

The OSCE Secretariat bears no responsibility for the content of this document and circulates it without altering its content. The distribution by OSCE Conference Services of this document is without prejudice to OSCE decisions, as set out in documents agreed by OSCE participating States.

PC.DEL/949/23

13 July 2023

Original: RUSSIAN

1432<sup>nd</sup> Meeting of the Permanent Council  
13 July 2023

Russian Federation on the implementation of the Action Plan for the  
Promotion of Gender Equality



**ПОСТОЯННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПО БЕЗОПАСНОСТИ  
И СОТРУДНИЧЕСТВУ В ЕВРОПЕ**

**PERMANENT MISSION  
OF THE RUSSIAN FEDERATION  
TO THE ORGANIZATION FOR SECURITY  
AND CO-OPERATION IN EUROPE**

**Выступление  
заместителя Постоянного представителя Российской Федерации  
А.А.ВОЛГАРЁВА  
на заседании Постоянного совета ОБСЕ  
13 июля 2023 года**

*О выполнении Плана действий ОБСЕ  
по «гендерному равенству»*

Господин Председатель,  
Госпожа Генеральный секретарь,

Принимаем к сведению доклад о выполнении Плана действий ОБСЕ по продвижению т.н. гендерного равенства. К сожалению, документ продолжает изобиловать неконсенсусными конфронтационными идеями, псевдотеориями и утверждениями. Его фокус на украинском сюжете критики не выдерживает. Выступаем категорически против попыток продвигать через такого рода документы сомнительные концепции, искусственные увязки «насильственной мизогинии с насильственным экстремизмом» или «гендера с климатическими изменениями, коррупцией, насильственным экстремизмом и насилием в онлайн-сфере». Действия Генерального секретаря четко регламентированы процедурными документами и должны идти в русле согласованных всеми государствами-участниками решений.

В контексте «помещения на передний план повестки дня 1325 СБ ООН» напоминаем, что реализация заложенных в ней задач и функций возложена на ООН. Одноименная резолюция едва ли может использоваться как

универсальный инструмент для продвижения участия женщин во всех сферах жизни общества. Тем более, что в ОБСЕ нет единого понимания о дальнейших путях развития здесь этой проблематики, о чем свидетельствует, среди прочего, отсутствие консенсуса по соответствующему проекту декларации в ходе СМИД ОБСЕ в Стокгольме.

Что касается борьбы с насилием в отношении женщин, то тренингов по повышению осведомленности явно недостаточно. Призываем обратить внимание, например, на сохранение проблемы социального и экономического неравенства. Важно принимать меры по искоренению институциональных барьеров, бедности и уменьшению социального расслоения, а также созданию стимулов для вовлечения в хозяйственную деятельность. Полезно задействовать ресурсы цифровых технологий, а также создавать условия для сочетания семейных обязанностей и воспитания детей. В России, к примеру, существует разветвленная сеть государственных и муниципальных дошкольных учреждений, в которых обеспечена практически стопроцентная доступность мест.

Господин Председатель,

Обратили внимание на отчет о реализации т.н. «стратегии гендерного паритета», в том числе на усилия по увеличению количества женщин в Организации. Напоминаем, что в Правиле о персонале 3.01 (б) четко определены критерии для приема на работу должностных лиц ОБСЕ: наивысший уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, в полной мере принимая во внимание принцип найма персонала из всех государств-участников на справедливой основе, а также важность достижения гендерного баланса.

Как видно из этой формулировки, «гендерный баланс» является далеко не единственным требованием к кандидатам на трудоустройство. Сожалеем, что представленный Генсекретарем доклад не дает четкого представления, насколько сбалансированно применяются все эти квалифицирующие признаки при отборе соискателей.

Как следует из п. 1.2 доклада, практика «рекрутирования» новых сотрудников предусматривает целый ряд мер для обеспечения гендерного паритета. Среди прочего, объявления о вакансиях «стимулируют» подавать

заявки «лиц недопредставленного пола». Хотелось бы понять, будет ли распространяться это правило на мужчин, если они в будущем окажутся «недопредставлены» на каком-либо уровне должностей?

Отмечаем также линию на продление сроков приема заявлений от претендентов, если один из полов представлен в списке кандидатов менее чем на 20 процентов. Сомневаемся, что такой подход усиливает эффективность управления людскими ресурсами. Искусственное замедление конкурсного отбора не позволяет своевременно заполнять вакансии, что, насколько мы понимаем, снижает кадровый потенциал и негативно сказывается на программной деятельности. Однако раз уж, вопреки логике и интересам дела, подобные задержки все-таки происходят, то почему аналогичный подход не применяется к фактору географической недопредставленности? На фоне титанических усилий, которые прилагаются для достижения «гендерного баланса», игнорирование задач по обеспечению справедливой представленности государств-участников в ОБСЕ выглядит дискриминацией и двойными стандартами. Полагаем, что подобная политика не соответствует требованиям, сформулированным в Правиле о персонале 3.01 (б).

Господин Председатель,

Подтверждаем неизменность подходов России к проблематике равенства полов. Российские женщины в целом отличаются высоким уровнем образования и экономической активности. В нашей стране они занимают ключевые руководящие посты – 37 женщин в Совете Федерации, в Госдуме VIII созыва – 73. Они возглавляют Центральный банк и Центральную избирательную комиссию, служат федеральными уполномоченными по правам человека и по правам ребенка. Доля женского предпринимательства в социальной сфере достигает 90%, в сфере услуг – 58 %. Они широко представлены в деловой сфере, в т.ч. в малом и среднем бизнесе. И это не говоря о высокой доли «слабого пола» среди высококвалифицированных научных работников.

Господин Председатель,

Множественные проблемы в сфере обеспечения прав женщин сохраняются в регионе ОБСЕ. Призываем государства-участники добросовестно выполнять

свои обязательства по продвижению их прав и обеспечивать равенство женщин и мужчин.

Благодарю за внимание