



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

R

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто семьдесят третья сессия

Рим, 12–16 ноября 2018 года

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

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

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

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



РЕЗЮМЕ

- В настоящем документе изложены меры, предпринимаемые Организацией с целью достижения справедливой географической представленности и гендерного паритета среди сотрудников ФАО.
- В документе представлены институциональный механизм, текущие тенденции и меры, намеченные Организацией для достижения справедливой географической представленности и гендерного паритета сотрудников ФАО.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению информацию, представленную в настоящем документе.

1. Совет на своей 159-й сессии поручил Генеральному директору "представить на рассмотрение следующей сессии Совета подробный план действий по обеспечению справедливой географической представленности и гендерного паритета сотрудников ФАО".
2. В настоящем документе приводится информация в отношении институционального механизма, хода достижения поставленных целей и мер, предпринимаемых как для достижения справедливой географической представленности, так и для достижения гендерного паритета среди сотрудников ФАО, при том что в первую очередь при назначении на должность учитываются личные качества кандидатов.

А. Справедливая географическая представленность сотрудников ФАО,

Институциональный механизм

3. Важность найма сотрудников на как можно более широкой географической основе, закреплённая в пункте 3 Статьи 101 Устава Организации Объединённых Наций¹, зафиксирована в п. 3 Статьи VIII Устава ФАО. При назначении персонала Генеральный директор, памятуя о первостепенной важности обеспечения высочайшего уровня работоспособности и компетентности в технических вопросах, уделяет должное внимание обеспечению подбора персонала на как можно более широкой географической основе.
4. В 2012 году Объединённая инспекционная группа рекомендовала, "инкорпорировать принцип справедливого распределения в организационную структуру, положения о персонале, а также в кадровые стратегии, меры, руководства, процедуры и практику"².
5. Организация, руководствуясь данной рекомендацией ОИГ, закрепила этот принцип в Положениях о персонале³ и в Руководстве по набору сотрудников категории специалистов: "При назначении, переводе или продвижении по службе следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе".
6. Поэтому при принятии решений о найме ФАО всегда оценивала личные качества для обеспечения выбора наиболее квалифицированных кандидатов; в то же время в соответствии с указаниями руководящих органов по-прежнему должное внимание уделяется обеспечению справедливой географической представленности.
7. Практика и процедуры найма обеспечивают соблюдение этого принципа на различных этапах процесса, что свидетельствует о стремлении Организации добиться справедливого географического распределения должностей в ФАО. В 2015 году Организации перешла на пересмотренную процедуру отбора персонала категории специалистов на международной основе с целью повышения уровня транспарентности и эффективности этого процесса. Некоторые их новых мер помогают Организации добиться достижения географических целей.
8. Ранее главную роль в процессе набора сотрудников категории специалистов играл единый централизованный Комитет по отбору персонала категории специалистов (КОПКС),

¹ При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

² Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework Gender balance and geographical distribution, JIU/NOTE/2012/3, https://www.unjui.org/sites/www.unjui.org/files/jiu_document_files/products/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_NOTE_2012_3_English.pdf

³ FAO Manual, 301.4.2

который рассматривал представления от отдельных департаментов и управлений. Включение в "короткий список" кандидатов и проведение собеседований с ними проводилось исключительно нанимающим специалистом подразделением без привлечения специалистов других областей как самой Организации, так и со стороны, и без поддержки со стороны кадровых служб. После этого централизованный КОПКС, работающий в штаб-квартире рассматривает представления и принимает решение рекомендовать того или иного кандидата. Однако при рассмотрении в КОПКС представитель нанимающего подразделения, как правило, не присутствовал.

9. В целях устранения недостатков процесса набора сотрудников вопрос активно обсуждался кадровой службой и руководством, были проведены продолжительные консультации с представительным органом сотрудников категории специалистов. Пересмотренный порядок набора персонала предполагает ликвидацию централизованного КОПКС и создание децентрализованных КОПКС для каждого департамента штаб-квартиры и для каждого регионального отделения. В состав новых КОПКС входят представители подразделения, нанимающего соответствующего сотрудника, обеспечивая тем самым контроль за должной технической квалификацией кандидата, представители других подразделений, выборные представители персонала и представители ОНР, что обеспечивает прозрачность процесса. Новые КОПКС проводят отбор для включения в короткий список, собеседования и готовят рекомендации о назначении, которые направляются непосредственно Генеральному директору.

10. Описанные изменения позволили значительно повысить эффективность процесса набора, усилить роль нанимающих отделов и создать условия для более полного учета технических требований, предъявляемых к соответствующим должностям. Кроме того, централизация процесса принятия решений о назначении на должность позволила Организации лучше отслеживать уровень географической представленности и активизировать усилия по достижению справедливого географического распределения должностей в ФАО.

11. Наряду с этим, в Руководстве КОПКС указывается, что кандидаты должны быть перечислены на первой странице доклада в алфавитном порядке, тогда как раньше они перечислялись в порядке предпочтения. И хотя кандидаты уже не перечисляются в порядке предпочтения, в сопроводительном тексте отборочная комиссия приводит свои выводы и суждения отдельно по каждому кандидату. Следует отметить, что в соответствии с общесистемной стратегией ООН по гендерному паритету рекомендуется отказаться от ранжирования рекомендуемых кандидатов, с тем чтобы иметь большую свободу действий в процессе окончательного отбора и оценивать кандидатов не в сравнении друг с другом, а исходя из квалификационных требований, предъявляемых к кандидату на данную конкретную должность.

Достижение намеченных целей

12. Благодаря систематическим усилиям в данной области удалось значительно сократить число непредставленных, недопредставленных и перепредставленных стран в Секретариате ФАО, увеличив таким образом долю стран, представленных на справедливой основе. В настоящее время должным образом представлены такие ранее непредставленные или недопредставленные страны, как Бруней, Гвинея-Бисау, Лаос, Монако, Намибия, Российская Федерация и Сингапур.

13. В таблице 1 отражены тенденции изменения географической представленности начиная с 2011 года. После перехода в 2015 году на пересмотренную политику найма сотрудников количество непредставленных стран существенно сократилось, а следовательно выросло число недопредставленных и справедливо представленных стран. Сократилось и число перепредставленных стран. По состоянию на октябрь 2018 года после зачисления ряда новых

сотрудников⁴ доля непредставленных стран составляет 8,8%, недопредставленных – 3,6%, представленных на справедливой основе – 86,1%.

14. Организация продолжает отслеживать тенденции изменения географической представленности и начиная с июля 2018 года по поручению Комитета⁵ Организация ежемесячно публикует на веб-сайте для членов информацию о географическом распределении должностей, включая информацию о формуле определения географического распределения.

Таблица 1. Тенденции изменения географической представленности

Год (по состоянию на 31 дек.)	Непредставленные государства- члены		Недопредставленные государства-члены		Справедливо представленные государства- члены		Перепредставленные государства-члены		Государства- члены всего
	к-во	%	к-во	%	к-во	%	к-во	%	
2011	31	16%	12	6%	139	73%	9	5%	191
2013	40	21%	17	9%	130	68%	4	2%	191
2015	43	22%	22	11%	123	64%	6	3%	194
2017	24	12%	17	9%	149	77%	4	2%	194
2018 (окт.)	18	9%	7	4%	166	86%	3	2%	194

Справедливая географическая представленность сотрудников ФАО,

15. Организация отмечает необходимость и далее сохранять в поле зрения вопрос о достижении справедливой географической представленности. В связи с этим в соответствии с поручениями Комитета⁶ и Совета⁷ разработан подробный план действий по достижению справедливого географического распределения должностей в ФАО.

16. Наибольший интерес среди всех направлений деятельности в рамках Плана действий, приведенного в Приложении 1, представляют собой мероприятия, связанные с распространением информации. Получаемые Организацией заявления представляют собой начало процесса отбора, и поэтому для увеличения количества справедливо представленных стран чрезвычайно важно увеличить количество заявлений от квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

17. Была активизирована работа по распространению по различным каналам информации об открывающихся вакансиях, с тем чтобы привлечь наиболее квалифицированных кандидатов и улучшить географическое распределение должностей. В частности, Организация анализирует

⁴ Эти данные отражают процедуры найма, завершившиеся подписанием трудового договора с датой вступления в должность после 25 октября 2018 года.

⁵ Доклад о работе 170-й сессии Финансового комитета (21–25 мая 2018 года) CL 159/4.
http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_ru.pdf

⁶ Доклад о работе 170-й сессии Финансового комитета (21–25 мая 2018 года) CL 159/4.
http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/MV892_4/MV892_CL_159_4_ru.pdf

⁷ Доклад Совета ФАО (4–8 июня 2018 года) CL 159/REP
http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/bodies/CL_159/CL159_Report/MX075_CL_159_REP_ru.pdf

свое присутствие в Интернете, с тем чтобы увязать его со стратегией популяризации ФАО как работодателя через страничку трудоустройства, специализированные веб-сайты и социальные СМИ. Организация изучает возможность проведения в 2019 году адресных кампаний в Интернете для непредставленных и недопредставленных стран. Рассматривается также возможность установления партнерских отношений с отраслевыми периодическими изданиями.

18. Состав сотрудников Управления кадров был усилен путём включения специалистов по поиску талантливых кандидатов, которые способствуют внедрению инновационных подходов в информационную работу Организации, опираясь на свой опыт работы в других учреждениях системы ООН и в частном секторе.

19. Организация приступила также к созданию сети ФАО, которая призвана стать основным каналом распространения объявлений о вакантных должностях и обеспечить широкий охват аудитории. Подключение к этой деятельности, представителей ФАО, региональных представителей и постоянных представителей имеет важное значение для эффективного поддержания контактов с местными кандидатами и формирования репутации ФАО как исключительно привлекательного работодателя.

20. Помимо этого, разрабатываются адресные программы для привлечения квалифицированных кандидатов в качестве стажеров и стипендиатов из хронически непредставленных и недопредставленных стран. Главная цель заключается в том, чтобы повысить уровень осведомленности населения этих стран о деятельности Организации и дать возможность местным специалистам познакомиться с условиями работы в ФАО и принять участие в процессе отбора.

21. В 2017 и 2018 годах Организация совместно с принимающими странами и другими учреждениями системы ООН приняла участие в ярмарках вакансий. Эти мероприятия позволили ФАО целенаправленно расширить контакты с потенциальными кандидатами и предоставить им информацию об Организации, возможностях карьерного роста, а также о критериях и процедурах отбора. ФАО планирует активизировать свое участие в такого рода инициативах в 2019 году и в настоящее время определяет наиболее перспективные ярмарки вакансий, международные события и партнеров, а также организует специальные мероприятия для привлечения квалифицированных кандидатов и повышения эффективности своего участия в такого рода мероприятиях.

В. Гендерный паритет среди сотрудников ФАО

Институциональный механизм

22. ООН твердо намерена добиться гендерного паритета среди своих сотрудников всех уровней. Устав Организации Объединенных Наций стал первым общемировым международно-правовым документом, призывающим к обеспечению равенства мужчин и женщин, и этим принципам руководствуются все учреждения системы ООН. В 1970 году Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла первую резолюцию⁸ по вопросам занятости женщин в учреждениях системы ООН, призвав к принятию надлежащих мер по обеспечению квалифицированным кандидатам-женщинам равных возможностей в занятии руководящих постов и прочих должностей категории специалистов.

⁸ В Резолюции 2715 (XXV) (1970) настоятельно рекомендуется Организации Объединенных Наций, в том числе ее специальным органам и всем межправительственным учреждениям системы Организации Объединенных Наций, принять необходимые меры или продолжать их осуществление в целях обеспечения равных возможностей для предоставления квалифицированным специалистам-женщинам более высоких постов и прочих профессиональных должностей.

23. ФАО признает, что достижение равного гендерного равенства среди сотрудников Организации является важнейшей задачей и необходимым условием достижения целей ООН. Учитывая это, Организация твердо намерена добиваться гендерного равенства в технической деятельности и гендерного паритета при заполнении должностей категории специалистов и более высокого уровня. Это твердое намерение было еще раз подтверждено в мае 2010 года, когда Совет на его 139-й сессии поддержал поставленную на уровне всей системы ООН задачу – добиться в ФАО пятидесятипроцентного представительства женщин на должностях категории специалистов и выше.

24. В своих усилиях по достижению гендерного паритета среди сотрудников Организация руководствуется принципами транспарентности и учета личных качеств при найме и продвижении по службе, устраняя системные и культурные барьеры, препятствующие устранению неравенства в гендерной представленности и совершенствуя меры и подходы, способствующие формированию на рабочих местах атмосферы инклюзивности и пресекая проявления домогательств и дискриминации по гендерному признаку.

25. В январе 2017 года Генеральный секретарь ООН учредил Целевую группу по гендерному паритету, в состав которой вошли представители более 30 структур; этой группе поручено разработать ясную "дорожную карту" достижения гендерного паритета во всей системе ООН с указанием конкретных этапов и сроков. После восьми месяцев работы увидела свет Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета⁹ ("Стратегия"): в ней учтен полезный опыт и выводы по итогам уже проделанной работы.

26. Рекомендую меры по реализации Общесистемной стратегии, Целевая группа сосредоточила свое внимание на следующих вопросах: постановка целей и мониторинг их достижения, специальные меры и проблемы при найме, назначение на руководящие должности, формулирование заданий и создание благоприятной атмосферы. Целевая группа, рассмотрев текущую ситуацию, постановила, что общую цель достижения гендерного паритета по всей системе и на всех уровнях следует ставить на 2028 год. Как подчеркнул Генеральный секретарь, речь, однако, идет не о том, чтобы "выйти" на какие-то цифры, а о "трансформации нашей институциональной культуры, с тем чтобы могли задействовать весь наш потенциал и извлечь из него максимальную пользу. Речь идет о создании рабочей атмосферы, которая предполагает равенство, позволяет искоренить предубеждения и благожелательна для всех сотрудников".

27. Поскольку ФАО, как одному из специализированных учреждений системы ООН, присущи свои особенности, она разрабатывает детализированный план действий с учетом своей специфики, в котором будут прописаны конкретные сопутствующие факторы и проблемы Организации, т.е. она своим путем следует рекомендациям, содержащимся в Общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета.

Достижение намеченных целей

28. Организация продолжает работу по достижению гендерного паритета в кадровом составе. Как показано в таблице 2, по состоянию на начало 2012 года доля женщин на должностях категории специалистов составляла 36%. В октябре 2018 года благодаря постоянным и растущим усилиям по расширению поиска кандидатов в различных профессиональных учреждениях и университетах ряда стран, а также благодаря особому вниманию отборочных комиссий к вопросам гендерного баланса, этот показатель возрос до 43%. Еще одним важным улучшением, которое следует отметить, является увеличение числа женщин среди сотрудников на старших должностных позициях, на которые в начале 2012 года приходился 21%; в настоящее время на них приходится 26% старших должностных позиций.

⁹ <https://www.un.org/gender/content/strategy>

Таблица 2. Изменение доли женщин среди сотрудников ФАО

Категория	1 янв. 2012 г.	1 янв. 2014 г.	1 янв. 2017 г.	15 окт. 2018 г.
Д-1 и выше	21%	22%	24%	26%
Сотрудники категории специалистов	36%	37%	41%	43%
Сотрудники категории общего обслуживания	66%	66%	66%	67%
Национальные сотрудники категории специалистов	36%	41%	40%	43%
Младшие сотрудники категории специалистов	69%	61%	66%	53%
Консультанты	32%	36%	42%	49%
Подрядчики (PSA.SBS)	44%	42%	49%	49%
Национальный персонал проектов	29%	26%	29%	31%
Национальные подрядчики и другие категории	33%	32%	36%	40%
Прочие	26%	43%	54%	58%
Всего	42%	38%	41%	43%

29. В таблице 3 показаны существенные различия в практике найма персонала в штаб-квартире и в децентрализованных отделениях. Если в штаб-квартире доля женщин составляет 58%, то в децентрализованных отделениях она достигает лишь 35%. Эта разница обусловлена, помимо прочего, иными условиями работы, которые позволяют привлечь больше кандидатов-женщин.

Таблица 3. Доля женщин в кадровом составе ФАО по состоянию на 15 октября 2018 года

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего
Д-1 и выше	29%	21%	26%
Сотрудники категории специалистов	50%	32%	43%
Сотрудники категории общего обслуживания	72%	61%	67%
Национальные сотрудники категории специалистов		43%	43%
Младшие сотрудники категории специалистов	57%	33%	53%

Консультанты	60%	36%	49%
Подрядчики (PSA.SBS)	58%	40%	49%
Персонал национальных проектов		31%	31%
Национальные подрядчики и другие категории	58%	39%	40%
Прочие	74%	52%	58%
Всего	60%	37%	43%

30. В таблице 4 представлены результаты, достигнутые ФАО за последние два года. И хотя очевидно, что по некоторым категориям, в частности по категориям от Д-2 и выше, предстоит еще немало сделать, Организация убеждена, что увеличение доли женщин-руководителей – как за счет увеличения женщин при найме на руководящие должности, так и благодаря наличию хорошо выстроенной внутренней системы повышения по службе – позволит разорвать порочный круг и добиться гендерного паритета среди сотрудников ФАО.

Таблица 4. Доля женщин среди сотрудников ФАО с разбивкой по категориям должностей

Категория	% женщин в 2016 году	% женщин в 2017 году	% женщин в 2018 году
ПЗГД	50%	33%	33%
ЗГД	20%	18%	18%
Д-2	24%	26%	23%
Д-1	22%	27%	28%
С-5	22%	24%	24%
С-4	36%	39%	39%
С-3	53%	54%	53%
С-2	66%	68%	67%
С-1	61%	62%	60%

31. Хотя конечной целью Общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета является показатель 50/50, в самой Стратегии признается, что поддержание паритета именно на этом уровне представляется маловероятным; поэтому, для целей Общесистемной стратегии по достижению гендерного паритета, паритет считается достигнутым, если соотношение находится в пределах 47% – 53%, а достижение паритета намечено на 2018 год.

Меры по достижению гендерного паритета среди сотрудников ФАО

32. В Плане действий по достижению гендерного паритета среди сотрудников ФАО, приведенному в Приложении II, предусматривается сосредоточить работу по трем основным направлениям согласно Стратегии ООН:

- лидерство и ответственность
- найм, удержание на службе, продвижение и повышение квалификации

- благоприятная атмосфера/организационная культура/меры по формированию рабочей среды

33. Для эффективной реализации этого плана действий требуются заинтересованность и поддержка со стороны высшего руководства. Поэтому Организация рассматривает различные меры, призванные обеспечить, чтобы нанимающие менеджеры в полной мере осознавали свою ответственность за достижение гендерного паритета.

34. Что касается найма персонала и продвижения по службе, то сотрудники ФАО, обладающие необходимой квалификацией и удовлетворяющие минимальным необходимым требованиям, могут участвовать в конкурсе на замещение любых должностей, в то время как в других учреждениях системы ООН штатные сотрудники могут претендовать лишь на должности на одну ступеньку выше занимаемой. Такой подход способствует продвижению по службе благодаря личным качествам в соответствии с принципами Организации. Кроме того, ФАО реализует меры по устранению неосознанной необъективности на различных этапах процесса отбора. Так, политика найма обеспечивает сбалансированный состав комиссий, проводящих собеседование, а сама Организация стремится скрывать в процессе найма личную информацию, такую как семейное положение и количество детей, и анализирует текст объявлений о вакансиях на предмет гендерной нейтральности формулировок.

35. Поскольку достижение гендерного паритета – это общая задача, ФАО сотрудничает с другими римскими учреждениями с целью создания общей базы данных квалифицированных кандидатов-женщин и взаимного информирования о таких кандидатах. Такой подход дополняет адресные информационные кампании и способствует достижению гендерного паритета на руководящих должностях.

36. Организация уже одобрила Руководство по формированию благоприятной атмосферы в системе ООН и твердо намерена сохранить и активизировать конкретные меры по созданию такой рабочей среды, которая стимулировала бы многообразие и гибкость, гарантировала равные возможности, учитывала, что у сотрудников есть семьи и друзья, а также обеспечивала бы безопасные условия труда. Разработаны и реализуются на практике меры по недопущению домогательств и злоупотреблений служебным положением, соблюдению этических норм, разрешению конфликтов и защите от преследований; ФАО активно участвует в работе Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН. ФАО уже реализовала на практике политику грудного вскармливания и ввела гибкие условия труда, в частности гибкий график работы, работа на дому, неполная занятость, сжатые графики работы и поэтапный выход на пенсию.

Приложение I

План действий по достижению справедливой географической представленности сотрудников ФАО

<i>Раздел</i>	<i>Меры</i>	<i>Статус</i>	<i>Сроки</i>
<i>Популяризация ФАО как работодателя</i>	Разработка стратегии популяризации ФАО как работодателя	Работа ведется.	Январь 2019 года
	Найм специалистов по привлечению талантливых кандидатов	Работа ведется.	Январь 2019 года
	Обновление веб-сайта "Employment" (трудоустройство)	Оценка затрат и сроков.	1-й квартал 2019 года
	Обновление присутствия ФАО в Интернете	Завершен этап 1.	Февраль 2019 года
<i>Информационные мероприятия</i>	Партнерство со специализированными рекрутинговыми веб-сайтами	Завершен этап 1.	Февраль 2019 года
	Партнерство с отраслевыми периодическими изданиями	Оценка затрат	Февраль 2019 года
	Партнерство с местными рекрутинговыми агентствами	/	Март 2019 года
	Ярмарки вакансий	Оценка затрат и сроков	Определяется в каждом конкретном случае.
<i>Сеть ФАО</i>	Адресные кампании в Интернете	Работа ведется.	Март 2019 года
	Привлечение представителей ФАО и региональных представителей	Продолжается.	В процессе разработки ПРБ.
	Привлечение постоянных представителей	Работа ведется.	Работа начата.
<i>Адресные программы</i>	Создание возможностей для стажеров и стипендиатов	Работа ведется.	Работа начата.

Приложение II

План действий по достижению гендерного паритета среди сотрудников ФАО

<i>Раздел</i>	<i>Меры</i>	<i>Статус</i>	<i>Сроки</i>
• <i>Лидерство и ответственность</i>	Выпуск нового издания Руководства по усилению роли нанимающих менеджеров как лиц, отвечающих за достижение гендерных показателей на различных этапах процедуры отбора.	Работа ведется.	Январь 2019 года
	Специализированные эл. курсы для руководящего состава по вопросам обеспечения гендерного равенства на рабочих местах	Оценка затрат.	1-й квартал 2019 года
• <i>Найм, удержание, продвижение</i>	Отказ от использования личной информации в процессе найма	Работа ведется.	Февраль 2019 года
	Использование гендерно-нейтральных формулировок в объявлениях о вакансиях	Работа ведется.	Февраль 2019 года
	Программы наставничества	Оценка затрат.	2019 год
	Создание общей базы данных и обмен информацией с римскими учреждениями	Работа ведется.	Март 2019 года
	Адресные информационные кампании	Работа ведется.	Март 2019 года
	Меры по недопущению	Выполнена.	/

- *Благоприятная атмосфера* | домогательств и злоупотреблений служебным положением, соблюдению этических норм, разрешению конфликтов и защите от преследований

Гибкие условия труда	Выполнена.	/
----------------------	------------	---

Политика грудного вскармливания	Выполнена.	/
---------------------------------	------------	---