

联合国  
粮食及  
农业组织Food and Agriculture  
Organization of the  
United NationsOrganisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agricultureПродовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных НацийOrganización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agriculturaمنظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

## СОВЕТ

**Сто шестидесятая сессия**

**Рим, 3–7 декабря 2018 года**

**Обновленный план действий по достижению справедливой географической представленности и гендерного паритета среди сотрудников ФАО**

1. Совет на своей 159-й сессии поручил Генеральному директору представить на рассмотрение следующей сессии Совета подробный план действий по обеспечению справедливой географической представленности и гендерного паритета сотрудников ФАО.

2. С учетом замечаний, поступивших в ходе 173-й сессии Финансового комитета, прошедшей в ноябре 2018 года, в настоящем обновленном документе представлены два подробных плана действий. В первый входят мероприятия, направленные на достижение справедливой географической представленности, а во второй – мероприятия по обеспечению гендерного паритета персонала. В планах действий содержится информация о показателях, сроках и ходе осуществления различных мероприятий.

*С вопросами по существу содержания настоящего документа обращаться к:*

г-ну Фернандо Сервану (Fernando Serván),  
Директору Управления кадров  
Тел.: +3906 5705 2299

*Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно ознакомиться на сайте [www.fao.org](http://www.fao.org).*



CL 160



# ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

## План действий по достижению справедливой географической представленности и гендерного паритета среди сотрудников ФАО

Совет на своей 159-й сессии поручил Генеральному директору "представить на рассмотрение следующей сессии Совета подробный план действий по обеспечению справедливой географической представленности и гендерного паритета сотрудников ФАО".

На следующих страницах представлены два подробных плана действий, в первый из которых входят мероприятия, направленные на достижение справедливой географической представленности, а во второй – мероприятия по обеспечению гендерного равенства. Поясняемая ниже система отчетности с использованием цветowych кодов используется для информирования о статусе каждого мероприятия относительно установленных сроков.

### Система отчетности с использованием цветowych кодов

Осуществление мероприятия <b>завершено</b> .	Blue
Осуществление мероприятия идет <b>по графику</b> .	Green
Осуществление мероприятия <b>идет с отставанием</b> , но принимаются меры по исправлению положения, и установлены новые сроки.	Yellow
Осуществление мероприятия находится <b>под угрозой</b> .	Red
Осуществление мероприятия <b>пока не начато</b> .	Grey

## План действий по достижению справедливой географической представленности сотрудников ФАО

<b>1. Популяризация ФАО как работодателя</b>			
<p><u>Обзор</u>                      Организация стремится планировать, разрабатывать и осуществлять структурированную стратегию своей популяризации как работодателя, с тем чтобы обеспечить привлечение, набор и удержание высококвалифицированных сотрудников. Кроме того, Организация анализирует свое присутствие в Интернете, с тем чтобы увязать его со стратегией популяризации ФАО как работодателя, осуществляемой с помощью веб-страницы по вопросам трудоустройства, специализированных веб-сайтов и социальных сетей. Для повышения эффективности этой работы Управление кадров укрепляет свой состав, нанимая специалистов по привлечению перспективных кандидатов.</p>			
<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>1.1 Определение стратегии популяризация ФАО как работодателя</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Неофициальные обсуждения с другими учреждениями ООН, касающиеся передовых практических методов и успешных подходов</li> </ul>	Сбор информации	Октябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Определение коммуникационной стратегии совместно с Управлением общеорганизационных коммуникаций (ОСС)</li> </ul>	Коммуникационная стратегия определена.	Январь 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка необходимых ресурсов</li> </ul>	Бюджет определен.	Январь 2019 года	В настоящее время проводится анализ имеющегося бюджета.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Одобрение стратегии популяризации ФАО как работодателя старшим руководством</li> </ul>	Стратегия утверждена.	Январь 2019 года	В процессе осуществления

<b>1.2 Набор специалистов по привлечению перспективных кандидатов</b>			
▪ Публикация объявления о наборе кандидатов	Публикация объявления о наборе кандидатов на веб-сайте ФАО	Июнь 2018 года	Завершено.
▪ Процесс отбора и формирование реестра квалифицированных специалистов по привлечению перспективных кандидатов	Прекращение действия объявления в системе	Сентябрь 2018 года	Завершено.
▪ Наем одного специалиста по привлечению перспективных кандидатов в штаб-квартиру	Заключение контракта на оказание консультационных услуг	Ноябрь 2018 года	Завершено.
▪ Оценка потребности в специалистах по привлечению перспективных кандидатов в региональных представительствах	Оценка одобрена старшим руководством, отвечающим за управление людскими ресурсами	Декабрь 2018 года	В процессе осуществления
▪ Набор специалистов по привлечению перспективных кандидатов в региональные представительства	Заключение контрактов на оказание консультационных услуг	Январь 2019 года	По завершении оценки потребностей и имеющегося бюджета.
<b>2. Информационные мероприятия</b>			
<p><u>Обзор</u></p> <p>Организация наращивает усилия по повышению эффективности информационных мероприятий и распространению по различным каналам информации об открывающихся вакансиях, с тем чтобы привлечь высококвалифицированных кандидатов и улучшить географическое распределение должностей. Поступление заявлений представляет собой отправную точку процесса отбора; поэтому для увеличения количества справедливо представленных стран чрезвычайно важно увеличить число заявлений от квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.</p>			

<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>2.1 Модернизация веб-страницы по вопросам трудоустройства</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Первоначальное обсуждение между ОНР и ОСС</li> </ul>	Определение стратегии	Октябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка внешних подрядчиков для внедрения чатбота во взаимодействии с СЮ</li> </ul>	Одобрение предложения старшим руководством, отвечающим за управление ЛР	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Определение макета и содержания веб-страницы в соответствии со стратегией популяризации ФАО как работодателя во взаимодействии с ОСС</li> </ul>	Разработан прототип.	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Начало работы новой веб-страницы по вопросам трудоустройства</li> </ul>	Новая веб-страница по вопросам трудоустройства начала действовать.	Март 2019 года	В процессе осуществления
<b>2.2 Обновление присутствия ФАО в Интернете в качестве работодателя</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Возобновление партнерских отношений с основными международными сайтами трудоустройства: Reliefweb, Devex, Development Aid и Impact Pool</li> </ul>	Партнерские отношения возобновлены.	Август 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Расширение использования страниц Организации в социальных сетях (LinkedIn, Фейсбук и Твиттер) для привлечения внимания к объявлениям о вакансиях в сотрудничестве с ОСС</li> </ul>	Использования социальных сетей расширено.	Сентябрь 2018 года	Завершено.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Увязка использования социальных сетей со стратегией популяризации Организации как работодателя</li> </ul>	Использование социальных сетей увязано со стратегией популяризации ФАО как работодателя	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Увязка использования сайтов трудоустройства со стратегией популяризации Организации как работодателя</li> </ul>	Использование сайтов по трудоустройству увязано со стратегией популяризации ФАО как работодателя	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка воздействия обновления присутствия ФАО в интернете (количество просмотров, количество заявлений, поступающих из онлайн-источников, количество заявлений из онлайн-источников от кандидатов, на которых ориентированы объявления)</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Июнь 2019 года	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие мер по корректировке онлайн-мероприятий по результатам оценки</li> </ul>	Меры по корректировке приняты.	Август 2019 года	
<b>2.3 Партнерство с отраслевыми периодическими изданиями</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Размещение отдельных объявлений о вакансиях в отраслевых периодических изданиях</li> </ul>	Отдельные объявления о вакансиях размещаются в отраслевых периодических изданиях.	Решения принимаются индивидуально в каждом случае.	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка кампаний, которые будут проводиться в отраслевых изданиях, в увязке со стратегией популяризации ФАО как работодателя</li> </ul>	Определение форматов партнерства с отраслевыми периодическими изданиями	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка затрат</li> </ul>	Определение бюджета	Январь 2019 года	Проводится анализ

			имеющегося бюджета.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка результативности партнерства с отраслевыми периодическими изданиями</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Июнь 2019 года	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие мер по корректировке партнерства с отраслевыми периодическими изданиями по результатам оценки</li> </ul>	Меры по корректировке приняты.	Август 2019 года	
<b>2.4 Партнерство с местными организациями, оказывающими услуги по набору персонала</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка конкретных потребностей региональных представительств</li> </ul>	Потребности региональных представительств определены.	Январь 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Налаживание партнерских отношений с местными организациями, оказывающими услуги по набору персонала</li> </ul>	Партнерские отношения налажены.	Март 2019 года	Проводится оценка.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка результативности партнерства с местными организациями, оказывающими услуги по набору персонала</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Июнь 2019 года	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Принятие мер по корректировке партнерства с местными организациями, оказывающими услуги по набору персонала, по результатам оценки</li> </ul>	Меры по корректировке приняты.	Август 2019 года	

<b>2.5 Мероприятия по набору персонала</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в мероприятиях по набору персонала в недопредставленных странах через децентрализованную сеть (сотрудников региональных представительств/бюро по связи)</li> </ul>	Участие в основных мероприятиях по набору персонала в 2018 году	Ноябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Определение мероприятий по набору персонала в 2019 году, в которых целесообразно участвовать через децентрализованную сеть (сотрудников региональных представительств/бюро по связи)</li> </ul>	Участие в мероприятиях по набору персонала в 2019 году	Решения принимаются индивидуально в каждом случае.	В процессе осуществления
<b>2.6 Адресные кампании в Интернете</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Анализ подобных кампаний, проводимых другими учреждениями системы ООН</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Сентябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка предложений внешних организаций-поставщиков</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Сентябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Начало адресных кампаний в Интернете</li> </ul>	Проведение адресных кампаний в Интернете началось.	Март 2019 года	В процессе осуществления

<b>3. Сеть ФАО по трудоустройству</b>			
<u>Обзор</u>			
Организация участвует в создании сети ФАО по трудоустройству, которая должна стать основным каналом распространения объявлений о вакансиях, с целью активизации информационной деятельности. Подключение к этой деятельности ПрФАО, региональных представителей и постоянных представителей крайне важно для эффективного поддержания контактов с местными кандидатами и формирования репутации ФАО как исключительно привлекательного международного работодателя.			
<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>3.1 Разработка конкретных инструментов для сети ФАО по трудоустройству</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Создание специальной учетной записи электронной почты (talent-link@fao.org)</li> </ul>	Учетная запись электронной почты создана.	Июнь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Разработка информационной документации</li> </ul>	Информационная документация опубликована.	Декабрь 2018 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Публикация объявления о приеме спонтанных заявлений и сообщений о вакансиях МСС в субрегиональных представительствах</li> </ul>	Объявление о приеме спонтанных заявлений опубликовано.	Январь 2019 года	В процессе осуществления
<b>3.2 Привлечение ПрФАО, региональных и субрегиональных представителей</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимодействие с региональными и субрегиональными представителями с целью распространения объявлений о вакансиях</li> </ul>	Рассылка документации ПрФАО и региональным представителям	Решения принимаются индивидуально в каждом случае.	В процессе осуществления

<b>3.3 Привлечение постоянных представителей</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимодействие с постоянными представителями с целью распространения объявлений о вакансиях</li> </ul>	Рассылка документации постоянным представителям	Решения принимаются индивидуально в каждом случае.	В процессе осуществления
<b>4. Адресные программы</b>			
<u>Обзор</u> Организация планирует разрабатывать адресные программы по привлечению квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран с помощью стажировок и стипендий. Главная цель заключается в том, чтобы повысить уровень осведомленности населения этих стран о деятельности Организации и дать возможность местным специалистам познакомиться с условиями работы в ФАО и принять участие в процессах отбора.			
<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>4.1 Определение возможностей для стажировок и стипендий</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Пересмотр Глобальной программы стажировок, волонтерской деятельности и стипендий (СВС) ФАО</li> </ul>	Управление кадров начало реализацию пересмотренной программы СВС.	Октябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Анализ действующих адресных программ стажировок и стипендий и оценка улучшений</li> </ul>	Начата реализация адресных программ.	Март 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка воздействия адресных программ</li> </ul>	Доклад старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Июнь 2019 года	

## 5. Организационная культура

### Обзор

Организация ведет подготовку внутренней коммуникационной кампании, призванной расширить положительное воздействие рабочей среды, построенной на принципах многообразия. В целях развития организационной культуры, в которой ценится многообразие, сотрудники будут получать специализированные материалы и доступ к соответствующим ресурсам. Кроме того, руководителям, отвечающим за набор персонала, будет предоставляться доступ к специализированным ресурсам по вопросам руководства разнообразными людскими ресурсами и эффективного поощрения многообразия в подразделениях.

### Мероприятия

### Показатели

### Сроки

### Статус

### 5.1 Внутренняя коммуникационная кампания

▪ Разработка специализированных материалов и ресурсов в сотрудничестве с ОСС	Специализированные материалы и ресурсы разработаны.	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
▪ Начало проведения внутренней коммуникационной кампании	Внутренняя коммуникационная кампания начата.	Апрель 2019 года	В процессе осуществления

### 5.2 Онлайн-ресурсы для руководителей, отвечающих за набор персонала

▪ Подготовка конкретных материалов	Материалы подготовлены.	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
▪ Публикация онлайн-ресурсов	Доступ к онлайн-ресурсам предоставлен.	Июнь 2019 года	В процессе осуществления

## План действий по достижению гендерного паритета среди сотрудников ФАО

<b>1. Лидерство и ответственность</b>			
<u>Обзор</u>			
Для эффективной реализации этого плана действий необходима поддержка со стороны старшего руководства. Поэтому Организация проводит различные мероприятия, направленные на то, чтобы руководители, отвечающие за набор персонала, в полной мере осознавали свою роль в обеспечении гендерного паритета и свою ответственность за его достижение.			
<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>1.1 Публикация пересмотренного руководства по набору сотрудников</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Пересмотр действующего руководства и определение нового подхода</li> </ul>	Новый подход определен.	Октябрь 2018 года	Завершено
<ul style="list-style-type: none"> <li>Выпуск пересмотренного руководства, которое позволит повысить важность роли руководителей, отвечающих за набор персонала, как лиц, призванных обеспечить достижение гендерных показателей на различных этапах процедуры отбора кандидатов.</li> </ul>	Пересмотренное руководство опубликовано.	Январь 2019 года	В процессе осуществления
<b>1.2 Специализированные ресурсы для старшего руководства по вопросам поощрения гендерного равенства на рабочих местах</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Обсуждения с участием OHR, ESP и OSD</li> </ul>	Определены общий подход и общие цели.	Январь 2019 года	В процессе осуществления

▪ Оценка затрат	Определение бюджета	Февраль 2019 года	Проводится анализ имеющегося бюджета.
▪ Подготовка конкретных материалов	Материалы подготовлены.	Март 2019 года	В процессе осуществления
▪ Публикация онлайн-ресурсов	Доступ к онлайн-ресурсам предоставлен.	Апрель 2019 года	В процессе осуществления
<b>2. Набор, удержание, служебный рост и повышение квалификации сотрудников</b>			
<u>Обзор</u> ФАО принимает меры по преодолению неосознанной предвзятости на различных этапах отбора кандидатов и реализует конкретные инициативы по содействию служебному росту женщин-специалистов.			
<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>2.1 Исключение второстепенной личной информации о кандидатах в процессе отбора</b>			
▪ Пересмотр принятого подхода и определение нового	Новый подход определен.	Январь 2019 года	В процессе осуществления
▪ Исключение личной информации о кандидатах, такой как семейное положение и количество детей, в процессе набора персонала	Исключение личной информации из характеристик, предоставляемых комиссиям по отбору кандидатов	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
<b>2.2 Общая база данных и обмен информацией с расположенными в Риме учреждениями</b>			
▪ Совместные обсуждения РРУ с целью анализа текущей ситуации и определения нового подхода	Общий подход и общие цели определены.	Январь 2019 года	В процессе осуществления
▪ Создание общей базы данных квалифицированных кандидатов – женщин и обмен информацией о таких кандидатах	Общая база данных создана, обмен информацией с расположенными в Риме	Март 2019 года	В процессе осуществления

	учреждениями осуществляется.		
<b>2.3 Адресные информационные кампании</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Оценка предложений внешних организаций-поставщиков</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Сентябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Анализ подобных кампаний, проводимых другими учреждениями системы ООН</li> </ul>	Представление доклада об оценке старшему руководству, отвечающему за управление ЛР	Сентябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Начало проведения адресных кампаний, ориентированных на кандидатов-женщин</li> </ul>	Проведение адресных кампаний начато.	Март 2019 года	В процессе осуществления
<ul style="list-style-type: none"> <li>Начало проведения адресных кампаний, ориентированных на женщин – кандидатов на должности старших руководителей</li> </ul>	Проведение адресных кампаний начато.	Март 2019 года	В процессе осуществления
<b>3. Благоприятная атмосфера</b>			
<p><u>Обзор</u></p> <p>Организация уже одобрила Руководство по формированию благоприятной атмосферы в системе ООН и твердо намерена продолжать осуществлять и активизировать конкретные меры по созданию рабочей среды, в которой поощряются многообразие и гибкость, гарантируются равные возможности, учитывается, что у сотрудников есть семьи и друзья, а также обеспечиваются безопасные условия труда. Разработаны и реализуются на практике меры по недопущению домогательств и злоупотреблений служебным положением, соблюдению этических норм, разрешению конфликтов и защите от преследований; кроме того, ФАО активно участвует в работе Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН. ФАО уже реализовала на практике политику грудного вскармливания и ввела гибкие условия труда, такие как гибкий график работы, работа на дому, неполная занятость, сжатые графики работы и поэтапный выход на пенсию.</p>			

<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>3.1 Меры по недопущению домогательств и злоупотреблений служебным положением, соблюдению этических норм, разрешению конфликтов и защите от преследований</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Публикация обязательных электронных учебных курсов по вопросам недопущения домогательств и злоупотреблений служебным положением, соблюдения этических норм, разрешения конфликтов и защиты от преследований</li> </ul>	Электронный учебный курс опубликован.	Октябрь 2018 года	Завершено.
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Принятие политики по недопущению домогательств и злоупотреблений служебным положением, соблюдения этических норм, разрешения конфликтов и защиты от преследований</li> </ul>	Политика принята.	Март 2019 года	В процессе осуществления
<b>3.2 Гибкие условия труда</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Принятие политики в отношении введения гибких условий труда, в частности, гибкого графика работы, работы на дому, неполной занятости, сжатых графиков работы и поэтапного выхода на пенсию</li> </ul>	Политика принята.	До 2018 года	Завершено.

<b>4. Организационная культура</b>			
<u>Обзор</u> Организация ведет подготовку внутренней коммуникационной кампании, призванной расширить положительное воздействие рабочей среды, построенной на принципах многообразия. В целях развития организационной культуры, в которой ценится многообразие, сотрудники будут получать специализированные материалы и доступ к соответствующим ресурсам. Кроме того, руководителям, отвечающим за набор персонала, будет предоставляться доступ к специализированным ресурсам по вопросам руководства разнообразными людскими ресурсами и эффективного поощрения многообразия в подразделениях.			
<u>Мероприятия</u>	<u>Показатели</u>	<u>Сроки</u>	<u>Статус</u>
<b>4.1 Внутренняя коммуникационная кампания</b>			
▪ Первоначальное обсуждение между ОНР и OCC	Определение коммуникационной стратегии	Январь 2019 года	В процессе осуществления
▪ Разработка специализированных материалов и ресурсов	Специализированные материалы и ресурсы разработаны.	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
▪ Начало проведения внутренней коммуникационной кампании	Внутренняя коммуникационная кампания начата.	Апрель 2019 года	В процессе осуществления
<b>4.2 Онлайн-ресурсы для руководителей, отвечающих за набор персонала</b>			
▪ Подготовка конкретных материалов	Материалы подготовлены.	Февраль 2019 года	В процессе осуществления
▪ Оценка затрат	Бюджет определен.	Январь 2019 года	Проводится анализ имеющегося бюджета.
▪ Публикация онлайн-ресурсов	Доступ к онлайн-ресурсам предоставлен.	Июнь 2019 года	В процессе осуществления