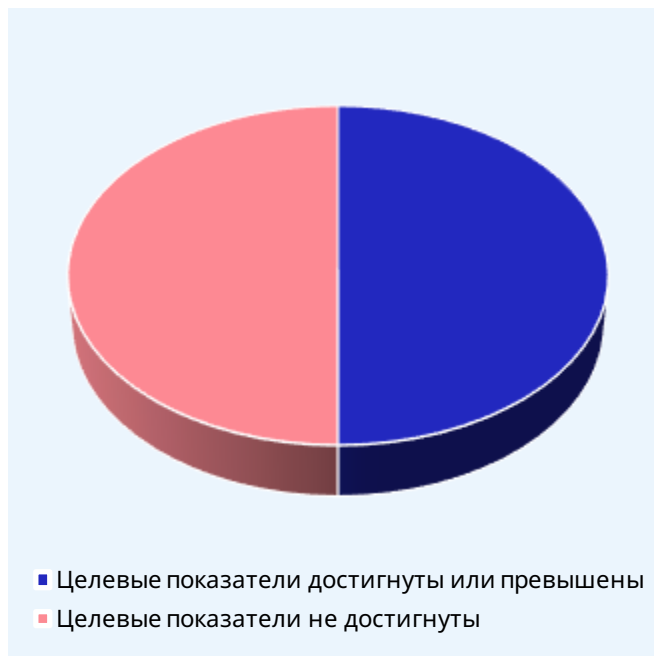
► Рисунок 1. Управление, ориентированное на результаты: гендерные результаты, относящиеся к Целям в области устойчивого развития, отчётность по гендерным результатам и программные результаты в области гендерного равенства



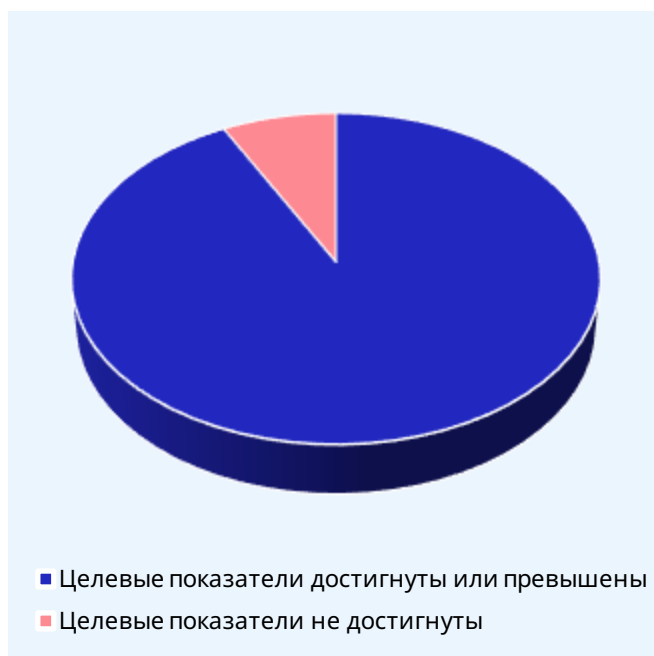
► Рисунок 2. Контроль: оценка и аудит с учётом гендерных факторов



► Рисунок 3. Подотчётность: политика и планирование, лидерство и управление эффективностью с учётом гендерных факторов



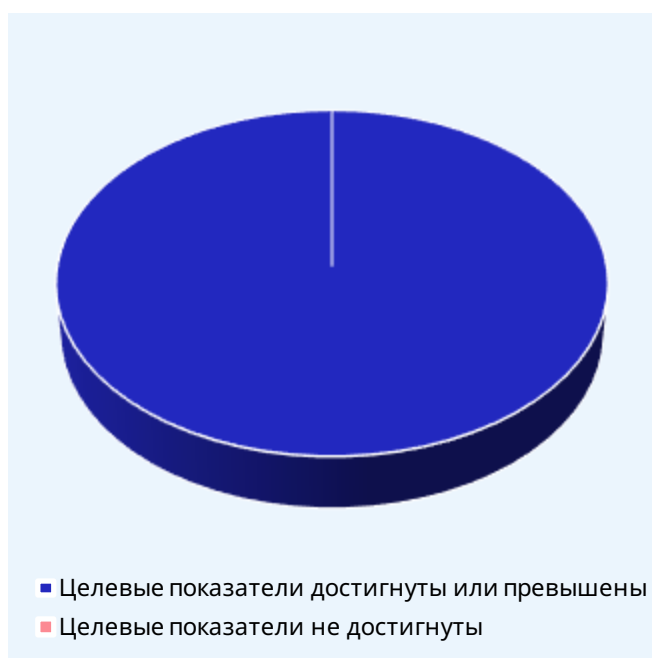
► Рисунок 4. Людские и финансовые ресурсы: отслеживание и распределение финансовых ресурсов, гендерная архитектура, равное представительство женщин и организационная культура



▶ Рисунок 5. Оценка и развитие потенциальных возможностей



▶ Рисунок 6. Знания, коммуникации и согласованность действий



▶ Заключения независимой оценки высокого уровня, касающейся усилий МОТ по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики

7. Содержание независимой оценки высокого уровня касательно усилий МОТ по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики выходит

за рамки Плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2016–17 годы (План действий на 2016–17 годы) и Плана действий на 2018–21 годы, хотя и отражает их в основных заключениях по итогам оценки. Ниже представлены основные заключения, относящиеся к планам действий или конкретно оценивающие их. В основных заключениях по итогам оценки эксперты отметили, что «неоднозначный прогресс и результаты в области гендерного равенства, достигнутые в рамках программ и бюджетов, а также планов действий МОТ по обеспечению гендерного равенства за отчётный период, отражают сложности, связанные с реализацией предусмотренных программами изменений в отношении результатов, учитывающих гендерные факторы»⁸.

8. Политика МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики и планы действий были оценены как «имеющие непосредственное отношение к мандату Организации в области социальной справедливости и повестке дня по установлению норм»⁹, к политике и системе результатов МОТ, включая стратегические планы и соответствующие программы и бюджеты, а также к достижению Целей в области устойчивого развития¹⁰. Планы действий были охарактеризованы как полностью соответствующие UN-SWAP 2.0¹¹.
9. Сотрудники стали активнее использовать планы действий: 32,5% респондентов применяли в своей работе или ссылались на План действий на 2016–17 годы, и более 40% использовали План действий на 2018–21 годы. Доля респондентов, не знакомых с планом действий, снизилась с 38% в 2016–17 годах до 27,2% в 2018–21 годах¹². Отмечалось, что стратегии и подходы к обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики согласуются с внутренними механизмами Организации и программами сотрудничества в целях развития¹³ и что были приняты меры в отношении большинства рекомендаций независимой оценки 2016 года¹⁴.
10. Как было заявлено, гендерное равенство и всесторонний учёт гендерных вопросов в МОТ соответствуют нуждам и запросам трёхсторонних участников; это нашло своё отражение в гендерных действиях преобразующего характера, направленных на осуществление структурных и институциональных изменений, необходимых в сфере труда¹⁵. В страновых программах МОТ были отмечены последовательные, хотя и разные, результаты в области политики, в которых учитывались гендерные факторы, а также отсутствие систематического текущего контроля и отчётности по конкретным целям гендерной программы и неравноценная поддержка результатов, предусмотренных программой по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики¹⁶.

⁸ GB.343/PFA/10, section C, key finding 9.

⁹ GB.343/PFA/10, section A, key finding 1.

¹⁰ GB.343/PFA/10, para. 72.

¹¹ GB.343/PFA/10, para. 73.

¹² МБТ, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, Женева, 2021 г., section 3.3.4.

¹³ GB.343/PFA/10, para. 73.

¹⁴ GB.343/PFA/10, para. 61.

¹⁵ GB.343/PFA/10, section A, key finding 2.

¹⁶ GB.343/PFA/10, para. 74.

11. Оценка показала, что можно делать больше с точки зрения всестороннего учёта гендерной проблематики в основных институциональных процессах¹⁷. Отсутствовали чётко сформулированные стратегические основы гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики, а равно как и содержание результатов программы, которые отражали бы отличительные особенности и сравнительные преимущества МОТ¹⁸. Устойчивость политики Организации в области гендерного равенства и всестороннего учёта гендерных факторов должна более явно проявляться в процессе разработки стратегии, которая должна предусматривать активизацию диалога на уровне стратегии и руководства по вопросам гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики¹⁹.
12. Неравномерно распределялись конкретные гендерные цели по всем результатам в области политики, результатам страновых программ и программ сотрудничества в целях развития. Неоднозначно оценивалась эффективность плана действий касательно достигнутого прогресса и результатов в разрезе UN-SWAP 2.0²⁰. Усилия Организации по наращиванию потенциала в области гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики в основном осуществлялось на временной основе либо по требованию, в том числе, трёхсторонних участников и сотрудников. Выделялись недостаточные ресурсы для реализации более содержательного стратегического и системного подхода к укреплению потенциальных возможностей. Возможности структур поддержки, измеряемые в зависимости от их сфер ответственности, в том числе внутри отдела по вопросам гендера, равенства, разнообразия и инклюзивности, который координирует планы действий, были недостаточными. Выделялись недостаточные кадровые и внештатные ресурсы для достижения высоких целей Плана действий на 2016–17 годы и Плана действий на 2018–21 годы. Чтобы ускорить темп преобразований, необходимо придать больше устойчивости планам действий и стратегиям²¹.
13. Как отметило МБТ в ответе на заключения и рекомендации независимой оценки высокого уровня, отсутствовали не чётко сформулированные стратегические основы и предложения, а, скорее, общая теория изменений в интересах гендерного равенства, которую разрабатывает МБТ. Чтобы устранить неравномерность результатов, МБТ планировало укрепить Глобальную сеть по гендерным вопросам, усилить технический потенциал полевых бюро и расширить координацию действий между всеми департаментами Портфеля политических мер, Бюро по деятельности в интересах работодателей и Бюро по деятельности в интересах работников, а также повысить качество программ Международного учебного центра МОТ. Продолжит укрепляться стратегическое взаимодействие по вопросам гендерного равенства с ООН и многосторонней системой. Стал применяться более системный подход к выполнению программы, обеспечивающий более полное согласование и интеграцию плана действий со стратегическим планом высокого уровня, программой и бюджетом. Отражение вопросов гендерного равенства в деятельности по выполнению программы МОТ также расширится благодаря тщательному мониторингу достижений в рамках отдельного результата в области политики, касающегося гендерного равенства и равенства возможностей и обращения для всех

¹⁷ GB.343/PFA/10, para. 75.

¹⁸ GB.343/PFA/10, para. 76.

¹⁹ GB.343/PFA/10, para. 77.

²⁰ «ООН-женщины», *UN-SWAP Technical Notes, draft version 2.0*, Нью-Йорк, 2018 г.

²¹ МБТ, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, Женева, 2021 г., section 3.4.2.

(результат 6), в Программе и бюджете на 2020–21 годы, а также применению маркера гендерного равенства и недопущения дискриминации во всех результатах в области политики. Эти усилия будут сопровождаться укреплением лидерства и ответственности за обеспечение гендерного равенства и всесторонний учёт гендерной проблематики, дальнейшим отражением в плане действий потребностей в укреплении кадрового потенциала, признанием роли координаторов по гендерным вопросам, внедрением современных практических инструментов и рекомендаций, а также расширением обмена знаниями и накопленным опытом²².

14. Во время обсуждения итогов независимой оценки высокого уровня Административный совет на 343-й сессии (ноябрь 2021 г.)²³ высказал некоторые опасения относительно её качества и методологии. В оценке должным образом не было учтено решение Административного совета о включении в Программу и бюджет на 2020–21 годы отдельного результата в области политики, касающегося гендерного равенства и равенства возможностей и обращения для всех, а также не была отражена поддержка, оказываемая МОТ организациям работодателей и работников в их усилиях по продвижению гендерного равенства. Другие упущения информационного характера относились к Международной коалиции за равную оплату труда и к деятельности Международного учебного центра МОТ по наращиванию потенциальных возможностей. Были высказаны оговорки о том, что рекомендации носят слишком общий характер и не могут привести к ощутимым улучшениям. Что касается отражённого в итогах оценки ключевого заключения 8 о том, что в страновых программах МОТ отсутствует систематический мониторинг и отчётность по конкретным целям гендерной программы, было дано разъяснение, что для этой цели были созданы соответствующие механизмы МБТ. Сотрудничество МОТ в целях развития и техническая помощь на национальном и региональном уровнях стали положительным результатом, особенно во время пандемии COVID-19, хотя МБТ было рекомендовано продолжить наращивание потенциала технических групп в полевых бюро.

► Предлагаемый проект Плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы

Введение, цели и стратегия

15. В предлагаемом Плане действий по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы (План действий на 2022–25 годы) освещается исторический мандат МОТ по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в сфере труда, отражается закрепление этих целей в Стратегическом плане МОТ на 2022–25 годы и двух соответствующих программах и бюджетах и излагается то, как деятельность МОТ согласуется с международными программами, направленными на обеспечение гендерного равенства.
16. Цели плана действий, как они изложены в политике МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики, заключаются в том, чтобы претворить в жизнь эту политику, предусматривающую ориентированный на результаты подход к взаимоусиливающим приоритетам. План действий также способствует

²² GB.343/PFA/10, paras 92–96.

²³ GB.343/PFA/10.

обеспечению справедливого, инклюзивного и стабильного движения к достойному труду посредством преобразующей программы гендерного равенства в сфере труда, как это предусмотрено в Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, в глобальном призыве к действиям в целях ориентированного на человека восстановления после кризиса COVID-19, которое носит инклюзивный, стабильный и устойчивый характер, а также в заключениях о неравенстве и сфере труда, принятых Международной конференцией труда на 109-й сессии в декабре 2021 года.

17. Стратегии, предусмотренные Планом действий на 2022–25 годы, включают в себя комплексные подходы, призванные обеспечить, чтобы гендерное равенство стало частью деятельности всей МОТ и нашло своё отражение во всей её технической работе, оперативной деятельности и услугах поддержки. Они опираются на ключевые программные документы, которые помимо Декларации столетия и других документов, упомянутых в пунктах 15 и 16 выше, включают Декларацию МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и резолюцию Международной конференции труда 2009 года о гендерном равенстве как основе достойного труда. В конце этого раздела плана действий представлены сведения о результатах выполнения плана действий в 2018–21 годах, соответствующие заключения независимой оценки высокого уровня, итоги обсуждения результатов оценки Административным советом и ответ МБТ, а также приоритеты, установленные для показателей Плана действий на 2022–25 годы.

Аудитория и бенефициары

18. Непосредственной аудиторией плана действий являются все сотрудники и руководители в штаб-квартире МОТ и полевых бюро, задачей которых является повышение качества поддержки трёхсторонних участников. Коммуникационная стратегия Плана действий на 2022–25 годы будет разработана таким образом, чтобы служить катализатором приверженности и взаимодействия сотрудников и руководителей в реализации преобразующей гендерной повестки дня, направленной на оказание поддержки трёхсторонним участникам.

Ориентированное на результат управление в интересах гендерного равенства

19. План действий ориентирован на результаты; целевые показатели по каждому направлению определяются совместно с курирующими подразделениями в соответствии с их полномочиями. Этот совместный подход повышает ответственность, прозрачность и подотчётность за осуществление гендерных преобразований. Курирующие подразделения несут ответственность за определение стратегий, включая любые действия, необходимые для достижения поставленных целей. Если осуществляемый на ежегодной основе мониторинг указывает на прогресс к достижению целей, курирующим подразделениям рекомендуется масштабировать успешные стратегии. Если цели не достигаются, курирующие подразделения должны пересмотреть соответствующие стратегии и предпринять действия по ускорению движения к намеченным целям.

Согласованность с Общесистемным планом действий Организации Объединённых Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

20. Показатели плана действий согласуются с соответствующими положениями UN-SWAP 2.0, который также предусматривает подход, ориентированный на результаты.

В соответствии с рекомендациями Административного совета в плане действий сохраняются «присущие только МОТ» показатели, такие как учитывающие гендерные факторы страновые программы достойного труда, учитывающее гендерные факторы программы сотрудничества в целях развития и обучение трёхсторонних участников. Чтобы полнее согласовать показатели гендерного паритета с определениями ООН, например, относящиеся к сотрудникам МБТ и трёхсторонним делегациям на Международной конференции труда и региональных совещаниях, они будут измеряться в диапазоне от 47 до 53%. Сохраняется связанный с ними показатель наращивания потенциальных возможностей социальных партнёров МОТ по достижению гендерного паритета в составе делегаций на Международной конференции труда и региональных совещаниях, а ответственность за его формирование возлагается на региональные бюро и Департамент официальных совещаний, документации и внешних связей.

21. Целевые показатели предыдущего плана действий, которых всего насчитывалось 57, сокращаются до 35–40. Примерами изъятых целевых показателей служат те, что неизменно выполнялись или перевыполнялись на протяжении нескольких двухлетий, например, предусматривающие, чтобы 100% должностных инструкций для вакансий содержали гендерно значимые параметры и чтобы в 100% подразделений в штаб-квартире и полевых бюро назначались координаторы по гендерным вопросам. К другим примерам относятся целевые показатели, которые были выполнены и официально оформлены, например, материалы кампании «Единая МОТ — ноль сексуальных домогательств», которые теперь размещены на веб-сайте МОТ.

Подотчётность и ответственность

22. В соответствии с конкретным мандатом и отличительной структурой МОТ политика Организации в области гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики предусматривает, чтобы Административный совет и трёхсторонние участники были в полной мере информированы о ходе выполнения планов действий, в том числе о том, каким образом в политике учитываются их рекомендации при осуществлении планов действий. В этом разделе плана действий также раскрываются соответствующие роли, обязанности и механизмы подотчётности МОТ, установленные в поддержку усилий по обеспечению гендерного равенства.

Мониторинг, отчётность и оценка

23. Результаты ежегодного текущего контроля доводятся до сведения Административного совета в середине и в конце срока выполнения плана действий. На основе такой отчётности Административный совет готовит рекомендации и указания, в том числе в отношении предварительных ориентиров очередного плана действий. Проведение независимой оценки планируется на конец 2025 года. Последующие действия по итогам независимых оценок отслеживаются в рамках налаженных процессов, которые в отношении независимых оценок высокого уровня, представляемых Административному совету, включают контроль со стороны Консультативного комитета по оценкам, возглавляемого заместителем Генерального директора по вопросам управления и реформ и состоящего из директоров региональных бюро и руководителей ключевых департаментов. МБТ также ежегодно отчитывается о результатах текущего контроля на онлайн-платформе UN-SWAP, координируемой структурой «ООН-женщины»; подотчётные результаты, полученные всеми организациями и структурами ООН, обобщаются в докладе Генерального секретаря ООН о применении гендерного подхода во всех областях политики и программах системы ООН.

Людские и финансовые ресурсы

24. Амбициозный План действий на 2022–25 годы можно будет выполнить только при наличии достаточных и реалистичных людских и финансовых ресурсов. Несмотря на то, что достижение результатов плана действий зависит от приверженности всех руководителей и сотрудников МБТ, важнейшую роль играет минимальная инфраструктура из специалистов по гендерным вопросам. Это поможет ускорить и поддержать реализацию и результаты преобразующей повестки дня гендерного равенства. Адекватные людские ресурсы имеют решающее значение для успеха выполнения Плана действий на 2022–25 годы. В настоящее время в Африке и Азиатско-Тихоокеанском регионе работают два старших региональных специалиста по гендерным вопросам. В Европе и Центральной Азии на условиях неполного рабочего дня работает один специалист по гендерным вопросам, к которому в течение двухлетия 2022–23 годов присоединится ещё один специалист по гендерным вопросам на условиях полной занятости, а в регионе Северной и Южной Америки и Карибского бассейна и в арабских государствах работает по одному специалисту по гендерным вопросам.

Таблица показателей эффективности

25. Любые новые показатели плана действий основываются на рекомендациях Административного совета, при этом сохраняя тесную согласованность с текущими техническими примечаниями UN-SWAP. Кроме того, сохраняются давние присущие только МОТ показатели, относящиеся к совершенствованию услуг и продуктов МОТ и содействию достижению целей, изложенных в таких ключевых документах, как резолюция о неравенстве и сфере труда²⁴.
26. Исходя из рекомендаций независимой оценки высокого уровня, ответа МБТ и рекомендаций Административного совета некоторые из предлагаемых новых показателей могут включать разработку теории перемен, укрепление системного характера программного подхода и совокупности действий по обеспечения гендерного равенства и укрепления потенциала всестороннего учёта гендерной проблематики и обучения внутри МОТ, дополнительные процессы и инструменты в целях обеспечения гендерного равенства и всестороннего учёта гендерной проблематики внутри МОТ. Высокие, но при этом достижимые, цели устанавливаются после консультаций с соответствующими курирующими подразделениями.

▶ Предлагаемое решение

27. Административный совет предложил Генеральному директору:
- а) **окончательно доработать и приступить к выполнению Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы с учётом рекомендаций, высказанных при рассмотрении документа GB.344/INS/10;**

²⁴ МБТ, Доклады рабочей группы по общему обсуждению: неравенство и сфера труда — Предлагаемая резолюция и заключения, представленные для принятия Конференцией (ILC.109/Протокол № 9A(Rev.1), приняты Международной конференцией труда на 109-й сессии, Женева, 2021 г.

- b) использовать рекомендации Административного совета для реализации мандата МОТ по достижению гендерного равенства в сфере труда посредством преобразующей повестки дня, принимая во внимание резолюцию и заключения Рабочей группы по общему обсуждению неравенства и сферы труда, особенно при реализации Стратегического плана МОТ на 2022–25 годы и двух соответствующих программ и бюджетов.**

► Приложение

Достигнутые, превышенные и недостигнутые целевые показатели Плана действий MOT в течение 2020–21 годов по шести категориям UN-SWAP

Управление, ориентированное на результаты (рисунок 1)

Целевые показатели достигнуты/превышены:

- 60% результатов в области политики по программе и бюджету MOT способствуют решению задач в рамках Цели 5 в области устойчивого развития (результат текущего контроля: 63%);
- 35% результатов в области политики по программе и бюджету MOT включают разбивку по полу и/или отражают действия по обеспечению гендерного равенства (результат текущего контроля: 71%);
- 100% результатов в области политики, отражённых в докладе о выполнении программы, включают гендерные результаты (результат текущего контроля: 100%);
- один доклад, полученный Административным советом о среднесрочных результатах выполнения плана действий (результат текущего контроля: два доклада);
- 60% страновых программ достойного труда содержат показатели, из которых не менее 35% представлены в разбивке по полу и/или учитывают гендерные факторы (результат текущего контроля: 79%);
- 50% репрезентативной выборки предложений по проектам и программам с улучшенной стратегией и матрицей результатов, учитывающих гендерные факторы, по итогам оценки (результат текущего контроля: 32% — ожидается снижение по мере повышения уровня соответствия контрольному оценочному списку);
- 27% предложений по проектам и программам в регионе Африки соответствуют маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 30%).

Недостигнутые целевые показатели:

- 37% предложений по глобальным (администрируемым из штаб-квартиры) проектам и программам соответствуют маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 13%);
- 18% предложений по проектам и программам в регионе Северной и Южной Америки и Карибского бассейна соответствуют маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 12%);
- 13% предложений по проектам и программам для арабских государств соответствуют маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 9%);

- 35% предложений по проектам и программам в Азиатско-Тихоокеанском регионе соответствуют маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 29%);
- 13% предложений по проектам и программам для Европы и Центральной Азии соответствуют маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 5%).

Контроль (рисунок 2)

Целевые показатели достигнуты/превышены:

- четыре инициативы предусматривают учёт гендерной проблематики в сети Бюро по проведению оценок (результат текущего контроля: десять инициатив);
- одна оценка каждые пять-восемь лет, посвящённая деятельности Организации, в которой учитывается гендерная проблематика (результат текущего контроля: одна оценка);
- в 75% проверенных аудиторами отчётов полевых бюро отмечены гендерные риски и меры, принятые для их снижения (результат текущего контроля: 100%).

Недостигнутые целевые показатели:

- 65% выборочных оценок с содержанием анализа, критериями и вопросами, учитывающими проблематику гендерного равенства (результат текущего контроля: 51%);
- 50% выборочных оценок, включающих гендерную методологию, приёмы, инструменты и методы анализа данных (результат текущего контроля: 31%);
- 65% выборочных оценок с результатами, заключениями и рекомендациями, отражающими гендерный анализ (результат текущего контроля: 51%);
- завершение внутреннего аудита мер по пресечению сексуальных домогательств и формированию процедур реагирования, распространение его результатов и последующая проверка в случае необходимости (результат текущего контроля: не завершён).

Подотчётность (рисунок 3)

Целевые показатели достигнуты/превышены:

- 50% должностей категории специалистов МБТ (контракты, финансируемые из регулярного бюджета, от P1 до P4) заняты женщинами (результат текущего контроля: 55%);
- два занятия по теме неосознанной предвзятости, проведённые руководством Организации (результат текущего контроля: два занятия);
- 10% пунктов повестки дня руководства Организации посвящены вопросам гендерного равенства (результат текущего контроля: 15,5%);
- в 100% должностных инструкций для вакантных должностей в МБТ учитываются гендерные факторы (результат текущего контроля: 100%);

- обновлённые статистические данные с разбивкой по полу, переданные директорам департаментов и региональных бюро в преддверии обсуждения результатов деятельности в начале цикла (результат текущего контроля: переданы);
- 50% департаментов, бюро и других подразделений, курирующих как минимум три показателя плана действий, по которым результаты управления эффективностью деятельности директора или начальника включают достижение соответствующих целевых показателей (результат текущего контроля на конец двухлетия: заместитель Генерального директора по вопросам управления и реформ: 100%; заместитель Генерального директора по вопросам политики: 50%)²⁵;
- два совещания с директорами, руководителями и другими начальниками подразделений для рассмотрения хода достижения ими соответствующих целевых показателей (результат текущего контроля: заместитель Генерального директора по вопросам управления и реформ: два совещания; заместитель Генерального директора по деятельности на местах и партнёрствам: два совещания)²⁶;
- односторонние оценочные листы с актуальными статистическими данными, разбитыми по полу, включаются в повестку дня как минимум двух совещаний заместителей Генерального директора с руководителями департаментов и региональных бюро (результат текущего контроля: заместитель Генерального директора по вопросам управления и реформ: два)²⁷.

Недостигнутые целевые показатели:

- 45% должностей категории старших специалистов МБТ (контракты, финансируемые из регулярного бюджета, категории P5 и выше) заняты женщинами (результат текущего контроля: 39%);
- 50% департаментов, бюро и других подразделений, курирующих как минимум три показателя плана действий, по которым результаты управления эффективностью деятельности директора или начальника включают достижение соответствующих целевых показателей (результат текущего контроля: заместитель Генерального директора по деятельности на местах и партнёрствам: 16%);
- два совещания с директорами, руководителями и другими начальниками подразделений для рассмотрения хода достижения ими соответствующих целевых показателей (результат текущего контроля: заместитель Генерального директора по вопросам политики: ни одного);
- 70% должностных инструкций для вакантных должностей в МБТ предусматривают наличие гендерных навыков или обязанностей (результат текущего контроля: 61%);
- односторонние оценочные листы с актуальными статистическими данными, разбитыми по полу, включаются в повестку дня как минимум двух совещаний заместителей Генерального директора с руководителями департаментов и региональных бюро

²⁵ Результаты по этому целевому показателю представляются в разбивке на курирующие подразделения, которые достигли и которые не достигли целевых показателей (см. раздел ниже).

²⁶ Результаты по этому целевому показателю представляются в разбивке на курирующие подразделения, которые достигли и которые не достигли целевых показателей (см. раздел ниже).

²⁷ Результаты по этому целевому показателю представляются в разбивке на курирующие подразделения, которые достигли и которые не достигли целевых показателей (см. раздел ниже).

(результат текущего контроля: заместитель Генерального директора по вопросам политики: ни одного; заместитель Генерального директора по деятельности на местах и партнёрствам: ни одного);

Людские и финансовые ресурсы (рисунок 4)

Целевые показатели достигнуты/превышены:

- наличие статистических данных на основе методологии измерения рабочего времени специалистов, связанные с маркером гендерного равенства и недопущения дискриминации (результат текущего контроля: имеются);
- 43% результатов страновых программ оцениваются как соответствующие маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3 (результат текущего контроля: 46%);
- 70% от общего объёма ресурсов, необходимых для обеспечения гендерного равенства и недопущения дискриминации посредством результатов страновых программ (сумма средств, оцениваемых как соответствующие маркеру гендерного равенства и недопущения дискриминации 2 или 3) (результат текущего контроля: 74%);
- в 100% подразделений штаб-квартиры и полевых бюро минимального размера назначен координатор по гендерным вопросам (результат текущего контроля: 100%);
- 55% координаторов по гендерным вопросам в бюро и департаментах являются специалистами категории P4 и выше (результат текущего контроля: 56%);
- 60% женщин участвуют в семинарах МОТ по вопросам управления и развития лидерских качеств (результат текущего контроля: 64%);
- десятичасовая программа электронного обучения навыкам внутреннего управления для новых сотрудников МБТ включает занятия по этике (результат текущего контроля: включает);
- десять действующих сотрудников проходят собеседования по вопросам организационной культуры, чтобы узнать их мнения о найме, удержании и опыте работы сотрудников с учётом гендерных аспектов; в последующем Административному совету представляется доклад о пилотной оценке и предварительных результатах (результат текущего контроля: проведено анкетирование 21 сотрудника; доклад для Административного совета не подготовлен по причине вакантной должности медиатора);
- материалы кампании «Единая МОТ — ноль сексуальных домогательств» размещены в социальных сетях (результат текущего контроля: размещены);
- пять пилотных поощрительных инициатив в поддержку обеспечения и укрепления разнообразия и содействия интеграции (результат текущего контроля: семь инициатив);
- два мероприятия по наращиванию потенциальных возможностей социальных партнёров МОТ в целях достижения гендерного паритета в составе делегаций на Международной конференции труда и региональных совещаниях (результат текущего контроля: более 15 для работников);
- 85% (целевой показатель установлен после пересмотра методики) руководителей МБТ получают отзывы сотрудников о том, «согласны» ли они или «абсолютно согласны»

с тем, что руководитель поощряет и ценит разнообразие во всех его формах (в том числе что касается гендерного баланса, географического представительства и интеграции лиц с ограниченными возможностями), принимая в соответствующих случаях позитивные меры (результат текущего контроля: 89%).

Недостигнутые целевые показатели:

- не менее 45% женщин — делегатов и советников аккредитованы и зарегистрированы на Международной конференции труда (результат текущего контроля: аккредитовано 38,9% и зарегистрировано 38,9%);
- не менее 45% женщин — делегатов и советников аккредитованы и зарегистрированы на региональных собраниях (результат текущего контроля: не состоялось ни одного совещания).

Потенциальные возможности (рисунок 5)

Целевые показатели достигнуты/превышены:

- в 47% материалов семинаров по вопросам управления и развития лидерства освещаются гендерные вопросы (результат текущего контроля: 62%);
- двухдневный тренинг по гендерным вопросам для полевых специалистов по гендерным вопросам и координаторов ключевых подразделений (результат текущего контроля: проведён двухдневный тренинг в Интернете);
- 50% сотрудников-женщин МБТ принимают участие в учебных занятиях Туринского центра (результат текущего контроля: 53%).

Недостигнутые целевые показатели:

- составлен проект плана развития потенциальных возможностей сотрудников по учёту гендерных факторов (результат текущего контроля: проект не завершён);
- 45% женщин принимают участие в учебных занятиях Туринского центра (результат текущего контроля: 38%);
- 50% сотрудников-мужчин МБТ принимают участие в учебных занятиях Туринского центра по гендерной тематике (результат текущего контроля: 17%);
- 45% женщин, представляющих трёхсторонних партнёров, принимают участие в учебных занятиях Туринского центра (результат текущего контроля: 41%).

Знания, коммуникации и согласованность действий (рисунок 6)

Целевые показатели достигнуты/превышены:

- 95% поручений Департамента исследовательской деятельности и предварительные версии основных флагманских докладов МОТ — *World Employment and Social Outlook (Перспективы занятости и социальной защиты в мире)* и *World Employment and Social Outlook – Trends (Перспективы занятости и социальной защиты в мире — Тенденции)* — содержат данные и их анализ в разбивке по полу (результаты текущего контроля: 100%);

- в 75% межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин принимают участие сотрудники МБТ (результат текущего контроля: 80%);
- 55% приуроченных к форумам исследований Департамента исследовательской деятельности касаются гендерных вопросов по существу (результат текущего контроля: 63%);
- в 45% проектов Департамента исследовательской деятельности женщины принимают участие как авторы соответствующих исследований (результат текущего контроля: 52%);
- в 45% проектов Департамента исследовательской деятельности женщины принимают участие как спикеры соответствующих исследований (результат текущего контроля: 59%);
- 75% планов и руководств Департамента коммуникаций и общественной информации содержат ссылки на гендерные темы (результат текущего контроля: 90%);
- учебные курсы и другие виды поддержки сотрудников МБТ и/или трёхсторонних участников МОТ со стороны Департамента коммуникаций и общественной информации по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (результат текущего контроля: 27 курсов/форм поддержки).

Недостигнутые целевые показатели:

- отсутствуют.