



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций, Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения и Управления
Организации Объединенных
Наций по обслуживанию проектов**

Distr.: General
15 July 2015
Russian
Original: English

Вторая очередная сессия 2015 года
31 августа — 4 сентября 2015 года, Нью-Йорк
Пункт 6 предварительной повестки дня
Оценка

**Ответ руководства в связи с тематической оценкой
вклада ПРООН в обеспечение гендерного равенства
и расширение прав и возможностей женщин
(2008–2013 годы)**

Контекст и справочная информация

1. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин являются глобальными обязательствами, вытекающими из итогов всемирных конференций 1990-х годов и первого десятилетия XXI века, включая Декларацию тысячелетия и цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия, и обзоры их осуществления; Пекинскую декларацию и Платформу действий, которые были приняты на четвертой Всемирной конференции по положению женщин (1995 год), и последующие обзоры их осуществления; и в последнее время цели в области устойчивого развития, которые предполагается утвердить позднее в 2015 году.

2. В этом контексте ПРООН приняла свою первую стратегию по обеспечению гендерного равенства на период 2008–2013 годов. Эта стратегия была нацелена на: а) создание потенциала как на страновом уровне, так и на уровне организации для учета гендерных аспектов во всех программах и сферах практической деятельности; б) оказание консультационных услуг по вопросам политики с учетом гендерных аспектов, которые содействовали бы обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во всех приоритетных областях, включая страновые программы, инструменты планирования и общесекторальные программы; и в) оказание поддержки в осуществлении конкретных мер в интересах женщин, а также расширение инновационных моделей. В ходе осуществления этой стратегии были приняты такие инновационные меры, как создание Руководящего и имплементационного гендерного комитета (РИГК) и разработка гендерных показателей, с тем чтобы обеспечить подотчетность за результаты, достигнутые в области гендерного равенства



3. В 2014 году и начале 2015 года Независимое управление оценки (НУО) ПРООН провело тематическую оценку вклада ПРООН в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Эта оценка преследовала следующие цели:

а) оценить вклад ПРООН в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в период 2008–2013 годов;

б) оценить, в какой степени стратегия по обеспечению гендерного равенства действовала в качестве интеграционного инструмента в процессе осуществления Стратегического плана на период 2008–2013 годов;

в) вынести практические рекомендации в отношении осуществления нынешней стратегии ПРООН по обеспечению гендерного равенства на период 2014–2017 годов. Кроме того, предполагается, что заключения, выводы и рекомендации, сделанные по итогам оценки, будут использованы при разработке следующего стратегического плана и гендерной стратегии.

4. Оценка охватывала период 2008–2013 годов. В ответе руководства ПРООН (см. приложение) приведены практические и привязанные к конкретным срокам основные меры, которые опираются на текущую работу, а также указаны те подразделения, на которые возлагается ответственность за реализацию этих мер.

Обзор методологии

5. Руководство ПРООН приветствует проведение данной оценки, поскольку по ее итогам были сделаны полезные рекомендации и дана перспективная оценка роли ПРООН в продвижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин, которая поможет организации в осуществлении ее стратегии по обеспечению гендерного равенства на период 2014–2017 годов.

6. Руководство ПРООН понимает, что методология оценки сочетает использование оценочных доказательств и страновых исследований. Руководство ПРООН также понимает, что оценка основывалась на смешанных методах и различных источниках сбора данных для подтверждения, анализа и триангуляции результатов работы в области актуализации гендерной проблематики, обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

7. Руководство ПРООН с удовлетворением принимает к сведению сделанные по итогам оценки заключения и выводы, которые оно считает обнадеживающими и полезными.

8. В период 2008–2013 годов были сделаны значительные инвестиции в разработку институциональных инноваций, некоторые из которых стали в настоящее время признанными стандартами в системе Организации Объединенных Наций. К числу таких инноваций относятся создание РИГК, разработка гендерных показателей, инициатива по проведению сертификации на право получения почетного знака «Гендерное равенство» и осуществление стратегии по обеспечению гендерного паритета. К 2013 году ПРООН выполнила или перевыполнила 80 процентов всех показателей результативности, предусмотренных Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

(ОПДООН), и, согласно полученным результатам и анализу данных об итогах деятельности ПРООН за 2013 год в рамках ОПДООН, которые были представлены Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), «результаты работы ПРООН свидетельствуют о том, что она по-прежнему является одним из лидеров в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций». В этом анализе было также отмечено, что, «в частности, ПРООН является образцом в сфере распределения и отслеживания ресурсов, стратегического планирования, мониторинга и отчетности, а также организационной культуры». ПРООН отдает себе отчет в том, что эти механизмы нуждаются в постоянном совершенствовании, и приветствует рекомендации, вынесенные по итогам оценки.

9. Кроме того, хотя ПРООН признает, что достижение гендерного паритета на старших руководящих должностях и в рамках организационной культуры представляет собой постоянную задачу, как это было подчеркнуто в выводах 19 и 20 по итогам оценки, руководство ПРООН считает важным отметить тот прогресс, который был достигнут в обеспечении гендерного баланса, в частности в отношении доли женщин на должностях координаторов-резидентов/представителей-резидентов, которая в 2014 году составила 40 процентов, что отражает увеличение, по сравнению с 36 процентами в 2012 году, а также рост числа женщин, выдвинутых ПРООН для проведения оценки работы координаторов-резидентов/представителей-резидентов (57 процентов в 2014 году, по сравнению с 40 процентами в 2012 году). Доля женщин среди директоров страновых отделений также возросла, составив в 2014 году 46 процентов, по сравнению с 42 процентами в 2012 году.

Заключения и выводы

10. Руководство ПРООН с удовлетворением отмечает вывод 1 о том, что ПРООН добилась далеко идущих изменений и заметного улучшения положения в ее подходе к осуществлению политики, направленной на актуализацию гендерной проблематики. Руководство отмечает признание того факта, что ПРООН вышла за рамки отдельных «островков успеха», выявленных по итогам проведения первой оценки деятельности ПРООН по обеспечению гендерного равенства в 2005 году. Как было отмечено по итогам нынешней оценки, в период 2008–2013 годов ПРООН приложила значительные усилия, направленные на повышение уровня информированности о гендерной проблематике и разработку инструментов для повышения роли ПРООН как организации, учитывающей в своей работе гендерные аспекты.

11. Руководство ПРООН также согласно с тем, что, как указывается в выводе 2, информационно-пропагандистская деятельность организации должна обеспечиваться надлежащими ресурсами. Следует отметить, что наблюдавшиеся ранее тенденции к снижению объема финансирования Группы по гендерным вопросам были обращены вспять, и в результате структурных преобразований в штате ПРООН была сформирована основная группа экспертов по гендерным вопросам, составляющая в общей сложности 20 должностей, созданных в штаб-квартире и региональных центрах обслуживания. Кроме того, кадровая ситуация была подкреплена созданием в 2014 году семи должностей в других профессиональных подразделениях, базирующихся в региональных центрах

обслуживания, и 14 должностей советников по гендерным вопросам в страновых отделениях. Руководство ПРООН понимает, что в силу нынешней финансовой ситуации в организации ему придется постоянно заниматься наймом достаточного числа специалистов по гендерным вопросам, и в этой связи оно будет продолжать прилагать усилия по достижению согласованных целевых показателей по числу специалистов по гендерным вопросам, в частности инвестируя в создание гендерного потенциала в страновых отделениях с ежегодным бюджетом более 25 млн. долл. США. Вместе с тем, заглядывая в будущее, руководство ПРООН по-прежнему убеждено в важности участия специалистов по гендерным вопросам в разработке политики и обслуживании программ, установлении стандартов и обеспечении качества работы. Кроме того, руководство по-прежнему обеспокоено тем, что достаточный в прошлом объем целевого донорского финансирования сотрудников по гендерным вопросам в настоящее время уменьшается, равно как и сокращается участие правительств в разделении расходов по разработке гендерных программ. Это может повлиять на качество, оперативность и интенсивность осуществления стратегии ПРООН по обеспечению гендерного равенства.

12. Руководство ПРООН признает необходимость продвижения к реализации более устойчивой повестки дня в области гендерного равенства и расширению преобразовательных перемен и согласно с мыслью о том, что «... переход к преобразовательным результатам зависит от конкретных условий, занимает время и требует долгосрочной реализации программ и подходов к мониторингу, оценке и профессиональной подготовке...», как это отмечено в выводах 3 и 4. В ходе оценки внимание было также обращено на «сложность» разработки гендерных программ, причем при этом было отмечено, что эта «сложность» присуща разработке такого рода программ, которые связаны с проблемами, глубоко укоренившимися в культурных устоях, ценностях и убеждениях, а достижение конкретных результатов в значительной степени зависит от факторов, находящихся вне сферы контроля ПРООН. Руководство поддерживает этот вывод.

13. В выводе 5 по итогам оценки отмечается, что «ПРООН еще предстоит разработать устойчивую организационную политику, которая позволила бы обеспечить, чтобы проведение гендерного анализа стало обязательным условием составления программ». Этот вывод следует рассматривать в контексте временного периода 2008–2013 годов. За прошедшее с тех пор время ПРООН обеспечила, чтобы вопросы гендерного равенства учитывались на всех этапах цикла разработки программ/проектов. В настоящее время на этапах разработки, мониторинга и завершения всех проектов ПРООН проводится обязательная экспертиза, которая является частью новой организационной политики обеспечения качества выполнения проектов, которая будет в полной мере введена в действие к январю 2016 года. Введенная в ПРООН в 2014 году процедура проведения социальной и экологической экспертизы также является теперь обязательным условием отбора на уровне подготовки проектов, нацеленным на сведение к минимуму или нейтрализацию потенциально негативных экологических и социальных последствий деятельности ПРООН в области развития. Требованиями экспертизы предписывается, что в рамках всех проектов необходимо уделять внимание конкретным вопросам, связанным с воздействием проектов на гендерное равенство, и проводить обязательные консультации с женщинами до утверждения проектов. В настоящее время разрабатываются

специальные механизмы для обеспечения учета гендерной проблематики в вертикальных фондах, таких как Глобальный экологический фонд (ГЭФ).

14. По результатам оценки был также сделан вывод о том, что гендерные показатели требуют дальнейшего уточнения и более последовательного применения. Руководство признает необходимость проведения более эффективного гендерного анализа и последовательного применения гендерных показателей на практике. Сейчас ведется работа по более эффективному использованию гендерных показателей, равно как и других инструментов, процессов и механизмов отчетности с уделением большего внимания гендерному анализу, выборочным оценкам и контролю.

15. Руководство ПРООН принимает к сведению вывод 6, касающийся гендерного паритета в рабочей силе ПРООН, и признает необходимость выработки более комплексного подхода. В настоящее время ведется работа по обновлению стратегии, направленной на обеспечение гендерного паритета, с целью улучшения гендерного баланса на должностях среднего и старшего руководящего уровня, сокращения гендерных различий в задействовании сотрудников и формирования учитывающих гендерные аспекты и инклюзивных условий работы. Обновленная стратегия обеспечения гендерного паритета будет включать следующие направления деятельности: проведение работы с лидерами, с тем чтобы расширить гендерную инклюзивность в ПРООН; реализация инициатив, направленных на выявление и поддержку деятельности по продвижению женщин, обладающих большими потенциальными возможностями (например, инициатив, базирующихся на успешном опыте аналогичных программ, ранее осуществленных в региональных бюро для Африки и для Азии и Тихого океана); осуществление позитивных действий, направленных на увеличение доли женщин на руководящих должностях среднего и особенно старшего звена; и принятие мер по повышению подотчетности руководителей за достижение гендерного паритета в их соответствующих отделениях.

16. Вывод о том, что «данные о гендерном равенстве обычно представляются в совокупном виде как на региональном уровне, так и на уровне штаб-квартиры, что может скрыть более дифференцированную картину о положении в отдельных страновых отделениях и подразделениях», следует поставить в конкретный контекст. Хотя официальное представление данных Исполнительному совету, а на внутреннем уровне – РИГК, действительно осуществляется в совокупном виде, глубокий анализ, который используется в качестве руководства при осуществлении деятельности на уровне всей организации и отдельных отделений, проводится с разбивкой по отдельным бюро и отделениям, конкретным профессиям, классам должностей и т.д.

17. ПРООН принимает к сведению вывод, касающийся партнерства ПРООН и Структуры «ООН-женщины». В Стратегии по обеспечению гендерного равенства на период 2014–2017 годов утверждается важность укрепления партнерских отношений между ПРООН и Структурой «ООН-женщины», а также с другими международными партнерами по деятельности в области развития как в рамках, так и за пределами системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы обеспечить гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Это положение основывается на договоренности о том, что разделение труда между этими двумя учреждениями будет осуществляться в зависимости от имеющихся возможностей и ресурсов на национальном уровне в рам-

ках тематических групп по гендерным вопросам. Оба учреждения привержены работе по расширению совместных инициатив и упрочению руководства на основе совместных решений. ПРООН приветствует установление более тесных партнерских отношений со Структурой «ООН-женщины» на всех уровнях.

Приложение

Основные рекомендации и ответ руководства

Рекомендация 1. ПРООН следует привести свои ресурсы и процесс разработки программ в соответствие со своей корпоративной установкой на выполнение ведущей роли в поддержке гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в качестве одного из средств ускорения достижения результатов в области развития. Меры по актуализации гендерной проблематики должны также идти дальше представления данных в разбивке по признаку пола применительно ко всем областям достижения результатов Стратегического плана. В этой связи следует серьезно рассмотреть вопрос о целесообразности включения стратегии по обеспечению гендерного равенства в следующий стратегический план (на 2018 год и последующий период).

Ответ руководства:

В Стратегическом плане ПРООН на период 2014–2017 годов четко предусмотрена интеграция вопросов гендерного равенства в Комплексную систему оценки результатов и ресурсов (КСОРР). В дополнение к созданию целевого показателя для ускорения темпов обеспечения гендерного равенства факторы гендерного равенства были также включены во все другие результаты. Новая стратегия по обеспечению гендерного равенства на период 2014 – 2017 годов дополняет Стратегический план, рассматривая вопрос о том, каким образом следует включить гендерную проблематику во все предусмотренные планом результаты. Эта стратегия, которая была утверждена Исполнительным советом, предусматривает принятие обязательств в сфере финансовых и людских ресурсов, с тем чтобы обеспечить наличие надлежащих ресурсов для осуществления деятельности по актуализации гендерной проблематики. Одной из главных целей принятия этих мер является выполнение общесистемного целевого финансового показателя по выделению к 2017 году 15 процентов ресурсов организации на обеспечение гендерного равенства. Гендерный показатель позволяет отслеживать средства, вложенные ПРООН в гендерные программы, и приведен в соответствие с принципами и стандартами Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В настоящее время гендерный показатель используется в РИГК в качестве инструмента обеспечения подотчетности, с тем чтобы отслеживать прогресс в деле достижения 15-процентного целевого показателя. ПРООН включит 15-процентное финансовое обязательство в руководящие принципы, регулирующие выделение средств в целевые фонды, будет взаимодействовать с НУО, с тем чтобы улучшить оценку гендерных результатов и задействовать данные гендерных показателей. Вопрос о целесообразности включения стратегии по обеспечению гендерного равенства в следующий Стратегический план (на 2018 год и последующий период) будет рассмотрен в рамках среднесрочного обзора нынешнего стратегического плана на период 2014 – 2017 годов. Кроме того, в настоящее время ведется разработка новых инструментов контроля качества, с тем чтобы обеспечить включение гендерного анализа во все страновые программы и программные документы. В тексте этой рекомендации также предполагается, что ПРООН активизирует свою деятельность в таких приоритетных областях, как предотвращение кризисных ситуаций и восстановление, а также энергетика и охрана окружающей среды. Для выполнения этой рекомендации будут разработаны механизмы и рабочие процессы (см. основные меры ниже).

Основные меры	Установленные сроки	Ответственное подразделение/ ответственные подразделения	Отслеживание осуществления*	
			Ход выполнения	Замечания
1.1. ПРООН расширит форум РИГК, включив в него все центральные и региональные бюро, Отдел по подготовке «Доклада о развитии человека» и все профессиональные подразделения, и для мониторинга хода выполнения корпоративных мандатов и ресурсных показателей будет использовать такие инструменты, как гендерные показатели. Данные, полученные с использованием гендерных показателей, будут разбиваться по регионам и общим и конкретным результатам Стратегического плана, с тем чтобы эти данные стали более точным инструментом мониторинга. Данные гендерных показателей будут также включаться в систему корпоративного планирования. В целях повышения точности данных гендерный показатель будет усовершенствован (см. основные меры в части «Рекомендация 3»).	К декабрю 2016 года	Административная канцелярия, Бюро по вопросам политики и вспомогательного обслуживания программ (БПВОП)/Группа по гендерным вопросам, региональные бюро		
1.2. Вопрос о целесообразности включения стратегии по обеспечению гендерного равенства в стратегический план на 2018 год и последующий период будет рассмотрен на основе результатов среднесрочного обзора хода осуществления Стратегического плана на период 2014 – 2017 годов.	К декабрю 2017 года	Административная канцелярия		

1.3. Стандартные оперативные процедуры ПРООН в кризисных ситуациях, реестры новых сотрудников для быстрого наращивания операций в экстренных ситуациях (круг ведения, потенциал, подготовка кадров), а также механизмы реагирования в кризисных ситуациях находятся в настоящее время в процессе пересмотра в целях обеспечения того, чтобы вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин могли решаться уже на начальных этапах кризисных ситуаций.	К июню 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам, Группа реагирования в кризисных ситуациях		
1.4 В целях содействия учету гендерной проблематики при разработке программ в области энергетики и охраны окружающей среды ПРООН подготовит: а) руководство для сотрудников ПРООН по учету гендерной проблематики при разработке программ в области охраны окружающей среды; б) инструментарий по гендерным вопросам для проектов Глобального экологического фонда (ГЭФ); и с) инструментарий для учета гендерных аспектов в процессе обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и реагирования на них.	К декабрю 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам, БПВОП/Группа по изменению климата и сокращению опасности стихийных бедствий		
Рекомендация 2. Учитывая неравномерный характер деятельности в четырех приоритетных областях Стратегического плана на период 2008 – 2013 годов по содействию достижению результатов в области гендерного развития, ПРООН следует обеспечить, чтобы в будущем при проведении оценок особое внимание уделялось прогрессу, эффективности и качеству результатов гендерного развития в семи итоговых областях нынешнего Стратегического плана.				
Ответ руководства: ПРООН приветствует данную рекомендацию и разработает руководство по включению результатов гендерного развития в тематические оценки, в том числе в обзоры, и будет работать с Независимым управлением оценки (НУО) над совершенствованием методов учета гендерных аспектов во всех оценках.				

Основные меры	Установленные сроки	Ответственное подразделение	Отслеживание осуществления*	
			Ход выполнения	Замечания
2.1. Будет подготовлено руководство по учету гендерных аспектов при проведении обзоров, аттестаций, децентрализованных и независимых оценок (с использованием существующих инструментов, включая Комплексную систему оценки результатов и ресурсов, гендерные показатели и т.д.).	К декабрю 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам, НУО		
<p>Рекомендация 3. ПРООН следует сконцентрировать внимание на совершенствовании механизмов, инструментов и процессов, разработанных в течение периода 2008 – 2013 годов, и уделить внимание дальнейшему осознанию персоналом важности вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для достижения всех целей в области развития. Ниже изложены конкретные рекомендации, касающиеся предложенных улучшений и возможных новых областей деятельности:</p> <p>3.1 Анализ гендерной ситуации должен стать обязательным при составлении всех программ и должен быть увязан с подтверждением правильности выведенной с помощью гендерных показателей оценки каждого действия ПРООН.</p> <p>3.2 Гендерные показатели должны использоваться для отслеживания распределения ресурсов таким образом, чтобы обеспечивать сбор надежных агрегированных данных на различных этапах проектного цикла. Они должны подвергаться выборочным внешним проверкам, а также систематически оцениваться в ходе внутренних ревизий.</p> <p>3.3 Инициатива по присуждению почетного знака «Гендерное равенство» заслуживает внимания старшего руководства с точки зрения ее будущей роли как инициативы по корпоративной сертификации сотрудников.</p> <p>3.4 Больше внимания следует уделять использованию форума РИГК как площадки для общеорганизационной профессиональной подготовки, решения проблем и обмена учебной практикой.</p> <p>3.5 ПРООН следует укрепить процессы наращивания потенциала, которые связаны с актуализацией гендерной проблематики, с тем чтобы они были уместны, применялись в повседневной работе персонала и учитывали его потребности.</p> <p>3.6 ПРООН следует изучить вопрос об открытии новых горизонтов в процессе участия в решении гендерных проблем, выходящих за пределы женских вопросов, например вопроса о поведении мужчин.</p>				

Ответ руководства:

Руководство ПРООН ценит признание своих прошлых усилий и отмечает, что ПРООН будет продолжать совершенствовать механизмы, инструменты и процессы, уделяя при этом внимание осознанию вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с целью достижения целей в области развития.

3.1 Анализ гендерной ситуации должен стать обязательным при составлении всех программ и должен быть увязан с подтверждением правильности выведенной с помощью гендерных показателей оценки каждого действия ПРООН.

ПРООН обеспечит, чтобы гендерный анализ был увязан с выведенной с помощью гендерных показателей оценкой каждого действия ПРООН посредством включения этого анализа в такие существующие и будущие обязательные процессы планирования, мониторинга и оценки программ/проектов, как процессы обеспечения качества программ/проектов, проведения социальной и экологической экспертизы и пересмотра проектных документов.

3.2 Гендерные показатели должны использоваться для отслеживания распределения ресурсов таким образом, чтобы обеспечивать сбор надежных агрегированных данных на различных этапах проектного цикла. Они должны подвергаться выборочным внешним проверкам, а также систематически оцениваться в ходе внутренних ревизий.

ПРООН приветствует эту рекомендацию и включит в пересмотренное руководство по составлению гендерных показателей положения о проведении выборочных оценок, а также сделает проверку гендерных показателей частью внутренних ревизий.

3.3 Инициатива по присуждению почетного знака «Гендерное равенство» заслуживает внимания старшего руководства с точки зрения ее будущей роли как инициативы по корпоративной сертификации сотрудников. В целях содействия этому процессу группе независимых советников следует оценить эффективность этой пилотной инициативы по присуждению почетного знака «Гендерное равенство», с тем чтобы откорректировать ход ее реализации на критически важном этапе после завершения пилотной фазы.

Руководство ценит признание того факта, что инициатива по присуждению почетного знака «Гендерное равенство» может быть полезной для национальных министерств. ПРООН приветствует и одобряет рекомендацию о проведении независимых оценок для обзора, документирования и совершенствования опыта, приобретенного в процессе присуждения почетного знака «Гендерное равенство».

3.4 Больше внимания следует уделять использованию форума РИГК как площадки для общеорганизационной профессиональной подготовки, решения проблем и обмена учебной практикой.

ПРООН согласна с рекомендацией о том, что РИГК должен стать площадкой для профессиональной подготовки, решения проблем и обмена практикой. ПРООН расширила членский состав РИГК, и впервые в 2015 году все бюро ПРООН представили сообщения о прогрессе в области обеспечения гендерного равенства и достигнутых результатах, обменялись извлеченными уроками и вынесли общие и конкретные для каждого бюро рекомендации в отношении будущей деятельности.

3.5 ПРООН следует укрепить процессы наращивания потенциала, которые связаны с актуализацией гендерной проблематики, с тем чтобы они были уместны, применялись в повседневной работе персонала и учитывали его потребности.

ПРООН согласна с тем, что важно наращивать потенциал для актуализации гендерной проблематики, и усовершенствует существующие и будущие инструменты профессиональной подготовки, включив в них гендерные аспекты.

3.6 ПРООН следует изучить вопрос об открытии новых горизонтов в процессе участия в решении гендерных проблем, выходящих за пределы женских проблем, например вопроса о поведении мужчин.

ПРООН рассмотрит вопрос о новых горизонтах в процессе участия в решении гендерных проблем, выходящих за пределы женских проблем, например вопроса о поведении мужчин.

Основные меры	Установленные сроки	Ответственное подразделение	Отслеживание осуществления*	
			Ход выполнения	Замечания
<p>3.1.1 Проведение обязательных экологических и социальных экспертиз применительно ко всем проектам на сумму свыше 500 000 долл. США, с тем чтобы обеспечить включение в них фактора гендерного равенства в качестве одного из ключевых принципов.</p> <p>3.1.2 Гендерный анализ является одним из требований в процессе обязательного обеспечения качества проектов.</p> <p>3.1.3 В руководство по обеспечению качества всех страновых программ и глобальных/региональных программ будут включены вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.</p>	<p>Постоянно</p> <p>Постоянно</p> <p>К декабрю 2016 года</p>	<p>БПВОП/Группа по гендерным вопросам, БПВОП/ Группа по последствиям для развития, региональные бюро и региональные центры обслуживания</p>		
<p>3.2.1 Руководство по составлению гендерных показателей будет пересмотрено, с тем чтобы обеспечить более конкретное руководство по повышению точности гендерных показателей.</p> <p>3.2.2 Оценка, вынесенная с использованием гендерных показателей, будет включаться в сопроводительную записку к проектным документам и в руководство по обеспечению качества проектов.</p>	<p>К декабрю 2016 года</p> <p>К декабрю 2016 года</p>	<p>БПВОП/Группа по гендерным вопросам</p> <p>БПВОП/Группа по гендерным вопросам, БПВОП/ Группа по последствиям для развития</p>		

<p>3.2.3 С целью повышения точности гендерных показателей ежегодно будут проводиться их выборочные проверки (при обеспечении регионального баланса).</p> <p>3.2.4 Будет разработано руководство по учету гендерных аспектов при проведении обзоров, оценок, аттестаций и ревизий (с использованием существующих инструментов, включая Комплексную систему оценки результатов и ресурсов, гендерные показатели и т.д.).</p>	<p>К декабрю 2016 года</p> <p>К декабрю 2016 года</p>	<p>БПВОП/Группа по гендерным вопросам, региональные бюро</p> <p>БПВОП/НУО/Управление ревизии и расследований</p>		
<p>3.3 С целью проведения обзора, документирования и совершенствования хода осуществления инициативы по присуждению почетного знака «Гендерное равенство» будет проведена независимая оценка этого инструмента.</p>	<p>К июню 2016 года</p>	<p>БПВОП/Группа по гендерным вопросам</p>		
<p>3.4.1 РИГК будет и впредь укрепляться за счет получения отчетности от всех бюро. Такие инструменты отчетности, как гендерный показатель, данные для ориентированного на результат годового отчета и данные о гендерном паритете, позволят обогатить работу РИГК. Рекомендации РИГК будут представляться на рассмотрение Исполнительной группы для их последующего осуществления РИГК.</p>	<p>Постоянно</p>	<p>ПРООН в целом</p>		

3.4.2 РИГК обновит стратегию ПРООН по обеспечению гендерного паритета с целью выработки более целостного подхода к решению вопросов гендерного паритета в ПРООН.	К ноябрю 2015 года	РИГК при поддержке Управления людских ресурсов		
3.5 ПРООН проведет обзор и усовершенствует учебный инструментарий для сотрудников, занимающихся выработкой политики и программ, по вопросам актуализации гендерной проблематики в процессе составления программ, мониторинга и отчетности с уделением большего внимания укреплению потенциала для проведения гендерного анализа, повышения точности и обеспечения последовательности выносимых с использованием гендерных показателей оценок и данных о гендерной ситуации в профессиональных областях.	К декабрю 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам		
3.6 ПРООН проведет исследование по вопросу о поведении мужчин, с тем чтобы лучше понять связи между поведением мужчин и гендерным неравенством, в частности гендерным насилием.	К декабрю 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам, Региональное бюро для Азии и Тихого океана		

Рекомендация 4. Страновым отделениям следует подготовить гендерные планы с целью выявления пробелов и потребностей в оказании технической поддержки, создании потенциала, осуществлении совместных мероприятий и информационно-пропагандистской деятельности и проведении коллективного мониторинга, что должно способствовать более надежному составлению гендерных программ. Эти планы должны также содействовать выявлению тех областей, в которых ПРООН может использовать накопленный экспертный опыт и максимально задействовать существующие механизмы других учреждений Организации Объединенных Наций, ведущих активную работу по гендерной проблематике на страновом уровне. Этот процесс должен поддерживаться и контролироваться соответствующими региональными бюро, которые должны информировать РИГК на ежегодной основе.

Ответ руководства:

Сертификация с присуждением почетного знака «Гендерное равенство» является главным инструментом укрепления потенциала страновых отделений и обеспечения коллективного мониторинга для более надежного составления гендерных программ. К настоящему времени 29 стран приняли участие в процессе сертификации с присуждением почетного знака «Гендерное равенство». Эта практика будет распространена на большее число стран. Для оценки достигнутого прогресса региональные бюро и РИГК будут использовать элементы эталонного анализа РИГК.

Основные меры	Установленные сроки	Ответственное подразделение	Отслеживание осуществления*	
			Ход выполнения	Замечания
4.1. Разработка эталонов проведения сертификации с присуждением почетного знака «Гендерное равенство» должна быть завершена всеми страновыми отделениями в Африке и использоваться в качестве инструмента мониторинга гендерного потенциала.	К декабрю 2015 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам/Региональное бюро для Африки		
4.2. Будет начато проведение следующего этапа процесса сертификации с присуждением почетного знака «Гендерное равенство», в ходе которого будут сертифицированы около 30 страновых отделений.	К декабрю 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам/региональные бюро и страновые отделения		

Рекомендация 5. В настоящее время в ПРООН нет критерия оценки для систематического отслеживания типа, качества и эффективности ее вклада в достижение результатов в гендерной области, который бы также учитывал контекст изменений и степень вклада Программы в эти изменения. Для устранения этой проблемы ПРООН следует кодифицировать те действия, с помощью которых она хотела бы контролировать, оценивать и ревизовать свой вклад в решение гендерных проблем, а также отчитываться о действиях в этой области, и эта система должна использоваться для строгого отслеживания результатов деятельности в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на страновом, региональном и глобальном уровнях.

Ответ руководства:

ПРООН считает, что она располагает целым рядом инструментов для оценки прогресса, которые используются в самых разных целях. Эти инструменты соответствуют целому ряду различных межучрежденческих стандартов. В своей совокупности они дают хорошее представление о деятельности по учету гендерной проблематики в том или ином подразделении. Вместе с тем, руководство приступит к выполнению рекомендации о целесообразности рассмотрения вопроса о принятии таких мер, как создание рамочной структуры «Gender@Work», с тем чтобы перейти от концентрации внимания на числе женщин и мужчин к достижению более преобразовательных результатов.

Основные меры	Установленные сроки	Ответственное подразделение	Отслеживание осуществления*	
			Ход выполнения	Замечания
5.1 ПРООН приступит к внутреннему обсуждению с участием экспертов из сети «Gender@Work» с целью изучения вопроса о том, как организация может перейти от концентрации внимания на числе женщин и мужчин к достижению более преобразовательных результатов. В число этих мер также войдет разработка стратегии создания потенциала для оказания поддержки страновым отделениям и ускорения преобразований.	К декабрю 2016 года	БПВОП/Группа по гендерным вопросам		
5.2 В ходе разработки своей политики мониторинга ПРООН включит в нее положения о систематическом отслеживании типа, качества и эффективности своего вклада в дело достижения гендерных результатов.	К декабрю 2016 года	Административная канцелярия, БПВОП/Группа по последствиям для развития/Группа по гендерным вопросам, региональные бюро		

5.3 ПРООН вынесет вопрос о рамочной структуре «Gender@Work» на рассмотрение Руководящего и имплементационного гендерного комитета.	К декабрю 2017 года	Административная канцелярия, БПВОП/Группа по		
5.4 Осуществимость идеи о том, чтобы рамочная структура «Gender@Work» стала частью ориентированных на результат политики и процессов ПРООН, будет рассмотрен в ходе среднесрочного обзора хода осуществления Стратегического плана на период 2013 – 2017 годов.	К декабрю 2016 года	Административная канцелярия, БПВОП/Группа по последствиям для развития		

* Ход осуществления отслеживается Центром оценочных ресурсов.