

Инструмент оценки организации с точки зрения обеспечения гендерного равенства

**ВСЕМИРНАЯ ТАМОЖЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ**



©2022, Всемирная таможенная организация (ВТамО), Бельгия. Все права защищены. Переведено Программой USAID по торговле в Центральной Азии с оригинальной английской версии ВТамО.

Первоначальная версия этой публикации была разработана ВТамО на английском языке, а затем переведена на русский язык Программой USAID по торговле в Центральной Азии с разрешения ВТамО.

ВТамО является исключительным владельцем всех прав интеллектуальной собственности на эту публикацию и ее перевода на русский язык. За качество перевода данной публикации на русский язык и соответствие перевода официальному тексту на английском отвечает Программа USAID по торговле в Центральной Азии.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Цель	6
Благодарность авторам	7
Определения	8
Всесторонний учет гендерной проблематики – управление проектным циклом	16
Оценка организации на основе принципов гендерного равенства	19
Сквозная политика – реализация	20
Принцип 1: Трудоустройство и оплата труда	22
Ключевой элемент А – Заработная плата, льготы и справедливость в оплате труда	22
Ключевой элемент В – Множественная дискриминация/интерсекциональность	23
Ключевой элемент С – Подбор и прием на работу	24
Принцип 2: Баланс между работой и личной жизнью и развитие карьеры.....	27
Ключевой элемент А – Гибкий подход к сотрудникам.....	27
Ключевой элемент В – Уход за членами семьи и лицами, находящимися на иждивении сотрудника.....	28
Ключевой элемент С – Карьерный рост	29
Принцип 3: Здоровье, безопасность и рабочая среда, свободная от насилия.....	31
Ключевой элемент А – Забота о здоровье	31
Ключевой элемент В – Гендерное насилие (ГН)	31
Ключевой элемент С – Домогательства, включая сексуальные домогательства.....	33
Принцип 4: Руководство и лидерство	34
Ключевой элемент А – Руководство и управление	34
Ключевой элемент В – Лидерство.....	35
Принцип 5: Взаимодействие таможенной службы с заинтересованными сторонами.....	37
Ключевой элемент А – Таможенная политика и процедуры.....	37
Ключевой элемент В – Организация работы в пунктах перехода границы.....	38
Ключевой элемент С – Отношения с заинтересованными сторонами	39

Введение

В 21-м веке таможенная служба должна выполнять широкий спектр задач, связанных с развитием своей страны. Независимо от того, о каком именно направлении деятельности идет речь: сбор доходов, содействие торговле, обеспечение безопасности цепочки поставок или защита общества, – таможенные органы во всех случаях должны обеспечивать высокий уровень эффективности и демонстрировать готовность оказывать услуги высокого качества. Развитие таможенной службы требует серьезной работы вне зависимости от того, на что конкретно направлены ее усилия: на внедрение международных технических стандартов и передовой практики или на важные межсекторальные аспекты организационного развития. Государства-члены Всемирной таможенной организации (ВТамО) выделяют значительные ресурсы и прилагают максимум усилий для того, чтобы нарастить свой потенциал с целью создания таможенных служб, которые могли бы максимально эффективно реагировать на потребности среды, в которой они работают, и обеспечивать реализацию целей, поставленных государством.

Гендерное равенство и многообразие – это фундаментальные права, которые были зафиксированы в принятой в 1948 году Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций (ВДПЧ) и являются необходимыми предпосылками для достижения устойчивого развития и роста. Более того, продвижение гендерного равенства включено в качестве приоритетной задачи в Повестку дня ООН в области международного развития на период до 2030 года. Так, в соответствии с Задачей № 5 Целей устойчивого развития (ЦУР) женщинам и девочкам должен быть предоставлен равный доступ к образованию, здравоохранению и достойной работе, а также возможность участвовать в принятии политических и экономических решений¹. Практика показывает, что продвижение гендерного равенства способствует социальному и экономическому развитию и улучшает общие результаты и устойчивое развитие деятельности².

Все участники таможенного сообщества едины во мнении: самый важный актив организации – это люди. В этой связи созданию максимально благоприятных условий для работы людей необходимо уделять особое внимание. Рабочая среда, свободная от домогательств и дискриминации, остается ключевым аспектом, от которого зависит эффективность сотрудников, поэтому ВТамО считает, что государства-члены должны включать в свои текущие программы реформ и модернизации вопросы обеспечения гендерного равенства.

Кроме того, как показывает практика, поощрение гендерного равенства и культурно-личностного многообразия на рабочем месте создает благоприятную среду для внедрения инноваций и повышения эффективности как отдельных сотрудников, так и организации в целом³. В современных условиях организации должны привлекать сотрудников, имеющих разную этно-социальную принадлежность, благодаря чему они могут привнести в организацию разные навыки и точки зрения. Поэтому, чтобы в полной мере использовать способности каждого, в организации должны быть обеспечены равные возможности, а внутренняя политика не должна допускать дискриминацию и наделение кого-либо в организации несправедливыми преимуществами.

Так как таможенные службы напрямую влияют на лиц, занимающихся торговлей, операционная политика и процедуры на местах должны приниматься с учетом их влияния на различные группы населения. Например, в приграничных населенных пунктах мелкой торговлей в основном занимаются женщины, в связи с чем таможенные службы должны проанализировать, каким образом применяемая ими общая политика и процедуры могут несправедливо поставить этих торговцев в невыгодное положение по сравнению с более крупным бизнесом, и определить меры, позволяющие обеспечить справедливые условия для всех.

¹ <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

² <https://siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936222006/Complete-Report.pdf>

³ <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Настоящий инструмент оценки служит руководством для таможенных администраций в этих действиях. В частности, в документе содержится отдельная глава, посвященная всестороннему учету гендерной проблематики в управлении проектным циклом. Кроме того, в документе рассматриваются пять ключевых принципов, относящихся к различным аспектам таможенной деятельности, а также сквозная политика, от которой во многом зависит успех осуществления устойчивых реформ, направленных на решение гендерного вопроса. Для каждого ключевого принципа предлагается ряд элементов и индикаторов, которые можно использовать при проведении оценки. Некоторые индикаторы могут быть неприменимы в определенных ситуациях или даже могут противоречить национальному законодательству в некоторых странах, так что необязательно использовать все индикаторы.

Пять ключевых принципов:

- Принцип 1 – Трудоустройство и оплата труда
- Принцип 2 – Баланс между работой и личной жизнью, развитие карьеры
- Принцип 3 – Здоровье, безопасность и рабочая среда, свободная от насилия
- Принцип 4 – Руководство и лидерство
- Принцип 5 – Взаимодействие таможенной службы с ключевыми сторонами

Цель

Цель настоящего документа – предоставить таможенным службам инструмент оценки текущих политик, практик и мероприятий, который позволяет решить вопросы гендерного равенства. Кроме того, в дополнение к проводимым реформам и модернизации этот инструмент можно рассматривать как инструкцию или свод рекомендаций, помогающих организациям определить, какие именно изменения они хотели бы осуществить. Предлагаемые индикаторы позволяют выявить и проанализировать многие аспекты, которые могут иметь непосредственное влияние на людей и на уровень эффективности организации.

Для получения наилучших результатов, таможенной службе рекомендуется сформировать небольшую рабочую группу, состоящую из представителей различных отделов и центрального аппарата, которые будут совместно оценивать каждый индикатор, чтобы определить, в какой степени таможенной службе удалось внедрить те или иные реформы. Таможенная служба может использовать только те индикаторы или разделы настоящего «Инструмента оценки организации с точки зрения обеспечения гендерного равенства», которые она считает наиболее подходящими, исходя из своих потребностей, а также условий, в которых она работает. В рабочую группу должны входить представители всех подразделений таможенной службы: управление персоналом, высшее руководство, отделы, отвечающие за повышение квалификации, операции, модернизацию, стратегическое планирование и т. д.

Во многих случаях, показатели никогда прежде не рассматривались и могут показаться слишком масштабными. В этом случае команда может использовать их как идею о том, как таможенная служба может подойти к решению соответствующего вопроса.

Прежде всего, оценка позволит определить исходный уровень или текущую ситуацию, в которой находится таможенная служба с точки зрения политики и мер, обеспечивающих учет гендерной проблематики. Кроме того, оценка даст возможность выявить сильные стороны организации в этом вопросе, а также области, где возможны улучшения. По результатам оценки должны быть сформулированы конкретные цели и задачи по укреплению гендерной политики, практики и организационной культуры, в отношении которых должен быть организован регулярный мониторинг для измерения прогресса. Эти действия должны стать неотъемлемой частью реформы и модернизации таможенной службы.

В странах, где женщины имеют ограниченные юридические права и средства правовой защиты, таможенная служба может использовать этот инструмент как основу для продвижения изменений в национальном законодательстве, а также для принятия любых доступных ей административных мер для улучшения положения женщин, работающих в организации.

Необходимо отметить, что в разных странах и культурах, у представителей разных поколений и у отдельных граждан понимание гендерного равенства и эффективных способов его достижения могут различаться. Например, некоторым может быть ближе подход, предусматривающий «позитивные действия» или квоты, позволяющие не допустить или смягчить неблагоприятные условия, в которых находится определенная группа. При этом другие лица могут быть категорически против такого подхода, считая, что он противоречит принципу справедливого обращения.

Более того, гендерное равенство не всегда означает, что среди работников должно быть обеспечено гендерное соотношение «50 на 50 %». Речь в данном случае идет о создании условий и возможностей, позволяющих женщинам и мужчинам иметь одинаковые права и возможности, исходя исключительно из их навыков, а также о формировании рабочей среды, где ко всем относятся с одинаковым уважением. Чтобы в полной мере обеспечить гендерное равенство, соответствующие аспекты гендерного равенства должны быть встроены во всю организационную культуру, политику и процедуры.

Цель «Инструмента оценки организации с точки зрения обеспечения гендерного равенства» – предоставить максимально объективный подход к достижению гендерного равенства, основанный на методах, признаваемых на международном уровне, в рамках которого особое внимание уделяется сферам ответственности таможенных служб, когда они выступают и в качестве работодателей, и в качестве поставщиков услуг населению.

Благодарность авторам

Настоящий «Инструмент оценки организации с точки зрения обеспечения гендерного равенства» был разработан на основе руководства, подготовленного проектом **«Инициатива по продвижению принципов гендерного равенства»**, головной офис которого находится в г. Сан-Франциско, штат Калифорния, Соединенные Штаты Америки.

Этот документ не может воспроизводиться или распространяться в коммерческих целях.

Определения

Позитивное действие	Адресные меры, нацеленные на определенную группу и направленные на устранение и предотвращение дискриминации, смягчение неблагоприятных условий, возникающих в результате существующих взглядов, поведения и структур. Под позитивными действиями мы подразумеваем действия, цель которых – обеспечить доступ представителей определенных категорий лиц (в данном случае – женщин) к гарантированным им правам в той же степени, в которой этот доступ обеспечен представителям других категорий (в данном случае – мужчинам) ⁴ .
Компетенция	Зачастую компетенция понимается как совокупность знаний, способностей и умений, необходимых для успешного выполнения соответствующего действия или трудовой деятельности. Такое традиционное определение можно расширить: компетентность следует понимать как средство, которое позволяет человеку действовать, добиваться успеха, развиваться, правильно выполнять задачи, осуществлять профессиональную или личную деятельность и которое основано на структурированном наборе знаний, способностей, стратегий, восприятий, отношений и т. д. На практике компетенция может выражаться в наблюдаемом и измеримом поведении, которое необходимо для выполнения задачи на заданном уровне эффективности ⁵ .
Управление человеческими ресурсами (УЧР) на основе компетентностного подхода	<p>Компетентностный подход позволяет определить связанные с выполняемой работой компетенции и сформулировать их в виде целей и/или критериев эффективности.</p> <p>Компетенция – это фундамент управления человеческими ресурсами, и в основе компетентностного подхода лежат три главных аспекта: адаптивность (к организационной среде и стратегии, а также к специфике работы); системность (являясь основой всех процессов УЧР, системность обеспечивает надежный фундамент для разработки мультимодальных, прозрачных и доступных инструментов УЧР); оперативность (при наличии четко определенных компетенций, необходимых для максимально эффективного выполнения работы (текущей или будущей) на конкретной должности, каждый сотрудник и руководитель может работать более эффективно).</p> <p>Это ключевой инструмент для последовательного внедрения среди сотрудников организации принципов управления, ориентированного на результат.</p> <p>Выявление, развитие и оценка компетенций, необходимых для реализации стратегического плана организации, является фундаментом управления на основе компетентностного подхода и ключом к устойчивому организационному развитию⁶.</p>
Дискриминация	Дискриминация – любое несправедливое обращение или необоснованное установление каких-либо различий на основе расы, пола, религии, гражданства, этнического происхождения, сексуальной ориентации, ограниченных физических возможностей, возраста, языка, социального происхождения или иных характеристик. Дискриминация может быть направлена против одного человека или группы лиц, находящихся в схожем положении, или же может проявляться в преследовании или злоупотреблении властью ⁷ .

⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

⁵ http://wcoomdpublishations.org/downloadable/download/sample/sample_id/134/

⁶ http://wcoomdpublishations.org/downloadable/download/sample/sample_id/134/

⁷ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>

Многообразие	<p>Наличие внутри организации лиц, представляющих множество различных групп, из которых состоит общество⁸.</p> <p><i>Многообразие</i> – это «кто» и «что»: кто сидит за этим столом, кого принимают на работу, кого продвигают по службе.</p> <p><i>Инклюзивность</i> – это «как»: поведение, которое обеспечивает культурно-личностное многообразие⁹.</p>
Расширение прав и возможностей	<p>Расширение прав и возможностей женщин и девочек связано с обретением ими контроля над собственной жизнью. Сюда входит повышение осведомленности, развитие уверенности в себе, расширение диапазона выбора, улучшение доступа к ресурсам и контроля над ресурсами, а также меры, связанные с изменением структур и институтов, которые усугубляют или способствуют сохранению гендерной дискриминации и неравенства. Это означает, что для расширения прав и возможностей женщин и девочек им нужно обеспечить не только равные возможности (образование и охрана здоровья) и равный доступ к ресурсам (земля и занятость), но и возможность использовать эти права и ресурсы, а также возможность делать стратегический выбор и принимать решения (например, благодаря занятию руководящих должностей и участию в политических институтах)¹⁰.</p>
Гендер	<p>Гендер связан с ролью, поведением, деятельностью и характеристиками, которые данное общество в данный момент времени считает подходящими для мужчин и для женщин¹¹.</p>
Гендерный анализ	<p>Гендерный анализ – критическое исследование того, как различия в гендерных ролях, занятиях, потребностях, возможностях и правах влияют на мужчин, женщин, девочек и мальчиков в определенных ситуациях или контекстах. В рамках гендерного анализа проводится сравнительная оценка положения женщин и мужчин: доступ к ресурсам и контроль над ресурсами, а также ограничения, с которыми они сталкиваются. Гендерный анализ должен быть частью любых отраслевых оценок или ситуационного анализа. Его задача – гарантировать, что реализуемая деятельность не усугубляет гендерную несправедливость и неравенство, и (по возможности) обеспечить большее равенство и справедливость в гендерных отношениях¹².</p>
Гендерный аудит	<p>Оценка политик, программ, организационных структур и процедур (включая процессы принятия решений), а также соответствующих бюджетов с точки зрения того, насколько в них учитываются аспекты гендерного равенства.</p> <p>В ходе гендерного аудита рассматриваются (как правило, на коллегиальной основе с участием всех затрагиваемых сторон) следующие аспекты: эффективность внутренних процедур и соответствующих систем поддержки с точки зрения обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики; положительная взаимосвязь между отдельными процедурами; соблюдение этих процедур. В рамках такого аудита определяется текущее положение (исходные показатели), выявляются критические пробелы и проблемы, рекомендуются способы их решения (возможные улучшения и инновации).</p>

⁸ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diversity>

⁹ <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2016/11/22/the-difference-between-diversity-and-inclusion-and-why-it-is-important-to-your-success/#54bb55e45f8f>

¹⁰ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

¹¹ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

¹² <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

	<p>Кроме того, в ходе оценки документально фиксируются передовые методы достижения гендерного равенства.</p> <p>Гендерный аудит улучшает общую способность организации анализировать свою деятельность с гендерной точки зрения и выявлять сильные и слабые стороны в продвижении вопросов гендерного равенства¹³.</p>
<p>Гендерное насилие (ГН)</p>	<p>ГН – общий термин для любого вредоносного действия, которое совершается против воли человека и основывается на существующих в обществе (гендерных) различиях между мужчинами и женщинами. В разных культурах, странах и регионах ГН может быть разным по своему характеру и масштабам. Примеры ГН включают в себя сексуальное насилие, в том числе сексуальную эксплуатацию/домогательства и принуждение к проституции; домашнее насилие; торговлю людьми; принудительный/ранний брак; вредные традиционные практики (например, калечащие операции на женских половых органах); убийства, совершаемые «в защиту чести»; наследство, которое положено вдове.</p>
<p>Гендерный разрыв</p>	<p>Термин «гендерный разрыв» относится к любому неравенству, связанному с положением женщин и мужчин в обществе. Зачастую этот термин используется для обозначения разницы в среднем заработке женщины и мужчины (так называемый «гендерный разрыв в оплате труда»), однако гендерный разрыв наблюдается и во многих других областях. В частности, Всемирный экономический форум использует четыре основных компонента для расчета индекса гендерного разрыва: экономическое участие и возможности, уровень образования, здоровье и выживание, а также условия для полноправного участия в политической жизни общества¹⁴.</p>
<p>Гендерное равенство</p>	<p>Понятие «гендерное равенство» относится к равным правам, обязанностям и возможностям женщин и мужчин, девочек и мальчиков. Равенство не означает, что женщины и мужчины станут одинаковыми; это значит, что права, обязанности и возможности женщин и мужчин не будут зависеть от того, кем родился человек: мужчиной или женщиной. Гендерное равенство подразумевает учет интересов, потребностей и приоритетов как женщин, так и мужчин, признавая при этом культурно-личностное многообразие среди женщин и мужчин¹⁵.</p>
<p>Гендерная справедливость</p>	<p>Гендерная справедливость означает определенное понимание социальной справедливости, которое обычно основывается на традициях, обычаях, религии или культуре и чаще всего интерпретируется не в пользу женщин. Такое использование «справедливости» с точки зрения улучшения положения женщин было признано неприемлемым. Предпочтительным термином в Организации Объединенных Наций является «гендерное равенство», а не «гендерная справедливость»¹⁶.</p> <p>Концепция признает, что женщины и мужчины имеют разные потребности и возможности и что эти разные потребности следует выявлять и обеспечивать таким образом, чтобы исправить дисбаланс между полами. Сюда может входить равное обращение или же такое обращение, которое хоть и является разным, однако считается равноценным с точки зрения прав, пользы, обязанностей и возможностей.</p>

¹³ <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1145>

¹⁴ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

¹⁵ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

¹⁶ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=>

	<p>Несмотря на то, что «равенство» и «справедливость» зачастую используются как синонимы, это два совершенно разных понятия. В международных договорах о правах человека говорится о «равенстве», в других сферах часто используется термин «справедливость». Термин «гендерная справедливость» иногда используется таким образом, что это только закрепляет стереотипы о роли женщин в обществе, предполагая, что с женщинами следует обращаться «справедливо» в соответствии с выполняемыми ими ролями. Есть определенный риск того, что такое понимание будет способствовать сохранению неравноправных гендерных отношений и укреплению вредных женщинам гендерных стереотипов. В этой связи данный термин следует использовать с осторожностью – так, чтобы это не маскировало нежелание говорить о дискриминации и неравенстве более открыто¹⁷.</p>
<p>Гендерно-инклюзивный язык</p>	<p>Использование гендерно-инклюзивного языка означает такую письменную и устную речь, которая не допускает дискриминации в отношении определенного пола, социального гендера или гендерной идентификации, а также не способствует сохранению гендерных стереотипов. Учитывая ключевую роль языка в формировании культурных и социальных взглядов, использование гендерно-инклюзивного языка является эффективным способом продвижения гендерного равенства и искоренения гендерных предубеждений¹⁸.</p>
<p>Всесторонний учет гендерной проблематики</p>	<p>Всесторонний учет гендерной перспективы – процесс оценки последствий для женщин и мужчин любых планируемых действий в любых областях и на любом уровне, включая законодательство, политику или программы. При таком подходе учет проблем и опыта женщин и мужчин становится неотъемлемой частью разработки, реализации, мониторинга и оценки политики и программ во всех политических, экономических и социальных сферах, обеспечивая женщинам и мужчинам равные выгоды и не допуская дальнейшего сохранения и распространения неравенства. Конечной целью этого подхода является достижение гендерного равенства.</p> <p>Всесторонний учет гендерной проблематики – это подход, выбранный системой Организации Объединенных Наций и международным сообществом для продвижения прав женщин и девочек как составной части прав человека, чему посвящена деятельность Организации Объединенных Наций¹⁹.</p>
<p>Гендерный разрыв в оплате труда / заработной плате</p>	<p>Гендерный разрыв в оплате труда означает разницу между средним показателем заработка женщин и средним показателем заработка мужчин. Эти данные относятся как к наемным работникам, занятым полный день, так и к самозанятым лицам²⁰.</p>
<p>Гендерные стереотипы</p>	<p>Предвзятые представления, в соответствии с которым женщинам и мужчинам произвольно отводятся определенные роли и характеристики, определяемые и ограниченные их гендером²¹.</p> <p>Гендерные стереотипы могут ограничить развитие природных талантов и способностей девочек и мальчиков, женщин и мужчин, а также их образовательный и профессиональный опыт и жизненные возможности в целом. Стереотипы в отношении женщин являются одновременно следствием и причиной глубоко укоренившихся взглядов, ценностей, норм и предубеждений в отношении женщин. Они используются для оправдания и поддержания исторически сложившегося доминирования мужчин над</p>

¹⁷ <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1175>

¹⁸ <http://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>

¹⁹ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>

²⁰ <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

²¹ <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1222>

	<p>женщинами, а также сексистских взглядов, которые сдерживают продвижение женщин²². <i>Чтобы лучше понять это определение, его необходимо рассматривать в связке с общим определением «стереотипа», которое звучит следующим образом:</i></p> <p>«Широко распространенный и при этом фиксированный и чрезмерно упрощенный образ или представление об определенном типе человека или предмете»²³.</p>
<p>Политика или меры, учитывающие гендерный вопрос <i>(также иногда называемые гендерно-ориентированной политикой или мерами)</i></p>	<p>Политика, учитывающая особенности жизни женщин и мужчин, направленная на устранение неравенства и поощрение равного распределения ресурсов с учетом гендерного аспекта²⁴.</p>
<p>Домогательство</p>	<p>Домогательство – любое ненадлежащее и нежелательное поведение, которое будет обоснованно расценено как оскорбление или унижение другого лица. Домогательства могут выражаться в виде слов, жестов или действий, которые могут раздражать, оскорблять, вызывать чувство тревоги или страха, преуменьшать достоинство, унижать или смущать другого человека или создавать атмосферу страха, враждебности или неприятия на рабочем месте. Домогательство обычно подразумевает несколько инцидентов. Разногласия по поводу выполнения работы или по другим связанным с работой вопросам обычно не считаются домогательством и рассматриваются не в соответствии с положениями настоящей политики, а в контексте управления эффективностью²⁵.</p>
<p>Интерсекциональность</p>	<p>Взаимосвязанное использование определенных социальных категорий (таких как раса, класс и гендер) в отношении конкретного лица или группы, которое формирует наслаивающиеся друг на друга и взаимозависимые системы дискриминации²⁶.</p>
<p>Инклюзивность</p>	<p>Вовлечение в политическую, экономическую и социальную жизнь множества разных типов людей и справедливое и равное отношение ко всем этим типам²⁷.</p> <p>Практика или политика вовлечения лиц, которые в противном случае могли бы остаться в стороне от проводимой деятельности или были бы изолированы (например, физически или умственно недееспособные лица и представители различных меньшинств)²⁸.</p> <p><i>Многообразие</i> – это «кто» и «что»: кто сидит за этим столом, кого принимают на работу, кого продвигают по службе.</p> <p><i>Инклюзивность</i> – это «как»: поведение, которое обеспечивает культурно-личностное многообразие²⁹.</p>

²² <https://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1222>

²³ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/stereotype>

²⁴ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

²⁵ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

²⁶ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/intersectionality>

²⁷ <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/inclusiveness>

²⁸ <https://en.oxforddictionaries.com/definition/inclusiveness>

²⁹ <https://www.forbes.com/sites/williamarruda/2016/11/22/the-difference-between-diversity-and-inclusion-and-why-it-is-important-to-your-success/#54bb55e45f8f>

<p>Оценка воздействия</p>	<p>Анализ воздействия – один из этапов цикла подготовки и реализации политики или программы в рамках государственного управления. Анализ воздействия может состоять из двух частей:</p> <p><i>Анализ воздействия до начала мероприятия:</i> часть анализа потребностей и планирования предстоящей деятельности, связанной с разработкой и внедрением политики. Включает в себя перспективный анализ возможного воздействия предполагаемой политики, результаты которого учитываются при разработке политики (своего рода «составление бизнес-плана» для разработчиков политики);</p> <p><i>Оценка воздействия после окончания мероприятия:</i> часть деятельности, связанная с оценкой и управлением цикла разработки и реализации политики. В широком смысле задача такой оценки – понять, в какой степени и каким образом предлагаемая политика или мероприятие решает соответствующую проблему. Основное внимание в рамках оценки воздействия направлено на последствия мероприятия, тогда как анализ охватывает более широкий круг вопросов: насколько структура политики (мероприятия) подходит для достижения поставленных целей; стоимость и эффективность политики (мероприятия); непредвиденные последствия политики (мероприятия); использование полученного опыта для повышения эффективности будущих мероприятий³⁰.</p>
<p>Заявление о политике</p>	<p>Заявление о планах и намерениях организации или государственного органа³¹.</p> <p>«Заявление о гендерной политике» означает объявление планов и намерений организации или государственного органа в области гендерного равенства.</p>
<p>Пол (биологический пол)</p>	<p>Физические и биологические характеристики, отличающие мужчин и женщин³².</p>
<p>Данные с разбивкой по полу</p>	<p>Данные с разбивкой по полу – это данные, которые распределены в отдельные группы (исходя из пола) и позволяют получить информацию отдельно для мужчин, женщин, мальчиков и девочек.</p> <p>Если данные не разбиваются по полу, выявлять реальное или потенциальное неравенство становится труднее. Данные с разбивкой по полу необходимы для эффективного гендерного анализа.</p> <p>Статистические данные с разбивкой по полу – популярный на мировом уровне метод всестороннего учета гендерной проблематики, позволяющий выявлять возможные «гендерные разрывы» или дискриминацию. С помощью этого метода можно определить потенциальные проблемы, которые необходимо исправить (например, в руководстве организации 90 % мужчин и лишь 10 % женщин).</p>
<p>Сексуальное домогательство</p>	<p>Сексуальное домогательство – любые нежелательные ухаживания, просьбы об оказании сексуальных услуг, фразы, поведение или жесты сексуального характера или любое другое поведение сексуального характера, которое будет обоснованно ожидаемо или воспринято как оскорбление или унижение другого лица, мешает работе, становится условием приема на работу или создает атмосферу страха, враждебности или неприятия на рабочем месте. Обычно под сексуальным домогательством понимается определенная модель поведения, однако оно может быть и единичным инцидентом. Сексуальные домогательства могут иметь место между лицами</p>

³⁰ <https://www.oecd.org/sti/inno/What-is-impact-assessment-OECDImpact.pdf>

³¹ <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/policy-statement>

³² <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=>

	<p>противоположного или одного пола³³. Жертвами и правонарушителями могут быть как мужчины, так и женщины.</p>
<p>Баланс между трудовой деятельностью и личной жизнью</p>	<p>Количество времени, которое вы тратите на работу, по сравнению с количеством времени, которое вы проводите со своей семьей и занимаетесь любимым делом³⁴.</p>
<p>Реинтеграция на рабочем месте</p>	<p>Действие или процесс возвращения к работе после длительного отсутствия (например, отпуска по уходу за ребенком или больничного).</p>
<p>Временные специальные меры</p>	<p>Действия, направленные на ускорение установления фактического равенства между женщинами и мужчинами, которые в краткосрочной перспективе могут быть более благоприятными для женщин. Для обозначения таких «специальных мер» (которые позволяют скорректировать ситуацию и предложить какие-либо компенсации и стимулы) часто используются следующие термины: «позитивные действия», «позитивные меры», «обратная дискриминация» и «позитивная дискриминация». Однако предпочтительным термином в системе ООН является термин «временные специальные меры».</p> <p>Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) (статья 4, пункт 1) разъясняет, что <i>«Принятие государствами-участниками временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, не считается, как это определяется настоящей Конвенцией, дискриминационным, однако оно ни в коей мере не должно влечь за собой сохранение неравноправных или дифференцированных стандартов; эти меры должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного отношения».</i></p> <p>Данный термин состоит из трех частей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Временные: согласно этой части данного термина эти меры не должны считаться принимаемыми навсегда, даже если фактически такие «временные» меры действуют в течение длительного периода времени. После того, как желаемые результаты были достигнуты и сохраняются в течение определенного периода времени, временные специальные меры должны быть отменены. • Специальные: термин «специальные», хотя и соответствует дискурсу о правах человека, также требует подробного разъяснения. Иногда это слово изображает женщин и другие подвергающиеся дискриминации группы слабыми, уязвимыми и нуждающимися в дополнительных или «специальных» мерах, чтобы они могли участвовать в жизни общества или конкурировать в обществе. Однако реальное значение термина «специальный» в формулировке пункта 1 статьи 4 Конвенции CEDAW заключается в том, что такие меры предназначены для достижения специальной цели. • Меры: термин «меры» охватывает широкий спектр законодательных, исполнительных, административных и других регулирующих инструментов, политик и процедур, таких как информационно-разъяснительная работа или программы поддержки; выделение и/или перераспределение ресурсов; льготные условия; подбор, прием на работу и продвижение по

³³ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

³⁴ <https://dictionary.cambridge.org/fr/dictionnaire/anglais/work-life-balance>

службе определенной целевой группы; количественные цели, привязанные к конкретному графику; системы квот. Выбор конкретной «меры» будет зависеть от контекста, в котором применяется пункт 1 статьи 4, и от конкретной цели, на достижение которой эта мера направлена.

Источник: Общая рекомендация № 25 по пункту 1 статьи 4 (о временных специальных мерах) Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин³⁵.

³⁵ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>

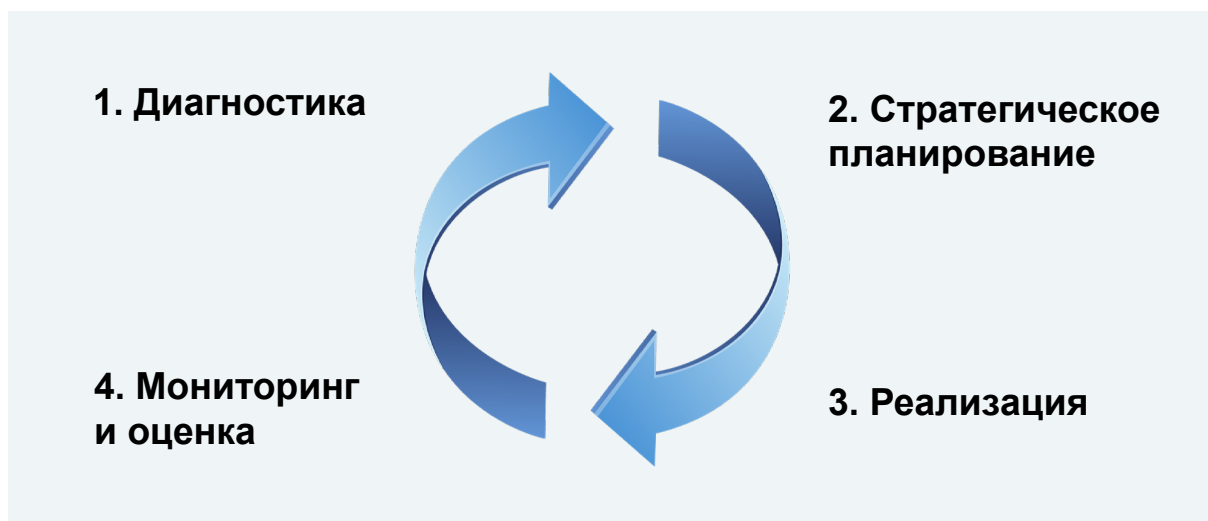
Всесторонний учет гендерной проблематики – управление проектным циклом

Всесторонний учет гендерной проблематики – это оценка и анализ последствий, которые будут иметь для женщин и мужчин любые запланированные действия (включая законодательные решения, политики или программы), совершенные в любой области, на любом уровне и любой вовлеченной стороной. Это – метод включения и рассмотрения гендерной перспективы как неотъемлемого аспекта разработки, реализации, мониторинга и оценки политики и программ. Он позволяет обеспечить одинаковую пользу как для женщин, так и для мужчин, и его конечной целью является достижение гендерного равенства³⁶.

Как и в случае любой реформы и/или инициатив по модернизации, всесторонний учет гендерной проблематики требует высокого уровня участия и ответственности со стороны высшего руководства. Наличие официальных обязательств как необходимого условия для успешного внедрения всестороннего учета гендерной проблематики признается Организацией Объединенных Наций (в Пекинской декларации и платформе действий) и Европейским институтом гендерного равенства (EIGE)³⁷.

От наличия таких обязательств зависит дальнейшая разработка целей и структуры (например, плана действий), которые станут фундаментом для реализации необходимых реформ для продвижения гендерного равенства³⁸.

Всесторонний учет гендерной проблематики реализуется при помощи общепринятого подхода к управлению проектным циклом, который используется для других инициатив в области реформирования и модернизации и включает в себя диагностику, стратегическое планирование, реализацию, мониторинг и оценку. Часто эти отдельные этапы превращаются в цикл, в рамках которого, по мере возникновения каких-либо изменений, каждый шаг повторяется. Например, в ходе оценки новой процедуры или действия могут быть выявлены какие-то новые пробелы, которые нужно будет устранить на этапе планирования в рамках следующего цикла.



³⁶ <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=&fullsearch=0&page=1>

³⁷ http://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/pfa_e_final_web.pdf

³⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

1. Диагностика

Диагностика: чтобы понять, как в настоящее время в вашей таможенной службе обстоят дела в отношении гендерного равенства и/или многообразия, вам необходимо выявить текущие пробелы и области, в которых, возможно, придется принять определенные меры. Первым шагом в этом направлении является количественная и качественная оценка текущей ситуации. В целях проведения количественной оценки проводится сбор и анализ статистических данных с разбивкой по полу в различных областях (занятость, прием на работу, обучение и т. д.). Качественную оценку можно провести с помощью опроса сотрудников и/или внешних ключевых сторон или сбора информации с помощью фокус-групп. Кроме того, одним из инструментов может служить «Инструмент оценки организации с точки зрения обеспечения гендерного равенства».

Содействие реформам за счет привлечения широких сторон: в ходе диагностики очень важно узнать и учесть мнение и потребности широкого круга участвующих сторон. К числу участвующих сторон могут относиться как представители трудового коллектива (внутренние участвующие стороны), так и группы, представляющие женщин, занимающихся торговлей (внешние участвующие стороны), которые могут предложить новые идеи улучшения политики и процедур.

Обзор законодательства и политики: помимо этого, необходимо проанализировать национальную законодательную базу, а также региональные и международные политики и стратегии, связанные с гендерным равенством и культурно-личностным многообразием, чтобы понять существующую нормативно-правовую базу и использовать ее в качестве отправной точки в своей работе.

2. Стратегическое планирование

Постановка цели: после того, как вы провели обзор текущей ситуации в своей таможенной службе, а также более широкой нормативно-правовой базы и политик, вам необходимо определить цели, составив соответствующий план действий по обеспечению гендерного равенства и/или многообразия.

Согласование стратегии: помимо этого, очень важно согласовать стратегию вашей организации с общей национальной политикой и обратиться за соответствующей поддержкой в вышестоящие органы и/или государственные учреждения.

Выделение ресурсов: необходимо четко определить и зафиксировать в плане действий ресурсы, необходимые для реализации конкретных политик/мер/инициатив: человеческие, технические и финансовые. Кроме того, назначив конкретных лиц, которые будут отвечать за те или иные меры, вы сможете повысить ответственность и подотчетность.

Создание специального координационного органа: обеспечить надлежащую реализацию, мониторинг и оценку плана действий можно с помощью специального органа (подразделение, рабочая группа или отдельные сотрудники), который будет отвечать за межсекторальное взаимодействие в рамках таможенной службы и координировать работу по обеспечению гендерного равенства. Этот орган должен следить за тем, чтобы задачи, поставленные перед другими департаментами, отделами и подразделениями, выполнялись в соответствии с планом. Кроме того, в его обязанности будет входить сбор и оценка информации, необходимой для мониторинга и оценки (статистика, результаты опросов, отчеты и комментарии других подразделений).

Расстановка приоритетов: скорее всего, вам не удастся сделать все, что вы запланировали, в связи с чем необходимо определить наиболее приоритетные вопросы.

Составление плана действий, включая систему мониторинга и оценки: план действий должен включать в себя общие цели вашей таможенной службы; предполагаемые мероприятия; ресурсы, необходимые для реализации этих мероприятий; список лиц, которые будут отвечать за их реализацию; график реализации; а также эффективную систему мониторинга и оценки с конкретными индикаторами, которые позволяют регулярно отслеживать и оценивать прогресс в реализации ваших целей. Кроме того, чтобы обеспечить дальнейшее повышение подотчетности, можно согласовать этот план с национальным законодательством и/или региональными или международными политиками.

3. Реализация

После составления плана действий необходимо приступить к его реализации, за которую будет отвечать специальный координационный орган (см. параграф выше). Чтобы привлечь к реформам максимальное количество сотрудников и сформировать у них чувство ответственности за проводимые реформы, в этот процесс важно вовлечь все заинтересованные стороны, включая другие департаменты и подразделения, а также внешних заинтересованных лиц.

Повышение осведомленности и тренинги, посвященные гендерному равенству и многообразию: повышение осведомленности и обучение имеют ключевое значение и должны проводиться на постоянной основе. Они должны стать неотъемлемой частью процесса реализации, чтобы все сотрудники понимали смысл целей и планов таможенной службы в отношении гендерного равенства и знали, что нужно сделать для достижения этих целей.

4. Мониторинг и оценка

Чтобы убедиться в том, что работа ведется в соответствии с планом и соответствует целям таможенной службы, необходим постоянный *мониторинг* реализации. Как указывалось выше, рекомендуется сформировать специальный координационный орган по вопросам гендерного равенства, который будет отвечать за мониторинг и оценку. Для обеспечения подотчетности мониторинг и оценку гендерного равенства можно сделать частью внутреннего аудита.

В целях мониторинга отслеживать прогресс необходимо с самого начала – с момента проведения диагностики. Для этого проводится оценка количественных данных (данные с разбивкой по полу) и качественных данных (например, с помощью рабочих групп или опросов), а также выезды на отдельные объекты, позволяющие убедиться в том, что политики и процедуры выполняются в соответствии с планом.

Конкретные индикаторы мониторинга и оценки гендерного равенства необходимо определить уже на этапе диагностики/планирования.

По истечении установленного периода (который должен быть четко указан в плане действий) может быть проведена *оценка*, позволяющая определить степень успешности мероприятий, уровень достижения целей и необходимость каких-либо корректировок или улучшений. Результаты оценки должны быть четко доведены до сведения как высшего руководства, так и всех сотрудников и других участвующих сторон.

Оценка организации на основе принципов гендерного равенства

Группа, отвечающая за проведение оценки, должна определить степень реализации каждого индикатора. Чтобы упростить классификацию, можно использовать следующую шкалу:

5	Полная реализация	Наличие политики и плана реализации, которые широко признаны и используются в организации.
4	Частичная реализация	У организации есть политика и план реализации, однако они еще не получили широкого признания или не используются в полной мере.
3	Реализации находится на начальном этапе	Политика находится на стадии разработки или внедряется на пилотной основе, и/или реализована в минимальной степени.
2	Несистематические меры	В случае возникновения каких-либо вопросов организация действует по ситуации.
1	Начальная точка	Отсутствие политики или плана; в качестве первого шага необходимо собрать информацию.
0	Неприменимо	Этот ключевой элемент не актуален для деятельности организации.

Сквозная политика – реализация

Чтобы полноценно реализовать всесторонний учет гендерного вопроса, таможенная служба должна внедрить политики и процедуры, проводить тренинги и внедрить систему внутренней отчетности, что позволило бы гарантировать соблюдение и выполнение соответствующих обязательств в рамках всей организации.

Индикатор 1

У нас есть план действий по обеспечению гендерного равенства и/или многообразия, в котором четко изложены цели таможенной службы, график реализации мероприятий, выделенные для реализации ресурсы и эффективная система мониторинга и оценки (включая конкретные индикаторы, которые периодически пересматриваются).

Индикатор 2

У нас есть задокументированные правила и процедуры, которые подтверждают обязательства нашей таможенной службы по предотвращению, борьбе и защите людей от всех форм домогательств, включая домогательства на основе этнического происхождения, сексуальной ориентации, гендерной идентичности/выражения и/или религии. Соответствующие меры могут быть включены в план действий по обеспечению гендерного равенства и/или многообразия и/или в Кодекс поведения.

Индикатор 3

У нас есть специальный орган (подразделение, рабочая группа или должностное лицо), который отвечает за межсекторальное взаимодействие в рамках таможенной службы, координирует работу по обеспечению гендерного равенства и следит за реализацией, мониторингом и оценкой.

Индикатор 4

Мы регулярно собираем и используем **данные с разбивкой по полу** во всех областях, связанных с нашим планом действий по обеспечению гендерного равенства, включая данные о приеме на работу, трудоустройстве (по должности и должностному разряду), участии в тренингах, отпуске по уходу за ребенком и больничных, компенсациях, других льготах и т. д.

Индикатор 5

Мы регулярно проводим опросы для сбора информации, связанной с вопросами гендерного равенства. Опросы проводятся как среди сотрудников (например, опросы о благоприятной атмосфере на рабочем месте), так и среди заинтересованных лиц (например, опросы об уровне удовлетворенности клиентов).

Индикатор 6

Мы предоставляем площадку для обсуждений и проводим фокус-группы, где сотрудники могут высказать свое мнение, поделиться идеями о том, как улучшить гендерное равенство и многообразие в организации, а также определить, повлияли ли включенные в план действий мероприятия на их работу и организацию в целом.

Индикатор 7

Мы устанавливаем ответственность за соблюдение политики и планов по обеспечению гендерного равенства. Для этого мы включаем соблюдение этих политик в оценку эффективности работы руководителей и предпринимаем необходимые шаги, чтобы связать эффективность в области обеспечения гендерного равенства с повышением по служебной лестнице и выплатой компенсаций и/или премий.

Индикатор 8

Мы выделяем достаточные человеческие, финансовые и технические ресурсы для реализации мер, направленных на продвижение гендерного равенства и многообразия.

Индикатор 9

Мы включаем вопросы гендерного равенства и многообразия в нашу политику закупок и работы с независимыми подрядчиками, тем самым обеспечивая соблюдение ими политики недопущения дискриминации принятой таможенной службой.

Индикатор 10

Мы в прямой и недвусмысленной форме включаем вопросы гендерного равенства и многообразия в Коммуникационную политику нашей таможенной службы, в результате чего во внутренних (между нашими сотрудниками) и внешних (с другими заинтересованными сторонами) коммуникациях наша таможенная служба демонстрирует изображения как женщин, так и мужчин, а также использует гендерно-инклюзивный язык.

Индикатор 11

У нас есть комплексная стратегия обучения, которая включает в себя повышение осведомленности и тренинги по вопросам гендерного равенства и многообразия как внутри организации (среди сотрудников на разных уровнях), так и за ее пределами (совместно с внешними заинтересованными лицами). Для этой цели рекомендуется использовать Пакет ВТамО для смешанного обучения по продвижению гендерного равенства в таможенной службе.

Принцип 1: Трудоустройство и оплата труда

Ключевой элемент А – Заработная плата, пособия и справедливость в оплате труда

Несмотря на то, что выплата предусмотренной законом заработной платы и пособий является базовым правом, которое должно соблюдаться в обязательном порядке, нельзя автоматически предполагать, что в реальности именно так и происходит. Гендерный разрыв в оплате труда – это разница в среднем заработке мужчин и женщин, которая обычно выражается либо как соотношение между показателем доходов мужчин и показателем доходов женщин, либо как фактический разрыв в заработной плате. Гендерный разрыв в оплате труда – это результат различных форм преднамеренной и непреднамеренной гендерной дискриминации на рабочем месте: дискриминации при приеме на работу, продвижении по службе и оплате труда, разделения профессий на «женские» и «мужские», предвзятого отношения к матерям и других ситуаций, когда труд женщин недооценивается. Гендерный разрыв в оплате труда существует отчасти потому, что многие женщины занимаются низкооплачиваемым «женским» трудом, хотя бывает и так, что женщинам платят меньше, чем их коллегам-мужчинам, даже за ту же самую работу³⁹. Чтобы устранить дискриминацию в оплате труда и сократить разрыв, необходимо обеспечить справедливость в оплате труда, когда работодатель оценивает и оплачивает труд, отталкиваясь от индивидуальных навыков, усилий, ответственности, компетенций, заслуг и условий труда, а не от человека, выполняющего эту работу. Сопоставимую ценность часто называют **«равной оплатой за труд равной ценности»**. При справедливой оплате труда исходят из предположения, что сравниваемая работа является «равной».

Индикатор 1

Мы предлагаем конкурентную (на национальном уровне) и справедливую заработную плату и другие льготы всем сотрудникам, включая учеников, временных работников/стажеров и лиц, находящихся на испытательном сроке. Для этого таможенная служба должна сравнивать свою шкалу заработной платы с заработной платой, предлагаемой на аналогичных должностях в государственном и частном секторах.

Индикатор 2

Мы регулярно проводим аудит классификации должностей, принципов заработной платы, а также общий анализ соцпакета, чтобы не допустить предвзятости и негативных последствий для женщин и мужчин.

Индикатор 3

Мы платим сопоставимую заработную плату за сопоставимую работу; при определении ставки заработной платы учитываются относительные риски и трудности, связанные с соответствующими должностями.

Индикатор 4

Мы разработали и прописали кадровую политику (ознакомиться с которой может любой сотрудник), которая устанавливает принципы принятия решений о ставках заработной платы и продвижении по службе на основе профессиональных достижений.

³⁹ <https://www.weforum.org/agenda/2017/11/pay-equality-men-women-gender-gap-report-2017/>

Индикатор 5

Мы периодически пересматриваем предлагаемую структуру формирования заработной платы, чтобы определить, согласуется ли наша практика с политикой недопущения дискриминации.

Ключевой элемент В – Множественная дискриминация/интерсекциональность

Помимо дискриминации по половому признаку, женщины и мужчины сталкиваются с дискриминацией по многим другим факторам, включая расу, этническую принадлежность, религию, ограниченные физические возможности, сексуальную ориентацию или культурные стереотипы. Сочетание вышеперечисленных характеристик личности может создавать для женщин серьезные трудности и негативно влиять на их возможности трудоустройства и продвижение по службе.

Дискриминация на основе семейного положения означает, что к работникам относятся по-разному в зависимости от того, состоят ли они в браке, овдовели, разведены, одиноки или живут в гражданском браке со своим партнером (своего или противоположного пола).

Дискриминация по родительскому статусу означает, что с работниками обращаются по-разному исключительно из-за того, что у них есть дети (или нет детей). Там, где принимаются во внимание семейные обязанности, предположение об отсутствии у сотрудника способности или желания работать сверхурочно, ездить в командировки или иным образом выполнять работу на уровне, на котором эти обязанности выполняют другие сотрудники, может отрицательно сказаться на продвижении этого сотрудника по службе и привести к несправедливой оценке эффективности сотрудника. В ряде стран дискриминация беременных и недавно родивших женщин или женщин, имеющих связанные с беременностью и родами медицинские состояния, запрещена.

Кроме того, во многих случаях закон запрещает дискриминацию сотрудников на основании их здоровья, включая наличие у них ВИЧ/СПИД. Дискриминация беременных женщин может иметь различные формы: отказ принять на работу беременную соискательницу, увольнение или понижение в должности беременной сотрудницы. Сюда также входит отказ беременной сотруднице в такой же или аналогичной должности после ее возвращения из декретного отпуска и обращение с беременной сотрудницей иначе, чем с другими временно нетрудоспособными сотрудниками.

Индикатор 1

Наши кадровые политики и процедуры учитывают различные аспекты гендерного равенства и многообразия. Мы запрещаем дискриминацию при приеме на работу, продвижении по службе, установлении заработной платы и дополнительных бонусов, определении дисциплинарных взысканий и прекращении трудовых отношений. Мы приняли письменные кадровые политики, которые устанавливают механизмы найма, перевода, сокращений, дисциплинарных взысканий, увольнений и подачи жалоб, которые обеспечивают всем сотрудникам равные возможности и учитывают потребности и обстоятельства сотрудников.

Индикатор 2

Мы внедрили политику недопущения дискриминации, которая защищает сотрудников, в вопросах расы, этнического происхождения, религии, пола, репродуктивного статуса (включая беременных и недавно родивших женщин или женщин, имеющих связанные с беременностью и родами медицинские

состояния), национального происхождения, социально-экономического положения, родословной, возраста, физических или умственных ограничений, состояния здоровья (включая наличие статуса ВИЧ), статуса опекуна, статуса ветерана, семейного положения, родительского статуса, сексуальной ориентации и гендерной идентичности и/или самовыражения. Мы следим за исполнением этой политики и обеспечиваем соблюдение ее принципов.

Индикатор 3

Мы посвящаем всех сотрудников, о нашей политике по недопущению дискриминации, гендерному равенству, информированию о нарушениях и политике защиты сотрудников от преследований за уведомление о неправомерных действиях. Все наши учебные материалы включают в себя элементы, связанные с организационными ценностями и, когда это уместно, вопросами гендерного равенства и многообразия.

Индикатор 4

Мы делаем все необходимое для того, чтобы все лица, участвующие в принятии связанных с персоналом решений, были осведомлены о соответствующих привилегиях и мерах, включая заработную плату, рабочие часы, льготы, квалификацию и условия труда, чтобы не допустить предвзятости.

Ключевой элемент С – Подбор и прием на работу

Ведущую роль в продвижении политики гендерного равенства и многообразия должны взять на себя государственные органы. С помощью специальных мер по продвижению многообразия (такие как программы найма и информационно-разъяснительной работы) организации могут получить доступ к самому широкому диапазону специалистов на рынке труда и сформировать коллектив, который является отражением сообщества, в котором работает организация, и клиентской базы, которую она обслуживает. Кроме того, эти меры позволяют улучшить баланс рабочей силы с точки зрения гендера и многообразия как в целом, так и на конкретных должностях. Организации, которые активно привлекают представителей разных категорий населения, стараясь создать многообразное рабочее пространство и отразить растущее многообразие на рынке труда, генерируют больше креативных и инновационных решений.

Индикатор 1

В рамках своей деятельности, связанной с приемом на работу, мы собираем и используем статистические данные с разбивкой по полу и другие демографические данные (например, сведения о возрасте, образовании, этнической принадлежности и т. д.), что позволяет нам выявлять случаи дискриминации по признаку пола или другим признакам. Мы выявляем пробелы и разрабатываем адресные меры по подбору кадров, что позволяет нам формировать более сбалансированный коллектив с точки зрения гендера и многообразия.

Примечание: к работе со статистическими данными следует подходить с осторожностью. Одним из наиболее важных инструментов всестороннего учета гендерной проблематики является использование статистических данных с разбивкой по полу. При этом в некоторых странах частью собираемых данных также являются этническая принадлежность и возраст. В этой связи необходимо следить за тем, чтобы статистический мониторинг не был зациклен на отдельных аспектах многообразия (например, этническое происхождение, религия, ограниченные возможности, сексуальная ориентация и т. д.), поскольку это может считаться нарушением неприкосновенности личности.

Индикатор 2

Мы внедрили управление человеческими ресурсами на основе компетенций и при найме используем компетентностный подход.

Индикатор 3

Мы проводим опросы или фокус-группы среди сотрудников (мужчин и женщин), чтобы собрать их предложения по улучшению процедуры найма и разработать конкретные инструкции, которые обеспечивали бы сбалансированный состав комиссий по найму (с точки зрения гендерного равенства и многообразия).

Индикатор 4

Мы находим партнеров (среди академических кругов, профессиональных ассоциаций и фирм по подбору персонала, которые имеют хорошую репутацию в области многообразия) и устанавливаем с ними профессиональные отношения, позволяющие нам увеличивать количество сотрудников из недостаточно представленных групп и обеспечивать многообразие кандидатов.

Индикатор 5

Мы организуем стажировки (предпочтительно – оплачиваемые) и образовательные курсы, чтобы помочь сотрудникам в развитии карьеры. Мы уделяем особое внимание профессиям, в которых обычно доминируют женщины или мужчины, чтобы предоставить представителям противоположного пола возможность реализовать себя в новых областях.

Индикатор 6

Мы регулярно пересматриваем должностные инструкции и следим за тем, чтобы они были основаны на компетенциях и квалификациях и соответствовали целям организации в области гендерного равенства. По результатам такого обзора мы удаляем из должностных инструкций индикаторы и требования, которые не связаны с эффективностью.

Индикатор 7

Мы регулярно подтверждаем в информационных материалах свое обязательство обеспечивать гендерное равенство и настоятельно рекомендуем подавать заявки на все наши вакансии всем квалифицированным кандидатам – как женщинам, так и мужчинам.

Индикатор 8

Мы организуем для всех сотрудников, занимающихся отбором и наймом персонала (включая членов отборочных комиссий), соответствующие тренинги, посвященные барьерам, стереотипам и скрытым предубеждениям по признаку пола (включая предубеждения в отношении женщин и мужчин, возвращающихся на работу после отпуска по уходу за ребенком).

Индикатор 9

Мы разрабатываем программы компенсации и премий для специалистов и менеджеров по подбору персонала за успешное достижение целей в области обеспечения гендерного равенства при найме.

Индикатор 10

Мы обеспечиваем всем сотрудникам (как женщинам, так и мужчинам) равные возможности для карьерного роста.

Индикатор 11

Мы ищем кадровые агентства и независимых подрядчиков, имеющих положительную репутацию в области гендерного равенства. Мы требуем от этих агентств и подрядчиков соблюдать принятую в нашей организации политику недопущения дискриминации.

Принцип 2: Баланс между работой и личной жизнью и развитие карьеры

Ключевой элемент А – Гибкий подход к сотрудникам

В некоторых организациях среди женщин может наблюдаться более высокая текучесть кадров, что отчасти связано с отсутствием гибкого графика работы. С уходом сотрудников теряются ценные кадры, рушатся рабочие процессы и отношения с клиентами, а организациям приходится нести большие затраты, чтобы заменить ушедших сотрудников.

Гибкий подход к сотрудникам включает в себя возможность составить гибкий рабочий график (например, сжатая рабочая неделя, плавающее время начала и окончания рабочего дня, разумное количество дней, когда работник может взять в середине недели выходной без штрафных санкций и т. д.), а также выбрать место, из которого сотрудник может выполнять свои функции (например, удаленная работа, работа вне офиса). Кроме того, ключевым фактором, позволяющим организации сохранять и эффективно использовать своих наиболее ценных специалистов, является предоставление им возможности сделать временный перерыв в работе, а затем снова вернуться на прежнее рабочее место (иногда такой перерыв еще называют «творческим отпуском»). Такие подходы, если их реализовать правильно, могут принести пользу всем сотрудникам, улучшить производительность и общую атмосферу на рабочем месте и в конечном счете повысить мотивацию сотрудников⁴⁰.

Индикатор 1

Мы создаем и продвигаем гибкие подходы к организации работы сотрудников (включая возможность самостоятельно спланировать свое рабочее время, выбрать место выполнения работы, взять отпуск, поменяться сменами, а также определить для себя рабочую нагрузку), которые отвечают потребностям сотрудников и организации.

Индикатор 2

Периодически мы проводим опросы сотрудников или используем другие инструменты, чтобы оценить потребности сотрудников в гибком графике работы и текущий показатель сотрудников, работающих по гибкому графику. При этом мы отмечаем демографические показатели таких сотрудников и показатели продвижения по службе и текучести кадров среди таких сотрудников.

Индикатор 3

Мы предоставляем необходимые выходные сотрудникам, нуждающимся в медицинской помощи или лечении (для себя или лиц, находящихся у них на иждивении).

Индикатор 4

Мы даем сотрудникам возможность взять временный и продолжительный отпуск без содержания. Мы постоянно поддерживаем связь с сотрудниками, находящимися во временном отпуске без содержания, чтобы стимулировать их вернуться на работу.

⁴⁰ <https://jobs.theguardian.com/article/why-now-s-the-time-to-embrace-flexible-working/>

Индикатор 5

Мы сообщаем сотрудникам о предлагаемых высшим руководством гибких подходах к организации работы (например, работа из дома или неполный рабочий день) и настоятельно рекомендуем непосредственным руководителям рассказывать сотрудникам об имеющейся у них возможности составить для себя гибкий график в случае необходимости.

Индикатор 6

Чтобы обеспечить справедливость в рамках всей организации, мы разработали стандартную процедуру (оформленную в письменном виде) отправки запроса и использования гибких подходов к организации работы.

Индикатор 7

Мы обучаем руководителей методам эффективного управления сотрудниками, которые используют гибкие подходы к организации своей работы. Мы информируем сотрудников об их правах и обязанностях в отношении гибких подходов к организации работы.

Ключевой элемент В – Уход за членами семьи и лицами, находящимися на иждивении сотрудника

Ежегодно работающие родители теряют рабочие дни из-за проблем, связанных с уходом за детьми. Кроме того, на работу периодически не выходят сотрудники, ухаживающие за пожилыми родственниками. К сожалению, потеря рабочих дней зачастую приводит к снижению производительности. Сократить количество дней, когда сотрудник не выходит на работу, снизить текучесть кадров, повысить лояльность сотрудников, укрепить их моральный дух, увеличить эффективность подбора кадров и улучшить имидж организации в глазах общественности, что в совокупности повышает общую эффективность организации, позволяют специальные программы по уходу за лицами, находящимися на иждивении сотрудников.

В разных странах национальным законодательством предусмотрены разные права сотрудников на отпуск по уходу за ребенком и отпуск по уходу за больными детьми или лицами, находящимися на иждивении. Несмотря на значительную разницу в законодательстве, у работодателей есть широкий диапазон инструментов, позволяющих сохранять позитивный подход, поощрять сотрудников пользоваться предлагаемыми льготами (особенно отцов) и помогать сотруднику влиться в коллектив и работу после отпуска.

Индикатор 1

Мы проводим периодическую оценку потребностей сотрудников, связанных с уходом за детьми, престарелыми и больными родственниками. Мы помогаем своим сотрудникам организовать уход за детьми: предоставляем либо услуги по уходу за детьми, либо информацию и ресурсы, касающиеся услуг по уходу за детьми.

Индикатор 2

Мы предлагаем своим сотрудникам возможности для ухода за лицами, находящимися у них на иждивении, включая отпуск, информацию и поддержку для

молодых родителей (в том числе приемных и патронатных родителей), гражданских супругов и лиц, ухаживающих за членом семьи, который серьезно болен или имеет особые потребности. Мы предоставляем кормящим матерям необходимое помещение.

Индикатор 3

Мы приняли политику в области отпуска и предлагаем гибкие условия работы, которые дают возможность родителям (матери и/или отцу) участвовать в уходе за детьми.

Ключевой элемент С – Карьерный рост

Чтобы помочь сотрудникам приобрести лидерские навыки, расширить профессиональные связи и внести стратегический вклад в организацию, необходимо разработать программы поддержки карьерного роста, такие как обучение навыкам в нетрадиционных областях, программы наставничества и коучинга. Если в организации нет подобных программ, это затрудняет карьерный рост сотрудников, в то время как участие в таких программах помогает устранить ряд барьеров, позволяя сотрудникам (особенно женщинам) развивать и улучшать навыки, необходимые для продвижения в организации. Инициативы, связанные с карьерным ростом, наделяют организации широким диапазоном преимуществ, включая выявление лидеров на раннем этапе, создание резерва высококвалифицированных специалистов и укрепление принципов многообразия и инклюзивности в организации.

Индикатор 1

Мы регулярно собираем данные с разбивкой по полу, позволяющие нам анализировать общие показатели продвижения по службе среди женщин и мужчин, а также другие демографические данные, помогающие выявлять различия в карьерном росте мужчин и женщин и готовить необходимые программы карьерного роста (включая планирование преемственности на случай ухода сотрудников с работы). Мы оцениваем демографические показатели участников текущих программ карьерного роста и устраняем любое неравенство среди участников по признаку пола.

Индикатор 2

Мы поддерживаем ресурсные группы сотрудников (ERG)⁴¹, которые формируются для удовлетворения конкретных потребностей организации, поддерживают карьерный рост сотрудников и, при необходимости, уделяют особое внимание *карьерному росту женщин**.

Индикатор 3

В случае необходимости мы готовим *специальные программы наставничества и коучинга для женщин**, направленные на расширение профессиональных связей и дальнейшее развитие лидерских качеств.

⁴¹ Ресурсные группы сотрудников (ERG) – это добровольные группы, деятельность которых регулируется самими сотрудниками и которые являются для отдельных членов и всей организации дополнительным ресурсом, помогающим создавать инклюзивную рабочую среду в соответствии с миссией, ценностями, целями, деловой практикой и задачами организации.

Адресные меры поддержки карьерного роста женщин / Программы наставничества и коучинга для женщин: это один из вариантов подхода «позитивные действия», предусматривающий конкретную цель – укрепить навыки женщин для продвижения по службе. Этот подход должны использовать организации, где среди руководителей среднего и старшего звена мало женщин и где этот гендерный дисбаланс может быть связан с тем, что у женщин просто ограничены возможности для карьерного роста.

Индикатор 4

Мы предлагаем гибкие возможности для обучения и повышения квалификации с учетом обеспечения необходимого баланса между работой и личной жизнью.

Индикатор 5

Мы внедрили систему «регистрации интересов», позволяющую нам определять профессиональные интересы и карьерные цели сотрудников и предоставлять им соответствующую информацию о карьерных возможностях в организации, а также рассматриваем квалифицированных сотрудников, которые, зарегистрировавшись в этой системе, подают заявки при появлении вакансий.

Индикатор 6

Мы оцениваем и решаем проблемы, которые могут помешать сотрудникам, особенно женщинам*, посещать организационные мероприятия и/или тренинги, включая проблемы, связанные с выбором времени и места проведения мероприятий и тренингов и обеспечением безопасности.

Проблема времени: в связи с тем, что во всем мире женщины выполняют гораздо больший объем неоплачиваемой работы по дому, чем мужчины (включая уход за детьми, приготовление пищи, уборку и т. д.), проблема, связанная с рабочим графиком, стоит для женщин более остро. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в любом регионе мира женщины тратят в среднем от 3 до 6 часов на неоплачиваемую работу, связанную с уходом за семьей, а мужчины – от 0,5 до 2 часов⁴².

Индикатор 7

Мы предоставляем равные возможности (с точки зрения гендера) для участия в сертификационных программах, программах повышения квалификации и компетентности в соответствующей области, а также для посещения курсов, связанных с информационными технологиями.

Индикатор 8

Мы организуем для всех сотрудников, участвующих в оценке эффективности персонала, соответствующие тренинги, чтобы не допустить какую-либо предвзятость в оценке.

⁴² https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

Принцип 3: Здоровье, безопасность и рабочая среда, свободная от насилия

Ключевой элемент А – Забота о здоровье

Как показывает ряд исследований⁴³, инвестиции в здоровье сотрудников сокращают показатели невыхода сотрудников на работу, повышают моральный дух сотрудников, их энтузиазм и производительность. Во многих случаях законодательство запрещает дискриминацию сотрудников на основании состояния здоровья. Очень важно, чтобы при разработке политики и программ в области защиты здоровья коллектива руководство таможенной службы понимало и учитывало, что у разных групп сотрудников могут быть разные потребности, в том числе с гендерной точки зрения.

Индикатор 1

Мы предоставляем всестороннее медицинское обеспечение и страховку, которые справедливы для всех сотрудников и учитывают особые потребности женщин (например, связанные с беременностью). Мы предлагаем программы медицинского обслуживания, которые охватывают дородовой и перинатальный уход, лечение бесплодия и контрацепцию (включая экстренную контрацепцию и без ограничений по методу контрацепции).

Индикатор 2

Мы предоставляем сотрудникам информацию об их правах, а также о льготах и ресурсах, которыми они могут воспользоваться после уведомления организации о беременности, усыновлении, медицинских показаниях или заболеваниях, требующих длительного отпуска. Мы предоставляем кормящим матерям необходимое помещение.

Индикатор 3

У нас есть механизмы, позволяющие нам вести мониторинг невыхода сотрудников на работу или повышенной текучести кадров, чтобы понять соответствующие причины, которые могут быть связаны с тем, что в организации присутствует очень напряженная или нездоровая рабочая среда.

Ключевой элемент В – Гендерное насилие (ГН)

Гендерное насилие – это серьезная угроза для безопасности и гигиены труда. Оно может принимать разные формы, включая словесные оскорбления и применение физической силы (а в крайних случаях – убийство), и подвергает риску не только сотрудника, ставшего жертвой гендерного насилия, но потенциально и других сотрудников организации.

Поскольку гендерное насилие может быть не так заметно, как другие угрозы для безопасности на рабочем месте, ключевое значение здесь приобретают учебно-просветительские программы для сотрудников и работодателей. Организация должна повышать осведомленность о гендерном насилии и связанных с ним угрозах и информировать своих сотрудников о том, что защита от насилия на рабочем месте обеспечивается всем сотрудникам (а не только сотрудникам, которые становятся жертвой насилия).

⁴³ Инвестиции в профилактику повышают производительность сотрудников и сокращают расходы работодателей (данные Центра по контролю и профилактике заболеваний, США).

Индикатор 1

Мы проводим аудит в области гендерного насилия, чтобы определить, насколько комплексно организация решает эту проблему в своем плане действий по обеспечению гендерного равенства, в том числе путем принятия мер по предотвращению гендерного насилия и поддержке сотрудников, пострадавших от гендерного насилия.

Индикатор 2

Мы включаем вопросы недопущения гендерного насилия в свой план действий по обеспечению гендерного равенства (или политику безопасности на рабочем месте). Данный план повышает осведомленность работодателей об этой проблеме, помогая им незамедлительно принимать меры для обеспечения безопасности как самого сотрудника, пострадавшего от насилия, так и других сотрудников.

Индикатор 3

Мы проводим общие тренинги по повышению осведомленности о гендерном насилии, а также специальные тренинги для руководителей и сотрудников службы безопасности, чтобы научить их замечать признаки гендерного насилия и действовать в такой ситуации.

Индикатор 4

Мы проводим периодическую оценку действующих процедур обеспечения физической безопасности, в том числе организуем работу в парах (мужчина – женщина) на удаленных пограничных постах и в ночные смены. Кроме того, мы регулярно оцениваем степень безопасности сотрудников (в частности, женщин) при осуществлении ими ежедневных рабочих поездок и во время командировок, а также степень безопасности других лиц, посещающих организацию. Мы изучаем историю инцидентов, связанных с насилием на рабочем месте, чтобы выявить возможные закономерности. Мы знакомимся с передовым опытом и изучаем проблемы, которые возникали при расследовании и урегулировании инцидентов.

Индикатор 5

У нас есть программы и политики, направленные на обеспечение благоприятной атмосферы на рабочем месте и поддержку лиц, пострадавших от насилия.

Индикатор 6

У нас есть размещенная в открытом доступе политика полного неприятия грубых слов/действий, огнестрельного и/или другого оружия на рабочем месте (за исключением случаев, когда это требуется при исполнении служебных обязанностей). Мы предоставляем своим сотрудникам механизмы, с помощью которых они могут сообщать о таких инцидентах, незамедлительно проводим соответствующие расследования и гарантируем защиту от любого преследования сотрудников, которые сообщают о насилии на рабочем месте или подвергаются насилию.

Индикатор 7

У нас есть сторонние ресурсы, к которым мы можем обратиться для решения вопросов, связанных с насилием на рабочем месте: психологи, консультанты по безопасности и представители местных правоохранительных органов.

Ключевой элемент С – Домогательства, включая сексуальные домогательства

Домогательства – достаточно распространенное явление, которое разрушает принцип равных возможностей и затрагивает сотрудников на всех уровнях организации. Сотрудники, являющиеся объектом домогательств, чаще пропускают работу, им трудно сосредоточиться на выполняемых задачах, и они чаще других увольняются с работы. Домогательства влияют на моральный дух и эффективность других сотрудников, на глазах которых происходят подобные инциденты или которые стараются успокоить и подбодрить пострадавшего сотрудника. Если организации приходится нанимать новых сотрудников и/или увольнять сотрудников, виновных в домогательствах, затраты на человеческие ресурсы могут резко возрасти. Помимо этого, домогательства могут стать причиной судебных исков против таможенной службы или вызвать негативное освещение в СМИ.

Сексуальное домогательство – любые нежелательные ухаживания, просьбы об оказании сексуальных услуг, фразы, поведение или жесты сексуального характера или любое другое поведение сексуального характера, которое будет обоснованно расценено как оскорбление или унижение другого лица⁴⁴.

Индикатор 1

У нас есть платформа и механизмы отчетности и поддержки, способствующие тому, чтобы лица, пострадавшие от дискриминации или домогательств (включая сексуальные домогательства), могли сообщить об этом. При расследовании и урегулировании таких инцидентов мы реагируем оперативно и действуем решительно.

Индикатор 2

Мы следим за тем, чтобы наши сотрудники и общественность были проинформированы о проводимой нами политике в отношении любых видов домогательств, включая сексуальные домогательства.

Индикатор 3

Мы регулярно проводим для всех сотрудников тренинги, посвященные выявлению, предотвращению и устранению последствий домогательств, в том числе сексуальных домогательств и насилия. Такие тренинги являются частью обязательной учебной программы нашей таможенной службы.

⁴⁴ <http://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>

Принцип 4: Руководство и лидерство

Ключевой элемент А – Руководство и управление

Как показывают исследования⁴⁵, между эффективностью организации и уровнем многообразия ее руководства есть прямая связь. Организациям необходимо активизировать свою деятельность в этом направлении, чтобы на ключевых постах в таможенной службе были представлены и женщины, и мужчины. Кроме того, наличие гендерно-сбалансированного высшего руководства посылает сотрудникам убедительный сигнал: приверженность организации принципам многообразия – это не какой-то маркетинговый ход, а реальная стратегическая корпоративная ценность. На глобальном рынке способность организации использовать широкий спектр точек зрения, знаний, навыков и опыта имеет решающее значение для ее успешности, помогая организации принимать правильные стратегические и оперативные решения, продвигая инновации, создавая позитивный имидж и обеспечивая более сбалансированный подход к управлению рисками и надзору за рисками.

Индикатор 1

Мы изучаем демографические данные всех сотрудников, занимающих руководящие должности, включая членов высшего исполнительного комитета, если это применимо. Мы анализируем количество женщин и мужчин на руководящих должностях, в том числе на должностях, связанных с принятием финансовых решений.

Индикатор 2

Мы собираем и анализируем следующие данные с разбивкой по полу: количество сотрудников, прошедших обучение; количество сотрудников, получивших работу и продвижение по службе; количество сотрудников, отказавшихся от руководящих должностей, и причины этого. Мы измеряем, как на успех сотрудников влияет участие в программах наставничества, спонсорства и налаживания профессиональных связей.

Индикатор 3

В случае увольнения сотрудников по собственному желанию мы проводим с ними соответствующий опрос, чтобы определить, были ли причины ухода женщин и мужчин связаны с вопросами гендерного равенства.

Индикатор 4

Мы измеряем полученные от сотрудников комментарии, касающиеся механизмов обеспечения гендерного равенства и культурно-личностного многообразия, и анализируем результаты с разбивкой по полу.

Индикатор 5

У нас есть соответствующая политика, и мы предпринимаем необходимые усилия по набору и назначению на руководящие должности и женщин, и мужчин. Мы готовим конкретные внутренние инструкции, чтобы участие в конкурсе на каждую руководящую должность принимали кандидаты и женского, и мужского пола.

⁴⁵ В том числе МакКинси и др.: «Женщины как ценный актив», апрель 2012 г. и «Культурно-личностное многообразие имеет значение», февраль 2015 г.
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>

Индикатор 6

В ходе поиска кандидатов на руководящие должности мы определяем потенциальных кандидатов и женского, и мужского пола, которые могут быть лидерами в организации или за ее пределами.

Индикатор 7

Мы внедрили для руководителей всестороннюю оценку методом «360 градусов», позволяющую определить, в какой степени они привержены продвижению принципов гендерного равенства и инклюзивности. В ходе оценки эффективности руководителей мы учитываем прогресс в реализации инициатив по гендерному равенству.

Индикатор 8

Мы изучаем, как выделяемые из бюджета средства на заработную плату, тренинги, наем сотрудников и повышение квалификации могут отрицательно повлиять на гендерное равенство, и следим за тем, чтобы на инициативы в области гендерного равенства и многообразия выделялись достаточные ресурсы.

Ключевой элемент В – Лидерство

Эффективный способ обеспечить гендерное равенство в организации – это продемонстрировать свою приверженность этим принципам через ценности, стратегии, миссию и соответствующие меры. Приверженность высшего руководства и мониторинг инициатив задают тон всей политике и практике таможенной службы.

Индикатор 1

Гендерное равенство является частью общей корпоративной стратегии, включая нашу миссию, ценности и стратегические цели. Мы включаем заявление главы таможенной службы о целях в области гендерного равенства в материалы, предназначенные для широкой общественности: веб-сайт организации, годовые планы и отчеты. Наша политика соответствует международным и региональным соглашениям и конвенциям, касающимся гендерного равенства⁴⁶.

Индикатор 2

Мы закрепили надзор за гендерным равенством институционально, сформировав соответствующий комитет при совете директоров или назначив руководителя старшего звена, отвечающего за этот вопрос. Мы устанавливаем общие для всей организации цели и задачи в области гендерного равенства и процедуры мониторинга (с помощью системы мониторинга с эффективными индикаторами).

Индикатор 3

Мы следим за тем, чтобы выполнение задач в области гендерного равенства, предусмотренных в нашем плане действий, было прямой обязанностью высшего

⁴⁶ <http://www.unfpa.org/gender/rights2.htm>

руководства, в связи с чем мы разрабатываем и внедряем организационные политики и процедуры, проводим тренинги и устанавливаем механизмы внутренней отчетности для обеспечения подотчетности и реализации плана в рамках всей организации.

Индикатор 4

Мы проводим регулярные оценки наших инициатив по обеспечению гендерного равенства, чтобы убедиться в том, что для них выделяются достаточные ресурсы и сформирована эффективная структура. В рамках таких оценок мы определяем сотрудников, напрямую отвечающих за эти инициативы, и активистов из числа представителей разных подразделений или отделов, которые будут продвигать эти инициативы.

Индикатор 5

В случае необходимости мы привлекаем к нашей работе лиц, ответственных за принятие стратегических решений, чтобы заручиться их поддержкой для реализации новых, более эффективных политик или программ в области гендерного равенства и/или многообразия.

Принцип 5: Взаимодействие таможенной службы с заинтересованными сторонами

Ключевой элемент А – Таможенная политика и процедуры

В целях упрощения таможенных политик и процедур ВТамО приняла Пересмотренную Киотскую конвенцию и ряд других инструментов и стандартов. Кроме того, Всемирная торговая организация приняла Соглашение по упрощению процедур торговли. Эти процедуры, однако, еще не были реализованы таможенными службами в полной мере и пока понятны не всем субъектам экономической деятельности. Незнание этих стандартов отрицательно сказывается на мелких торговцах, деятельность которых не оформлена официально (многие из которых – это женщины, проживающие в приграничных районах). Исследования показывают, что в развивающихся странах уровень грамотности среди женщин ниже уровня грамотности среди мужчин. Кроме того, результаты ряда исследований говорят о том, что занимающиеся мелкой торговлей женщины часто сталкиваются со следующими препятствиями: отсутствие доступа к финансированию, официальным деловым ассоциациям и рыночной информации; более высокая вероятность возникновения нетарифных барьеров; незнание своих прав, торговых правил и процедур; более высокая вероятность возникновения дополнительных трудностей на границе, включая коррупцию и сексуальные домогательства, что делает их более уязвимыми с точки зрения безопасности на границе⁴⁷. В связи с этим, таможенные службы должны приложить все усилия для того, чтобы упростить и гармонизировать процедуры на основе международного передового опыта, публиковать информацию, связанную с требованиями и законодательством, и активно взаимодействовать с ключевыми сторонами, чтобы донести до них эти требования.

Индикатор 1

Мы гарантируем, что ко всем клиентам, независимо от пола или происхождения, относятся одинаково с точки зрения таможенной политики и процедур. Мы автоматизируем таможенные процедуры, чтобы уменьшить масштабы коррупции. Мы эффективно используем технологии и учитываем, как технологические реформы в таможенных процедурах отразятся на женщинах и мужчинах.

Индикатор 2

Мы гарантируем, что все занимающиеся торговлей лица (включая женщин, не оформивших свою деятельность официально) получают соответствующую информацию о таможенной политике и процедурах. Мы активно поддерживаем с занимающимися торговлей женщинами плодотворный диалог через ассоциации женщин, занятых в торговле (где это уместно), что позволяет нам предоставлять актуальную и точную информацию о таможенной политике и процедурах и следить за тем, чтобы таможенные службы и объекты были адаптированы к специфическим потребностям всех торговцев.

Индикатор 3

Мы упрощаем таможенные процедуры в соответствии с национальным законодательством, чтобы лицам, занимающимся трансграничной торговлей неофициально, было легче вести бизнес (многие из этих торговцев – это женщины).

⁴⁷ Исследование Международного торгового центра (ITC) на основе данных 20 развивающихся стран, 2015 г. - [http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web\(1\).pdf](http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/women_in_trade_web(1).pdf); <https://www.ictsd.org/bridges-news/bridges-africa/news/small-scale-cross-border-trade-in-africa-why-it-matters-and-how-it>

Индикатор 4

Мы рекомендуем малому бизнесу пользоваться льготами и преференциальными тарифами, когда национальное законодательство предлагает такие возможности. Если возможно, лица, занимающиеся мелкой торговлей, проходят ускоренное таможенное оформление.

Индикатор 5

Чтобы повысить уровень соблюдения нормативных требований, мы организуем обучающие и ознакомительные семинары по всем таможенным политикам и процедурам с учетом особых потребностей женщин, занимающихся торговлей.

Ключевой элемент В – Организация работы в пунктах перехода границы

Пограничная зона – оживленная территория с интенсивным пешеходным, автомобильным и грузовым движением. В пунктах перехода границы сконцентрировано большое количество сотрудников государственных структур, в том числе представителей таможенной службы, иммиграционной службы, полиции и военных, в результате чего пересекающие границу лица – особенно женщины и представители меньшинств (лица с ограниченными физическими возможностями, неграмотные лица, представители других национальностей, говорящие на другом языке и т. д.) – могут чувствовать себя неудобно, особенно если речь идет о тех из них, кто не знаком с процедурами. Кроме того, в пунктах перехода границы собирается большое количество мужчин, что создает для женщин особые риски, включая домогательства, кражи и изнасилования.

Индикатор 1

Мы следим за тем, чтобы при пересечении границы и к женщинам, и к мужчинам относились с одинаковым уважением и достоинством. Мы создаем безопасные и гарантирующие конфиденциальность средства и механизмы, с помощью которых женщины и мужчины могут сообщать о неправомерных действиях на границе.

Индикатор 2

Мы понимаем особые риски, с которыми в пунктах перехода границы сталкиваются женщины, в том числе риски, связанные с поведением официальных лиц и других торговцев/лиц в пограничной зоне. Наша таможенная служба вносит необходимый вклад в то, чтобы сделать границу безопасным местом для женщин и мужчин. Мы следим за тем, чтобы при проведении сотрудниками таможенной службы физического (телесного) досмотра пересекающих границу женщин эти проверки проводились сотрудниками таможни женского пола (а мужчин – сотрудниками мужского пола).

Индикатор 3

Мы размещаем информацию о стандартах обслуживания и другую ключевую информацию о таможенных процедурах в тех местах пункта перехода границы, где они четко видны, а в случае необходимости – и в других местах. Мы следим за тем, чтобы в предоставляемой на границе информации не было каких-либо предубеждений с точки зрения пола или многообразия.

Индикатор 4

Мы налаживаем с частным сектором конструктивный и структурированный диалог в целях предоставления информации по вопросам, представляющим взаимный интерес. Таможенные брокеры осведомлены о нашей политике, программах и мероприятиях в области гендерного равенства и многообразия.

Индикатор 5

Мы предоставляем сотрудникам инструменты, позволяющие им эффективно выполнять свои обязанности (в том числе досмотр) с учетом гендерных аспектов. В частности, мы создаем безопасную среду и разрабатываем подходящую и удобную таможенную униформу как для женщин, так и для мужчин.

Индикатор 6

В целях достижения гендерного равенства мы обеспечиваем необходимую инфраструктуру и коммунальные услуги (жилые помещения, мужские/женские раздевалки и туалеты и т. д.) на всех пунктах перехода границы, чтобы облегчить несение службы как для женщин, так и для мужчин. Мы также следим за тем, чтобы гражданским лицам и сотрудникам таможни были обеспечены отдельные объекты инфраструктуры (туалеты/раздевалки), чтобы не допустить взаимодействия между торговцами и сотрудниками таможенной службы и свести к минимуму риски, связанные с добросовестностью.

Индикатор 7

Мы проводим оценочные опросы (на разных языках), чтобы определить, действительно ли занимающиеся торговлей лица (как женщины, так и мужчины, и, в частности, МСП) понимают упрощенные процедуры, систему подачи жалоб, меры по развитию торговли (например, льготные тарифы) и свои обязательства перед таможенными и другими органами, работающими в пункте перехода границы.

Ключевой элемент С – Отношения с заинтересованными сторонами

Чтобы полностью понять потребности всех заинтересованных сторон, таможенные службы должны узнавать мнение широкого круга внешних игроков, включая таможенных брокеров, ведущих импортеров/экспортеров, отраслевые/торговые ассоциации, логистические фирмы и лиц, занимающихся трансграничной торговлей. Очень важно, чтобы в ходе таких консультаций с торговыми ассоциациями/торговыми палатами, а также в рамках более широкой стратегии взаимодействия с заинтересованными сторонами учитывались интересы женщин. В частности, в развивающихся странах проблемы, с которыми сталкиваются мелкие трансграничные торговцы (включая недостаток образования, незнание прав и процедур, нехватка финансов, сексуальные домогательства и т. д.), могут побудить их искать неофициальные пути перехода границы, что приводит к потере бюджетных доходов. Неформальный сектор продолжает играть важную роль в экономике, особенно в развивающихся странах. Например, в Африке неформальный рынок оценивается в 43 % валового внутреннего продукта (ВВП), что находится на одном уровне с показателями формального сектора. Кроме того, как показывают оценки, до 70-80 % таких мелких торговцев составляют женщины⁴⁸.

⁴⁸ https://www.oecd-ilibrary.org/trade/informal-cross-border-trade-and-trade-facilitation-reform-in-sub-saharan-africa_225770164564

Индикатор 1

Мы советуемся с широким кругом заинтересованных сторон, включая тех из них, кто представляет интересы занимающихся торговлей женщин (например, ассоциации женщин-торговцев), чтобы лучше понять и учесть разные потребности заинтересованных сторон из числа женщин и мужчин.

Индикатор 2

Мы поддерживаем постоянное и конструктивное взаимодействие между таможенной и женскими ассоциациями. Мы поддерживаем работу ассоциаций женщин, занятых в торговле, организуя соответствующие информационные, образовательные и коммуникационные кампании. Мы активно работаем над тем, чтобы все занимающиеся торговлей лица соблюдали таможенные процедуры.

Индикатор 3

Мы внедрили политику, процедуры и механизм («горячая линия» или другой механизм), обеспечивающие беспристрастное рассмотрение жалоб и гарантирующие, что в отношении лица, подающего жалобу, не будут приняты какие-либо карательные меры. Эти процедуры и механизмы доступны поставщикам, клиентам и третьим сторонам круглосуточно и на условиях анонимности, позволяя им сообщать об инцидентах и в максимально возможной степени предотвращать домогательства, дискриминацию, нарушение принципов добросовестности и другие нарушения. Мы распределяем полученные жалобы на категории (с разбивкой по полу и, в случае необходимости, по другим критериям).

Индикатор 4

Мы решаем вопросы, связанные с гендерным равенством, возникающие в ходе взаимодействия между заинтересованными сторонами и таможенной, чтобы не допустить домогательств (включая сексуальные домогательства) и запугивания сотрудников таможни и/или запугивания со стороны сотрудников таможни.

Индикатор 5

Мы активно взаимодействуем и сотрудничаем с другими государственными учреждениями, работающими в пунктах перехода границы, чтобы гармонизировать политику в области гендерного равенства и многообразия.