|  |  |
| --- | --- |
| **Полномочная конференция (ПК-18)****Дубай, 29 октября – 16 ноября 2018 г.** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ | **Документ 68-R** |
|  | **12 октября 2018 года** |
|  | **Оригинал: испанский** |
|  |
| Аргентинская Республика, Коста-Рика, Доминиканская Республика |
| Предложения для работы конференции |
|  |
|  |

Цель

Цель администраций, подписавших настоящий документ, заключается в том, чтобы превратить МСЭ в организацию, которая играет ведущую роль в области защиты гендерного равенства и занимает передовые позиции в обеспечении представленности женщин на выборных должностях.

На наш взгляд, включение мер по увеличению представленности женщин является ответом на медленный или практически отсутствующий рост числа женщин на старших руководящих позициях и выборных должностях.

Чтобы обеспечить такое равенство на практике, необходимо изменить структуру избирательных процессов.

Предложение о рассмотрении альтернатив, таких как системы квот, основано на концепции справедливости, которая предусматривает иной подход к проблемам неравенства для обеспечения равной представленности. Как утверждается, сбалансированное участие мужчин и женщин в принятии решений может способствовать формированию новых идей, ценностей и форм поведения, что, в свою очередь, позволит добиться большей справедливости и сбалансированности в мире как для женщин, так и для мужчин.

Предлагается изучить этот вопрос в рамках Совета, с тем чтобы определить наиболее эффективный способ осуществления данной резолюции.

ADD ARG/CTR/DOM/68/1

Проект новой Резолюции [ARG/CTR/DOM-1]

Учет гендерных аспектов при выборе должностных лиц МСЭ

Полномочная конференция Международного союза электросвязи (Дубай, 2018 г.),

ссылаясь на

*a)* Цель 5 в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций по достижению гендерного равенства, которая среди прочего направлена на обеспечение всестороннего и реального участия женщин и равных для них возможностей для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни;

*b)* Пекинскую декларацию и Платформу действий, в которых содержится призыв к тому, чтобы правительства стремились к достижению равного соотношения между мужчинами и женщинами в списках национальных кандидатов, выдвигаемых для избрания или назначения в органы Организации Объединенных Наций, специализированные учреждения и другие автономные организации системы Организации Объединенных Наций, прежде всего на должности старшего уровня;

*c)* Резолюцию 70 (Пересм. Пусан, 2014 г.) Полномочной конференции об учете гендерных аспектов в деятельности МСЭ и содействии обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин посредством информационно-коммуникационных технологий;

*d)* Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UN-SWAP), в котором впервые устанавливаются общие стандарты качества в отношении работы всех учреждений системы ООН по гендерной проблематике;

*e)* Политику в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов (GEM), которая служит инструментом обеспечения того, что гендерное равенство остается ключевым принципом, учитываемым в стратегических программах, планах и видах деятельности МСЭ;

*f)* Конвенцию Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, в которой Организации Объединенных Наций поручается принимать соответствующие меры для обеспечения всестороннего развития и прогресса женщин, включая временные специальные меры, направленные на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, которые не считаются, как это определяется настоящей Конвенцией, дискриминационными, а также подчеркивается, что принятие этих мер ни в коей мере не должно влечь за собой сохранение неравноправных стандартов и эти меры должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения;

*g)* Общесистемную стратегию обеспечения равного соотношения мужчин и женщин Организации Объединенных Наций 2017 года, в которой Канцелярии Генерального секретаря рекомендуется разработать объединенный современный административный механизм привлечения кандидатов на старшие руководящие должности в системе Организации Объединенных Наций, предполагающий создание и ведение реестра перспективных кандидатов на такие должности из числа женщин, отвечающих необходимым требованиям;

*h)* Стратегию МСЭ в области гендерного паритета 2018 года, направленную на использование в максимальной степени всех возможностей для улучшения гендерного баланса в МСЭ на всех уровнях персонала;

*i)* пункт 61 Стратегического плана МСЭ по людским ресурсам (Документ C09/56), в котором на Генерального секретаря возлагается ответственность за обеспечение географического и гендерного баланса,

учитывая,

*a)* что Организация Объединенных Наций доказала, что реальное вовлечение женщин в процесс принятия решений повышает эффективность и продуктивность, открывает новые перспективы и возможности для поиска решений, способствует увеличению высвобождаемых ресурсов и укреплению усилий во всех сферах деятельности;

*b)* что в сентябре 2017 года Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций официально представил Общесистемную стратегию обеспечения равного соотношения мужчин и женщин и взял на себя обязательство к концу 2021 года достичь гендерного паритета на уровне старшего руководства, включая заместителей Генерального секретаря, помощников Генерального секретаря, представителей и специальных посланников, а также гендерного паритета в Организации Объединенных Наций в целом "задолго до 2030 года";

*c)* что необходимо модернизировать Организацию Объединенных Наций и изменить ее институциональную культуру, с тем чтобы она имела доступ к своим возможностям и полностью реализовала свой потенциал;

*d)* что гендерный паритет имеет основополагающее значение для поддержания авторитета Организации в качестве модели поведения;

*e)* что в МСЭ наблюдается недостаточная представленность женщин в ключевых категориях и на позициях, подразумевающих высокую степень публичности, например на руководящих должностях и высших управленческих постах;

*f)* что за 150 лет существования МСЭ среди избираемых должностных лиц Союза никогда не было женщин;

*g)* что, для того чтобы изменить сложившуюся ситуацию, необходимо принимать решения, направленные на осуществление позитивных мер, которые будут способствовать получению ощутимого результата в краткосрочной перспективе,

признавая,

*a)* что Генеральный секретарь МСЭ является участником Международной сети борцов за гендерное равенство и принял на себя публичные обязательства в области обеспечения гендерного равенства;

*b)* что избираемым должностным лицам и директорам рекомендуется принять публичные обязательства в области гендерного равенства и паритета и сделать конкретные, четкие и амбициозные заявления в целях содействия достижению гендерного равенства и паритета в своих подразделениях;

*c)* что в рамках МСЭ был осуществлен ряд шагов в целях увеличения числа женщин на должностях и в делегациях, представляющих Государства-Члены и Ассоциированные члены;

*d)* что назначение женщин на должности, связанные с принятием решений, является стимулом для расширения участия женщин, а также служит в качестве механизма поощрения интереса женщин к специальностям в области науки и технологий с раннего возраста;

*e)* что необходимо принимать меры по расширению представленности женщин на выборных должностях,

принимая во внимание,

*a)* что принятие систем квот в целях обеспечения участия женщин позволило достичь весьма удовлетворительных и конкретных результатов в том, что касается вовлеченности женщин в политическую жизнь;

*b)* что установление критериев в отношении квот на представленность женщин не должно рассматриваться как мера, противоречащая принципу учета человеческих заслуг или качеств; оно должно рассматриваться как инновационная и передовая политика, направленная на решение проблемы неравного соотношения мужчин и женщин и отсутствия женщин на выборных должностях;

*c)* что принятие корректирующих мер, призванных увеличить число кандидатур из числа женщин, направлено на искоренение существующей дискриминации, исправление допущенных в прошлом ошибок и создание основы для будущего при обеспечении равных возможностей для участия женщин и мужчин в конкурсах на занятие должностей в МСЭ, связанных с принятием решений;

*d)* что достижению целей в области обеспечения гендерного паритета способствует реализация стратегий по предотвращению непреднамеренной гендерной дискриминации в избирательных процессах,

решает,

что необходимо гарантировать, что среди пяти должностных лиц, избираемых в ходе полномочной конференции, должна быть по крайней мере одна женщина,

поручает Совету

1 изучить альтернативы и механизмы для гарантии осуществления настоящей рекомендации, например систему квот;

2 провести необходимую работу по изменению отдельных правил процедуры избрания Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря и Директоров Бюро Секторов в целях осуществления настоящей Резолюции и представить отчет Полномочной конференции 2022 года,

призывает Государства-Члены

представлять кандидатуры из числа женщин на должности Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря и Директоров Бюро радиосвязи, стандартизации электросвязи и развития электросвязи.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_