

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
14 May 2020
Russian
Original: English

Для принятия решения

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2020 года

29 июня — 2 июля 2020 года

Пункт 8 предварительной повестки дня*

**Оценка Плана действий ЮНИСЕФ по
обеспечению гендерного равенства****Основные положения*****Резюме*

Обеспечение гендерного равенства является одним из приоритетных направлений междисциплинарной работы ЮНИСЕФ и играет решающую роль в выполнении его основной миссии и мандата, нацеленных на защиту равноправия всех детей. Планы действий по обеспечению гендерного равенства № 1 (на 2014–2017 годы) и № 2 (на 2018–2021 годы), утвержденные Исполнительным советом ЮНИСЕФ в 2014 и 2017 годах соответственно, были составлены таким образом, чтобы обеспечение гендерного равенства стало неотъемлемой составной частью политических установок, программ и оперативной деятельности ЮНИСЕФ.

В ходе оценки, результаты которой представлены в настоящем докладе, был проведен анализ качества, хода осуществления и результатов, достигнутых при выполнении двух последовательных Планов действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства в течение 2014–2019 годов. Согласно итогам оценки установлено, что эти Планы действий способствовали созданию прочного фундамента работы ЮНИСЕФ, относящейся к обеспечению гендерного равенства, в частности, посредством формирования общеорганизационных рамочных основ программной деятельности и выстраивания базовой архитектуры и систем учета гендерной проблематики в масштабах всей организации.

* E/ICEF/2020/6.

** Основные положения доклада об оценке распространяются на всех официальных языках. Полный текст доклада на английском можно размещен на веб-сайте Управления оценки ЮНИСЕФ (см. приложение).

Примечание: за все аспекты выпуска настоящего документа отвечает ЮНИСЕФ.



Наряду с этим был сделан вывод о том, что План действий по обеспечению гендерного равенства № 1 был успешно выполнен, что позволило ЮНИСЕФ продолжить свою работу по реализации целевых программ. Тем не менее в целом итоги оценки свидетельствуют о дефиците целеустремленности и недостаточном уровне подотчетности в распределении сфер ответственности за выполнение этих Планов действий среди широкого круга участников. Для обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики следует предпринять дополнительные шаги, с тем чтобы обеспечение гендерного равенства стало стержнем всех программ, институционального потенциала и систем ЮНИСЕФ.

Элементы решения для рассмотрения Исполнительным советом приводятся в разделе VI.

I. Введение

1. В 1995 году в Пекинской декларации и Платформе действий был подтвержден основополагающий принцип, согласно которому права женщин и девочек являются неотъемлемой, составной и неделимой частью всеобщих прав человека. Почти 25 лет спустя гендерный ландшафт остается сложным. В некоторых странах произошли изменения в направленности публичных дебатов, в ходе которых гражданское общество стало привлекать внимание к дискриминационным гендерным нормам и практике.

2. Задача обеспечения гендерного равенства вытекает непосредственно из миссии и мандата ЮНИСЕФ. В последний раз организация проводила оценку своей гендерной политики в 2008 году. С тех пор ЮНИСЕФ разработал пересмотренную гендерную политику (2010 год)¹, а также два последовательных Плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2014–2017 годы (E/ICEF/2014/CRP.12) и 2018–2021 годы (E/ICEF/2017/16), увязанных с соответствующими Стратегическими планами ЮНИСЕФ, и опубликовал основополагающие доклады по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте, а также по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.²

3. Планы действий по обеспечению гендерного равенства № 1 и № 2 обеспечивают создание основных механизмов включения вопросов гендерного равенства в политические установки, программы и оперативную деятельность ЮНИСЕФ на всех уровнях организации. В обоих Планах действий основное внимание уделено двум областям: а) улучшению внутренних условий для всестороннего учета факторов, связанных с обеспечением гендерного равенства, во всех подразделениях ЮНИСЕФ, включая выстраивание архитектуры и общеорганизационных систем, необходимых для того, чтобы задаче обеспечения гендерного равенства уделялось повышенное внимание; и б) более полному включению вопросов, связанных с обеспечением гендерного равенства, в программную деятельность.

4. В ходе настоящей оценки был проведен анализ порядка составления и выполнения Планов действий по обеспечению гендерного равенства, а также внутренних условий, позволяющих реализовать всесторонний учет факторов, связанных с обеспечением гендерного равенства, в основной деятельности ЮНИСЕФ. Перед группой по проведению оценки были поставлены две основные задачи: а) содействовать повышению уровня подотчетности в деятельности организации по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек; и б) получить фактические данные и обобщить накопленный опыт в целях более полного соблюдения принципа гендерного равенства в программах и оперативной деятельности ЮНИСЕФ.

¹ Размещено по адресу: www.unicef.org/protection/files/UNICEF_Gender_Policy_2010.pdf.

² ЮНИСЕФ, Доклад Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследований и злоупотребления полномочиями на рабочем месте, 2019 год; ЮНИСЕФ, Независимый коллегиальный обзор мер реагирования ЮНИСЕФ, принимаемых в порядке защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, 2018.

II. Подход к проведению оценки: сфера охвата и методология

5. Оценка проводилась в период с февраля по октябрь 2019 года. В ходе ее проведения независимая группа в составе четырех специалистов по вопросам обеспечения гендерного равенства проанализировала глобальные данные, собрала материалы из более чем 32 стран осуществления программ и рассмотрела всеохватывающий спектр внутренних рабочих процессов ЮНИСЕФ. Специалисты изучили более 500 документов и провели более 360 собеседований. В период с сентября по ноябрь 2019 года были проведены консультации, в ходе которых предварительные итоги оценки были представлены ключевым заинтересованным сторонам, в том числе старшим руководителям центральных учреждений и региональных отделений ЮНИСЕФ.

6. В ходе проведения оценки был выявлен ряд проблем. Было установлено, что данные по результатам (особенно в отношении Плана действий по обеспечению гендерного равенства № 2, который все еще находится на ранней стадии осуществления) являются неполными, а системы внутренней отчетности организации имеют очевидные недостатки. По этой причине специалисты по вопросам оценки проявляли должную осторожность, следя за тем, чтобы все выводы, представленные в настоящем докладе, подкреплялись проверенной и основанной на фактических данных информацией.

III. Выводы по итогам оценки

A. Планы действий по обеспечению гендерного равенства как инструменты реализации стратегии

7. В ходе настоящей оценки было установлено, что оба Плана действий по обеспечению гендерного равенства содержат такие важные элементы инструментария высококачественной реализации стратегии, как четкое определение задачи обеспечения гендерного равенства и, согласно Плану действий № 2, надлежащим образом проработанная концепция преобразований. Кроме того, они согласованы с другими глобальными рамочными механизмами обеспечения гендерного равенства, включая другие рамочные программы Организации Объединенных Наций, и тесно увязаны с соответствующими Стратегическими планами ЮНИСЕФ.

8. Однако у этой конструкции существуют определенные недостатки. Во-первых, концепция обеспечения гендерного равенства, представленная в Планах действий по обеспечению гендерного равенства, носит скорее прагматичный, нежели устремленный в будущее характер и направлена на наращивание внутреннего потенциала и укрепление систем ЮНИСЕФ, а не на структурные преобразования. Взаимосвязи между институциональными преобразованиями в рамках ЮНИСЕФ и достижением результатов более высокого уровня в области обеспечения гендерного равенства на местах либо нечетко прописаны (План действий № 1), либо в значительной степени опираются на предполагаемые, а не основанные на фактических данных пути достижения поставленных целей (План действий № 2).

9. Что касается сферы охвата программ, то закрепленные в обоих Планах масштаб действий по обеспечению гендерного равенства и их увязка с соответствующими Стратегическими планами привели к тому, что значительная часть работы организации по обеспечению гендерного равенства подпадает под их действие. В то же время страновые отделения и региональные отделения

ЮНИСЕФ сообщили, что ситуация в области обеспечения гендерного равенства претерпевает изменения, особенно в том, что касается гендерных социальных норм. В результате возникает риск того, что цели, поставленные в Планах действий, перестанут соответствовать меняющимся гендерным приоритетам на местах.

10. Кроме того, в Планах действий по обеспечению гендерного равенства не нашли своего отражения отдельные ключевые направления программной деятельности ЮНИСЕФ. Например, в Плане действий № 2 не представлены гуманитарная деятельность (одно из приоритетных направлений междисциплинарной работы, на которую приходится половина расходов по программам ЮНИСЕФ), искоренение практики проведения калечащих операций на женских половых органах и освобождение девочек и мальчиков из-под контроля вооруженных формирований и их социальная реинтеграция. Результаты в области обеспечения гендерного равенства также были представлены в виде отдельных блоков, причем каждая программная область (например, защита детей, охрана детского здоровья) имеет обособленные результаты в области обеспечения гендерного равенства в условиях ограниченной междисциплинарной согласованности между ними.

11. Главная предпосылка, положенная в основу Планов действий по обеспечению гендерного равенства, заключается в том, что укрепление «благоприятных условий» деятельности организации по ряду ключевых направлений (см. диаграмму I) приведет к достижению заметных результатов в деле обеспечения гендерного равенства. В некоторых из этих направлений наблюдался значительный или умеренный прогресс. Например, за период осуществления этих Планов действий ЮНИСЕФ добился значительного прогресса в выстраивании своей внутренней архитектуры и систем, связанных с обеспечением гендерного равенства, преуспев в создании специальной сети взаимодействия штатных специалистов по гендерным вопросам, что помогло усилить внимание к задаче обеспечения гендерного равенства на страновом и региональном уровнях. Наряду с этим ЮНИСЕФ провел большую работу по обеспечению гендерного паритета в кадровом обеспечении, и на сегодняшний день в этом плане достигнуты хорошие результаты.

12. Однако по другим направлениям продвижение вперед носило ограниченный характер. Следует отметить, что несмотря на всеобъемлющие усилия по широкому распространению Планов действий по обеспечению гендерного равенства и формированию чувства коллективной ответственности всего персонала, существует немного свидетельств того, что в различных подразделениях организации такой подход был воспринят положительным образом. Действительно, в ходе проведения оценки была выявлена ограниченная осведомленность о Плане действий № 2 в масштабах всего ЮНИСЕФ, особенно на местном уровне. В целом даже в тех случаях, когда сотрудникам известно о Плане действий № 2, большинство из них плохо понимают его содержание или его применимость в их работе, а еще меньшее число сотрудников знакомы с соответствующими инструментами и руководящими указаниями.

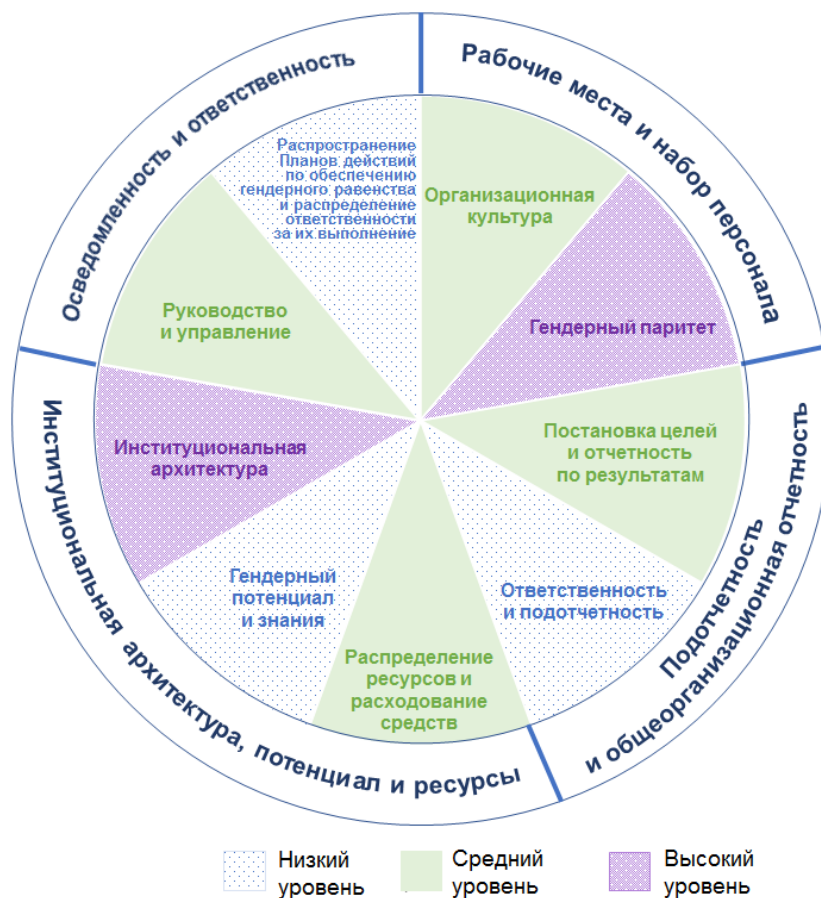
13. Ограниченный прогресс был также отмечен в области обеспечения подотчетности. Руководство ЮНИСЕФ выступило с целым рядом публичных заявлений по вопросам обеспечения гендерного равенства, затронув такие конкретные аспекты этой проблемы, как положение девочек-подростков, гендерно мотивированное насилие в условиях чрезвычайных ситуаций, предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, насилие в отношении женщин и обеспечение гендерного равенства на рабочем

месте. Старшие руководители также принимали активное участие во внешних мероприятиях, связанных с гендерной проблематикой. Однако по-прежнему существует необходимость усиления работы старшего руководства по предоставлению четких указаний и распространению информации о существующих принципах обеспечения гендерного равенства, что будет способствовать укреплению подотчетности на всех уровнях организации.

14. На диаграмме I представлены обобщенные сведения о прогрессе в осуществлении Планов действий по обеспечению гендерного равенства, достигнутом на сегодняшний день, особое внимание в которых уделено ключевым факторам формирования благоприятной среды. Более подробно эти темы рассматриваются ниже.

Диаграмма I

Ход продвижения вперед в выполнении Плана действий по обеспечению гендерного равенства



В. Институциональная архитектура и наращивание потенциала

15. Как отмечалось выше, в порядке выполнения Планов действий по обеспечению гендерного равенства ЮНИСЕФ расширил свою институциональную архитектуру в указанной сфере, выделив на эти цели 12 млн долл. США. В частности, создание в соответствии с Планом действий № 1 специального подразделения по гендерным вопросам в центральных

учреждениях, а также назначение региональных консультантов по гендерным вопросам в региональных отделениях привело к формированию системы координаторов по гендерным вопросам в масштабах всего ЮНИСЕФ, и эти сотрудники сыграли важную роль в повышении осведомленности о задаче обеспечения гендерного равенства в различных подразделениях организации. Согласно имеющимся данным, на момент проведения оценки 99 из 128 страновых отделений соответствовали общеорганизационным требованиям в отношении наличия специалистов по гендерным вопросам (если бюджет странового отделения превышал 20 млн долл. США) и координаторов по гендерным вопросам (если бюджет странового отделения составлял менее 20 млн долл. США). Однако проблемы, требующие своего решения, по-прежнему сохраняются. Например, региональным консультантам по гендерным вопросам все чаще предписывается расширить круг своих обязанностей, взяв на себя решение вопросов предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а это приводит к отвлечению внимания от обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики в программах и оперативной деятельности.

16. Еще одна актуальная проблема, выявленная в ходе настоящей оценки, связана с самой архитектурой учета гендерной проблематики. Решение о включении группы по гендерным вопросам в состав Отдела программ в центральных учреждениях было принято сознательно, исходя из подхода к реализации программ, на котором основан План действий по обеспечению гендерного равенства. Однако имеющиеся фактические данные свидетельствуют о том, что использование этого механизма ограничило возможности группы по гендерным вопросам в оказании влияния на процессы общеорганизационного уровня, такие как стратегическое планирование и принятие решений.

17. Аналогичная картина наблюдалась и в отношении специалистов по гендерным вопросам на страновом уровне. Было установлено, что при подготовке документов по страновым программам ЮНИСЕФ и ведении диалога по вопросам политики они играют важнейшую роль в выдвижении гендерной проблематики на передний план. Ключевые факторы успеха включали в себя: а) наличие возможностей для сосредоточения внимания не только на управлении реализацией программ, но и на всестороннем учете гендерной проблематики; и б) подотчетность перед заместителем представителя, который отвечает за координацию программ. Однако лишь немногие специалисты по гендерным вопросам располагают ресурсами, выделяемыми на поддержку всестороннего учета гендерной проблематики, а степень их влияния на программы в значительной степени зависит от готовности других сотрудников по программам взаимодействовать с ними. Их влияние также ограничивалось отсутствием обязательных к исполнению рабочих процессов, связанных с гендерной проблематикой, таких как требование в отношении проведения обзора гендерных аспектов при составлении таких ключевых документов по осуществлению программ, как соглашение о сотрудничестве по программам.

18. Еще более проблематичной оказалась ситуация с координаторами по гендерным вопросам, т. е. сотрудниками по программам, которые не являются специализированными специалистами по гендерным вопросам, но берут на себя ответственность за обеспечение гендерного равенства в дополнение к своим обычным должностным обязанностям. Наличие координаторов по гендерным вопросам является обязательным условием в страновых отделениях с бюджетом менее 20 млн долл. США. Однако многие считают этот механизм слабым звеном, а некоторые координаторы по гендерным вопросам не имеют опыта работы в области обеспечения гендерного равенства. В ходе работы на местах и

собеседований было установлено, что четко сформулированного обоснования для назначения координаторов по гендерным вопросам практически не имеется, хотя некоторые сотрудники считают, что национальный координатор по гендерным вопросам мог бы принести пользу их отделению благодаря укреплению доверия среди национальных партнеров, знанию динамики изменения отношения к обеспечению гендерного равенства в культуре страны, а также сохранению штата специалистов по гендерным вопросам в пределах страны. Было также отмечено, что координаторы по гендерным вопросам сталкиваются с размыванием повестки дня по гендерной проблематике и вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств на местном уровне.

19. Что касается кадрового потенциала, то в 2016 году ЮНИСЕФ провел оценку потребностей в специальном персонале по гендерным вопросам в целях создания информационной основы для планируемых учебных мероприятий. Однако на момент проведения настоящей оценки гендерный потенциал сотрудников ЮНИСЕФ в целом не анализировался. Знание гендерной проблематики лишь отчасти вписывается в перечень профессиональных качеств сотрудников ЮНИСЕФ, в котором упоминается «уважение многообразия и всеохватности (включая гендерные аспекты)». До настоящего времени профессиональная подготовка сотрудников ЮНИСЕФ по гендерной проблематике была сосредоточена главным образом на наращивании потенциала специалистов по гендерным вопросам, работающих в организации, а также персонала других ключевых заинтересованных сторон при том понимании, что полученные навыки будут передаваться другим сотрудникам. Обязательная профессиональная подготовка неспециалистов прямо не поощряется, и в планах повышения квалификации редко используются возможности для развития внешнего потенциала.

20. Кроме того, несмотря на прямые попытки улучшить организационную культуру, отмеченные в Плане действий по обеспечению гендерного равенства № 2 (т. е. ЮНИСЕФ стремится в большей степени обеспечивать учет гендерной специфики на рабочем месте, включая политику, ориентированную на интересы семьи), в масштабах всей организации эти усилия не всегда прилагаются в достаточной мере. В ходе обследований персонала неоднократно выявлялись гендерные различия в уровнях удовлетворенности, причем женщины были значительно менее удовлетворены, чем мужчины.

С. Финансирование деятельности по обеспечению гендерного равенства

21. В соответствии с Планом действий по обеспечению гендерного равенства к централизованно выделенным ресурсам относятся 19 млн долл. США по линии регулярных ресурсов (предусмотренные в Плане действий № 1), которые были направлены на создание гендерного потенциала в региональных отделениях и центральных учреждениях.³ Дополнительная сумма в размере 15,6 млн долл. США, выделенная в виде стимулирующих финансовых средств, была направлена на эти цели в соответствии с Планом действий № 2.⁴

22. Как представляется, прочие ресурсы, призванные обеспечить наличие гибких ресурсов, в основном предназначены для реализации конкретных целевых инициатив и не обеспечивают ЮНИСЕФ гибкого финансирования,

³ План действий по обеспечению гендерного равенства на 2014–2017 годы;

Ежегодный доклад о результатах в сфере обеспечения гендерного равенств за 2015 год, с. 43.

⁴ Информация, предоставленная Секцией по гендерным вопросам, 5 сентября 2019 года.

способствующего всестороннему учету гендерной проблематики в масштабах всей организации. Эти ресурсы включают централизованный гендерно ориентированный тематический фонд и взносы частного сектора. К гендерно ориентированным тематическим ресурсам относятся 872 000 долл. США, выделенные в течение срока действия Плана действий по обеспечению гендерного равенства № 1, и 1,1 млн. долл. США, выделенные в 2018 году для реализации Плана действий № 2.⁵ Тем не менее в ходе настоящей оценки было трудно найти конкретные статьи бюджетов, предназначенные для оказания поддержки включению задачи обеспечения гендерного равенства в основную деятельность на страновом уровне. Данные, собранные на местах (Региональное отделение для Европы и Центральной Азии и Региональное отделение для Западной и Центральной Африки, а также страновые отделения в Бангладеш, Гане, Колумбии, Кыргызстане и Судане), дают основания предположить, что даже относительно небольшие объемы ресурсов, такие как имеющиеся в распоряжении региональных консультантов по гендерным вопросам, выступают в качестве мощного катализатора и стимула, поскольку они использовались в целях проведения научных или прикладных исследований и размещения заказов на проведение гендерно ориентированного анализа, а также в работе по повышению осведомленности и программным инициативам. Ресурсы частного сектора являются растущим источником финансирования деятельности по обеспечению гендерного равенства, и в период 2018–2021 годов по этой линии поступило 6,8 млн долл. США. Эти ресурсы также в значительной степени выделяются на реализацию конкретных инициатив, а не на более гибкие усилия по всестороннему учету гендерной проблематики.

23. В целом, согласно данным текущего контроля ЮНИСЕФ, оценочная доля расходов по программам на достижение результатов в области гендерно ориентированных преобразований в рамках программной деятельности, определенных в рейтинге ЮНИСЕФ по маркеру гендерного равенства, возросла с 8,3 процента в 2013 году до 14,1 процента в 2018 году, приблизившись к целевому показателю организации, равному 15 процентам, причем в этом плане ассигнования на целевые программы, такие как искоренение практики вступления в брак в несовершеннолетнем возрасте и охрана здоровья девочек-подростков, улучшение питания, профилактика ВИЧ-инфекции и образование, играют решающую роль. Однако в этом вопросе следует проявлять осторожность, поскольку при проведении сметной оценки этих расходов с помощью маркера гендерного равенства были отмечены некоторые расхождения методологического характера (см. дополнительное обсуждение в полном тексте доклада об оценке).

D. Текущий контроль результатов работы и подотчетность

24. В ходе проведения оценки на местах было установлено, что наличие специалистов и координаторов по гендерным вопросам на уровне страновых отделений создает риск возложения (или перекладывания) на них обязанностей других сотрудников страновых отделений, причем при этом предполагается, что специалист или координатор по гендерным вопросам несет основную или даже исключительную ответственность за обеспечение гендерного равенства.

25. В отличие от гендерной политики ЮНИСЕФ, которая четко определяет ожидания руководителей в масштабах всей организации, в Планах действий по обеспечению гендерного равенства обязанности руководителей и сотрудников,

⁵ В 2018 году ЮНИСЕФ получил в виде взносов в тематические объединенные фонды 386 млн долл. США, из которых 1,1 млн долл. США (0,26 процента) было направлено в гендерно ориентированный объединенный фонд.

которым не поручено заниматься гендерной проблематикой, не уточняются. Действительно, хотя Руководящий комитет по выполнению Плана действий по обеспечению гендерного равенства под председательством Заместителя Директора-исполнителя по программам, в состав которого входят региональные директора и директора подразделений центральных учреждений, ежегодно отчитывается перед Исполнительным советом, сфера ответственности за выполнение Плана действий по обеспечению гендерного равенства на индивидуальном уровне (например, в планах служебной аттестации сотрудников, ежегодных докладах страновых отделений или планах работы страновых представителей) для руководителей или рядовых сотрудников не определена. Для такого высоко децентрализованного учреждения, как ЮНИСЕФ, это представляет собой значительный пробел. В этой связи необходимо извлечь уроки из опыта других учреждений, как это показано в таблице 1.

Таблица 1

Другие учреждения: подотчетность персонала в сфере обеспечения гендерного равенства

- В Объединенной программе Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу установлено, чтобы 100 процентов сотрудников на всех уровнях ставили перед собой цель работы и обучения в сфере обеспечения гендерного равенства.
- С 2009 года все руководители Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) обязаны отчитываться по одному обязательному ключевому результату в области обеспечения гендерного равенства и гендерного паритета в рамках системы оценки профессиональных качеств сотрудников ПРООН в связи с достигнутыми результатами.
- В Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций вопросы обеспечения гендерного равенства включены в систему управления служебной аттестацией помощников генерального директора, директоров и координаторов по гендерным вопросам в децентрализованных отделениях и в центральных учреждениях, в которой предусмотрены обязательные мероприятия и набор показателей результативности служебной деятельности, позволяющие оценить достигнутый прогресс в количественном выражении.
- В соответствии с глобальной системой показателей результативности работы организации «Оксфам» сотрудники по проектам ежегодно представляют общие данные по показателям результатов деятельности в шести тематических областях, одной из которых является расширение прав и возможностей женщин.

26. В ходе выполнения обоих Планов действий по обеспечению гендерного равенства были внедрены новые системы текущего контроля результативности служебной деятельности (некоторые из них введены в действие совсем недавно — в 2019 году), хотя в ходе настоящей оценки было отмечено, что эти системы все еще находятся на ранних стадиях внедрения (см. диаграмму II) и их полезность пока что не доказана. Что касается распределения и расходования средств по программам, то было отмечено некоторое улучшение, особенно

после введения в 2010 году маркера гендерного равенства,⁶ что позволило углубить и детализировать анализ имеющихся данных. Между тем текущий контроль хода осуществления программ в полной мере согласован с системами общеорганизационной отчетности по Стратегическому плану. Наконец, улучшились и институциональные системы текущего контроля результативности служебной деятельности, а в 2019 году был введен в действие новый сводный показатель — институциональный стандарт Плана действий по обеспечению гендерного равенства. Несмотря на эти улучшения, все еще требуют решения технические проблемы, связанные с системой текущего контроля, которые описаны в полном тексте доклада.

Диаграмма II.

Системы текущего контроля результативности служебной деятельности



27. Несмотря на предпринимаемые ЮНИСЕФ меры по включению вопросов обеспечения гендерного равенства в сферу проведения оценок и ревизий (две основные надзорные функции ЮНИСЕФ), в ходе настоящей оценки было установлено, что эта задача по-прежнему является актуальной. Даже в условиях роста доли оценок, отнесенных к категориям «отличные» или «хорошие» в связи с достижениями в обеспечении гендерного равенства в соответствии с требованиями Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, показатели результативности служебной деятельности по-прежнему оставались низкими, увеличившись за период 2017–2018 годов с 50 до 65 процентов от общего числа проведенных оценок. В то же время в Планах действий по обеспечению гендерного равенства не содержится конкретных положений, касающихся учета показателей обеспечения гендерного равенства при проведении ревизий. Управление внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ включает гендерные аспекты в основанное на учете рисков планирование каждого задания на проведение ревизии, однако по состоянию на

⁶ Маркер уровня гендерного равенства — это инструмент, используемый организациями системы Организации Объединенных Наций для отслеживания запланированных или фактических капиталовложений в обеспечение гендерного равенства в рамках программ или проектов. Все промежуточные результаты отмечаются в рейтинге маркером гендерного равенства в начале осуществления той или иной страновой программы или в момент получения финансовых средств.

август 2019 года это управление не предприняло попыток провести гендерно ориентированную ревизию своих внутренних систем и процедур.

Е. Партнерские связи

28. В ходе настоящей оценки было установлено, что ЮНИСЕФ проявляет инициативу в работе по формированию межучрежденческих партнерских связей для обеспечения гендерного равенства в мировом масштабе, особенно на уровне центральных учреждений. В рамках усилий по повышению уровня межучрежденческой согласованности ЮНИСЕФ поддерживает партнерские отношения в интересах обеспечения гендерного равенства в рамках общей главы своего Стратегического плана на 2018–2021 годы. Однако на страновом уровне организация могла бы более активно брать ведущую роль на себя. Хотя на страновом и региональном уровнях ЮНИСЕФ принимает участие в работе тематических групп по гендерным вопросам, рабочих групп и группы по вопросам гендерно мотивированного насилия в условиях чрезвычайных ситуаций, организация могла бы играть в большей степени инициативную роль в тех странах, где ЮНИСЕФ обладает более значительным и мощным потенциалом, усилив свое взаимодействие со страновыми группами Организации Объединенных Наций и региональными партнерствами, а также с организациями гражданского общества и партнерами из государственных органов в целях дальнейшего продвижения по пути обеспечения гендерного равенства.

29. За последнее время партнерские связи с частным сектором расширились, и хотя объем финансовых средств, поступающих из этого источника, является сравнительно скромным, такие партнерства могут более четко подчеркнуть значимость обеспечения гендерного равенства в рамках глобального бренда ЮНИСЕФ и способствовать разработке масштабируемых инициатив.

Г. Гендерно ориентированная программная деятельность ЮНИСЕФ

30. В ходе настоящей оценки было установлено, что в период 2014–2017 годов ЮНИСЕФ уделял задаче обеспечения гендерного равенства повышенное внимание и увеличивал связанные с ней расходы в своей программной деятельности. Расходы на деятельность, связанную с гендерной проблематикой, были увеличены и достигли целевого уровня 15 процентов от общего объема программных ресурсов (рекомендованного Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций). Основное внимание в этих усилиях было уделено целевым приоритетным задачам, в частности искоренению практики вступления в брак в несовершеннолетнем возрасте и расширению возможностей девочек-подростков в сфере среднего образования.

31. Общеорганизационные данные, проанализированные в ходе оценки, свидетельствуют о том, что по состоянию на 2018 год 43 процента страновых отделений ЮНИСЕФ выполнили требование Плана действий по обеспечению гендерного равенства № 2 о проведении одного обзора гендерно ориентированных программ в течение каждого цикла реализации программы. Это представляет собой увеличение по сравнению с базовым показателем, который в 2016 году был равен 11 процентам. Вместе с тем имеющиеся фактические данные дают основания предположить, что ряд страновых отделений все еще не знают об этом требовании или не выполнили его. Аналогичным образом общеорганизационные данные показывают, что 83 процента документов по страновым программам (ДСП), утвержденных в отчетном 2018 году, соответствуют стандартам образцового качества в области

обеспечения гендерного равенства или превосходят их, а 74 процента страновых отделений ЮНИСЕФ включили в состав своих ДСП стандартный показатель с гендерным маркером. Тем не менее, исходя из данных самоотчетов страновых отделений, только 37 процентов страновых отделений в 2018 году включили задачу обеспечения гендерного равенства в свои ДСП и программные стратегические записки, причем вопросы обеспечения гендерного равенства получили самый низкий балл среди всех аспектов, оцененных в ходе анализа качества служебной деятельности. В целом имеющиеся фактические данные указывают на то, что ДСП, программные стратегические записки и годовые планы частично согласованы с приоритетными целевыми задачами Плана действий по обеспечению гендерного равенства, но значение гендерного равенства в рамках основных программных подходов получило лишь ограниченное признание.

32. В ходе настоящей оценки было установлено, что программные подходы к решению пяти приоритетных целевых задач, поставленных в Плане действий по обеспечению гендерного равенства⁷, претерпели значительные изменения. К основным переменам относятся расширение сферы охвата программ в области охраны здоровья и улучшения питания девочек-подростков, уделение повышенного внимания структурным барьерам на пути получения девочками среднего образования, а также многосекторальные и многоуровневые подходы к искоренению практики вступления в брак и сожительства в несовершеннолетнем возрасте. Однако необходимость изменения социальных норм, связанных с задачей искоренения гендерно мотивированного насилия в условиях чрезвычайных ситуаций, не всегда находит последовательное отражение в страновых программах. Деятельность в девять комплексных программных областях⁸ также осуществлялась неравномерно. Начиная с 2015 года защита детей представляет собой существенную часть концепции преобразований в области обеспечения гендерного равенства, в то время как вопросы, связанные с образованием и социальной интеграцией, стали частью этой концепции только с 2018 года (несмотря на то что разработка программ в области социальной интеграции еще не завершена). Тем временем в подходах к решению задач в области обеспечения водоснабжения, санитарии и гигиены, а также охраны здоровья и улучшения питания не всегда отражена необходимость обеспечения гендерного равенства, а в тех случаях, когда эти вопросы находили свое решение, основное внимание по-прежнему уделялось обеспечению равного доступа. Исключением в этом отношении является разработка программ по профилактике ВИЧ-инфекции, в которых используется более гендерно ориентированный подход, учитывающий, например, конкретные гендерно обусловленные факторы уязвимости девочек и мальчиков.

33. В ходе настоящей оценки было установлено, что ЮНИСЕФ все шире использует многосекторальные и междисциплинарные подходы для решения

⁷ Продвижение гендерно ориентированных программ охраны здоровья подростков; содействие получению девочками среднего образования; искоренение практики вступления в брак в несовершеннолетнем возрасте; борьба с гендерно мотивированным насилием в условиях чрезвычайных ситуаций; и обеспечение санитарно-гигиеническими средствами в период менструации.

⁸ Гендерное равенство девочек и мальчиков в вопросах ухода за всеми детьми и оказания им поддержки; гендерное равенство в сферах здравоохранения и питания; качественная охрана здоровья матери; гендерное равенство в системах здравоохранения на уровне общин; гендерное равенство в доступе к образованию, продолжении обучения и приобретении знаний; гендерное равенство в сфере преподавания и образовательных системах; предотвращение гендерно мотивированного насилия в отношении девочек и мальчиков и принятие мер в связи с ним; гендерно ориентированное укрепление систем водоснабжения и санитарии; позитивная гендерная социализация девочек и мальчиков.

связанных с гендерной проблематикой вопросов, таких, например, как концепция жизненного цикла. Наряду с этим был достигнут значительный прогресс в области инноваций, который был определен в плане действий по обеспечению гендерного равенства № 2 как междисциплинарная возможность для достижения результатов, предусмотренных Планом действий. В отличие от этого, несмотря на то что на долю гуманитарной деятельности приходится более половины годовых общеорганизационных расходов ЮНИСЕФ, пристального внимания задаче обеспечения гендерного равенства в ней не уделяется, и лишь немногие ссылки выходят за рамки обеспечения «равноправного участия мужчин и женщин в разработке и реализации программ», а в некоторых ссылках упоминается проблема гендерно мотивированного насилия в условиях чрезвычайных ситуаций.

34. На нормативном уровне поддержка укрепления рамочных политических установок, призванных обеспечить решение проблемы гендерной дискриминации, со временем становится все более заметным направлением работы ЮНИСЕФ, несмотря на то что это не является явно выраженным направлением работы в рамках Планов действий по обеспечению гендерного равенства.

35. В ходе настоящей оценки были выявлены три основные взаимосвязи между Планами действий по обеспечению гендерного равенства и программной деятельностью, а именно проведение гендерно ориентированного анализа хода реализации программ, гендерно ориентированный набор персонала и постановка приоритетных целевых задач. Вместе с тем движущей силой значительной части работы организации по обеспечению гендерного равенства были не столько Планы действий, сколько внешние факторы (например, влияние доноров, общесистемные процессы, приоритетные задачи, стоящие перед правительствами стран, или стремление преодолеть конкретные препятствия на пути достижения других гуманитарных результатов или результатов в области развития). Что касается фактических результатов, то установление взаимосвязи между Планами действий и результатами обеспечения гендерного равенства на различных уровнях организации оказалось непростой задачей, отчасти из-за того, что эти результаты в области всестороннего учета гендерной проблематики и распределения ответственности в масштабах всей организации оказались весьма ограниченными.

36. В целом в ходе настоящей оценки было установлено, что непоследовательное взаимное пересечение Планов действий по обеспечению гендерного равенства и ключевой стратегической / программной документации в сочетании с неполной осведомленностью о наличии Планов действий в различных подразделениях ЮНИСЕФ дают основание предположить, что влияние этих рамочных механизмов на результаты программной деятельности носит ограниченный характер. Хотя многие программные мероприятия организации согласованы с этими Планами действий, такие рамки не всегда служат прямыми движущими факторами стратегически обоснованного выбора вариантов в ходе разработки и реализации программ и, как следствие, не оказывают устойчивого влияния на более широкие результаты программной деятельности организации.

IV. Выводы

37. В целом в результате настоящей оценки было установлено, что Планы действий по обеспечению гендерного равенства обеспечивают ценную общеорганизационную основу работы ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства и помогают выстраивать архитектуру и системы учета гендерной

проблематики организации на ограниченной базе. ЮНИСЕФ также преуспел в деле гарантированного выделения ресурсов на деятельность по обеспечению гендерного равенства в рамках Плана действий № 1, что позволило организации сосредоточить усилия и внимание на ряде тематических (целевых) приоритетных задач. Прагматический подход, заложенный в этих Планах действий, свидетельствует о полезности модели и культуры оперативной деятельности ЮНИСЕФ, успешно повышая внимание в рамках программ к задаче обеспечения гендерного равенства как на страновом уровне, так и на уровне центральных учреждений.

38. На глобальном уровне основная часть усилий и ресурсов организации была направлена на достижение приоритетных целевых показателей, и работа по этим направлениям показала хорошие результаты. Тем не менее процесс включения вопросов обеспечения гендерного равенства в основную программную деятельность ЮНИСЕФ, включая меры гуманитарного реагирования, остается крайне неровным, и практически отсутствуют фактические данные, свидетельствующие о прямой взаимосвязи между программами и Планами действий по обеспечению гендерного равенства. Крайне важным является то, что ни один из этих Планов действий не был институционально закреплён в полной мере. Отсутствие надлежащего учета гендерной проблематики негативно отразилось на обоих Планах действий в силу того, что многие сотрудники ЮНИСЕФ не рассматривали их в качестве одного из основных направлений своей работы.

39. Планам действий по обеспечению гендерного равенства был также нанесен ущерб тем, что их роль не была четко сформулирована. Эти планы не являются ни политическими установками, принятие которых потребовало бы установления целого ряда институциональных требований и определения каналов подотчетности, ни настоящими планами действий, в которых были бы прописаны ограниченные конкретными сроками действия и конечные результаты, а также основные обязанности и механизмы представления отчетности. Смешанный характер этих документов ограничивает возможность их корректировки. Вместо того чтобы задать четкую траекторию достижения результатов в области обеспечения гендерного равенства, эти планы в большей степени представляют собой стратегию институциональных преобразований, поскольку содержат заявление о намерениях и необходимости предпринять действия, но в недостаточной мере определяют очередность указанных мер. Более того, отсутствует последовательное понимание того, как ЮНИСЕФ будет выглядеть, когда задача обеспечения гендерного равенства будет всесторонне учитываться в его основной деятельности, и лишь частично признается наличие совместной ответственности за достижение запланированных результатов.

40. По-прежнему существует проблема нехватки потенциала для решения гендерных проблем. Цель «наращивания потенциала отдельных участников» обоснована уважительными причинами, но это было сделано в отсутствие более широкого повышения осведомленности в масштабах всей организации. Добровольность действий не способствовала тому, чтобы обеспокоенность в отношении обеспечения гендерного равенства стала в итоге «делом каждого» во всех подразделениях крайне децентрализованной организации. В масштабах всей организации приверженность ценностям, принципам и подходам к обеспечению гендерного равенства остается неодинаковой. Крайне важные усилия группы по гендерным вопросам также сдерживаются ее институциональным положением в рамках Отдела программ, что ограничивает ее доступ к важнейшим функциональным областям разработки политики, планирования, оперативной деятельности и подотчетности и ее влияние на них. Кроме того, следует рассмотреть вопрос о размытии повестки дня в области

обеспечения гендерного равенства и предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, особенно на местном уровне.

41. ЮНИСЕФ принимает активное участие в работе глобальных межучрежденческих партнерств по обеспечению гендерного равенства, главным образом под влиянием своей группы по гендерным вопросам. Однако на страновом уровне ситуация представляется еще более неопределенной. Хотя общесистемные реформы вносят большую ясность в разделение труда в рамках страновой группы Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ следует найти способы продемонстрировать более эффективные механизмы координации использования имеющегося потенциала, особенно в тех странах, где у ЮНИСЕФ имеется более широкое присутствие, чем у других учреждений. В странах, где ЮНИСЕФ обладает более мощным потенциалом, в целях оказания поддержки другим партнерам в продвижении принципа гендерного равенства организации следует более тесно и решительно сотрудничать со страновыми группами. Для достижения этой цели ЮНИСЕФ также нуждается в четком и хорошо сформулированном изложении своей позиции по вопросам обеспечения гендерного равенства, что позволило бы обеспечить более эффективное распространение информации о глобальной позиции ЮНИСЕФ, более четкое определение функций на страновом уровне и более ясное понимание намерений в работе с партнерами из государственных органов.

42. Даже в контексте существующих ограничений имеются явные свидетельства того, что часть сотрудников страновых отделений ЮНИСЕФ признает важнейшее значение вопросов гендерного равенства в осуществлении прав ребенка. Они проявляют инициативу в процессе разработки и осуществления программ, при ведении диалога по вопросам политики и в других областях работы. В настоящее время принимаются меры по решению связанных с гендерной проблематикой вопросов, не нашедших своего отражения в действующем Плане действий по обеспечению гендерного равенства, но имеющих решающее значение среди причин возникновения препятствий на пути к равенству, которые обусловлены особенностями оперативной обстановки. Этот восходящий импульс, поступающий со странового уровня, укрепляет ту центральную роль, которая отводится принципу гендерного равенства в мандате и миссии ЮНИСЕФ, а также важность преобразующих подходов к внесению изменений.

43. В целом, несмотря на их очевидную ценность для ЮНИСЕФ, Планы действий по обеспечению гендерного равенства имеют ряд существенных недостатков. В этом отношении важнейшим недостатком для организации, посвятившей себя делу реализации прав детей, женщин и девочек, является то, что Планы действий по обеспечению гендерного равенства, особенно План действий № 2, не ставят перед ней далеко идущие цели. Их составители руководствовались прагматическими соображениями, а не духом преобразований, что привело к отсутствию должного внимания к решению проблем, порождаемых структурными барьерами, стоящими на пути перемен. С этой точки зрения они с самого начала были подвержены попыткам самоограничения заложенных в них требований, возможно, даже с использованием упрощенческого подхода.

44. Для достижения заявленных организацией целей в области обеспечения гендерного равенства требуются не незначительные корректировки, а серьезные изменения в устремлениях ЮНИСЕФ. Это предполагает использование гораздо более настойчивого и всеобъемлющего подхода к продвижению принципа гендерного равенства. ЮНИСЕФ нуждается в более прочной общеорганизационной структуре, более надежной системе подотчетности и

более сильном руководстве на всех уровнях — и все это в контексте межучрежденческого партнерства и универсальности Целей в области устойчивого развития.

V. Рекомендации

45. В ходе настоящей оценки было вынесено семь рекомендаций, подкрепленных предложениями об осуществлении конкретных мер. Если эти рекомендации будут приняты, то они окажут поддержку ЮНИСЕФ в реализации его потенциала в области обеспечения гендерного равенства в соответствии с его мандатом в условиях, когда мир становится все более сложным.

Рекомендация 1: Подготовить пересмотренную архитектуру общеорганизационной политики для реализации в период 2022–2025 годов.

46. Инструменты Плана действий по обеспечению гендерного равенства служат важной цели, но уже не соответствуют меняющейся глобальной обстановке. Вместо Плана действий по обеспечению гендерного равенства № 3 институциональные рамочные основы следует заменить на обновленную гендерную политику и связанный с ней план осуществления.

47. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 1: обновить гендерную политику соразмерно статусу ЮНИСЕФ как всемирного учреждения по защите прав детей, а также привести ее в соответствие с Пекинской декларацией и Целями в области устойчивого развития в контексте межучрежденческого взаимодействия. В этой политике следует:

- a) отразить результаты всеобъемлющего процесса консультаций с широким участием;
- b) твердо определить позицию ЮНИСЕФ по вопросам обеспечения гендерного равенства в рамках межучрежденческой системы;
- c) предусмотреть четкое заявление о намерении обеспечить, чтобы принцип гендерного равенства занял центральное место в осуществлении прав ребенка;
- d) определить целевые показатели результатов высокого уровня в области обеспечения гендерного равенства, в достижение которых ЮНИСЕФ будет вносить свой вклад, оказывая поддержку в достижении Целей в области устойчивого развития и осуществлении Пекинской декларации;
- e) охватить три основных компонента деятельности, а именно:
 - i) результаты обеспечения гендерного равенства (в контексте нормативно-правовой и программной деятельности), покрывающие весь спектр гуманитарной помощи и содействия развитию в их неразрывной взаимосвязи;
 - ii) действия ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте, включая поддержание гендерного паритета в штатном расписании и общеорганизационную культуру;
 - iii) предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств / сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями как внутри организации, так и за ее пределами;
- f) четко заявить об оказании поддержки достижению результатов посредством осуществления запланированных институциональных

преобразований, призванных обеспечить достижение результатов (см. рекомендацию 2).

48. В эту политику следует включить:

а) четко сформулированные концепции и определения, отражающие современные гендерные реалии стран мира;

б) теорию преобразований, связывающую институциональные результаты с результатами обеспечения гендерного равенства, преобразующими жизнь людей;

с) четкий порядок обеспечения подотчетности, начиная с высших руководителей подразделений ЮНИСЕФ и заканчивая рядовыми сотрудниками (см. рекомендацию 6);

д) надежный механизм оценки результатов, в том числе четкие, привязанные к срокам и поддающиеся измерению целевые показатели в области обеспечения гендерного равенства, применимые в различных условиях оперативной деятельности и стимулирующие работу на основе инициативы снизу, а также предоставление услуг;

е) четкую стратегию исполнения принятых решений, центральное место в которой будет отведено страновым и региональным отделениям ЮНИСЕФ;

ф) стратегию обучения, обеспечивающую накопление, обобщение и распространение знаний;

г) обязательство проводить периодические обзоры текущего положения дел, например каждые четыре года.

Рекомендация 2: Поддержать реализацию гендерной политики посредством поэтапного процесса наращивания институционального потенциала, отраженного во всеобъемлющем плане осуществления.

49. В рамках Плана действий по обеспечению гендерного равенства № 1 было создано большое число крайне важных систем, которые помогают ЮНИСЕФ выявлять и отслеживать свой прогресс в области наращивания институционального потенциала. Однако некоторые из них следует пересмотреть, с тем чтобы обеспечить их соответствие поставленной цели в будущем.

50. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 2: оказывать поддержку реализации этой политики посредством поэтапного процесса наращивания институционального потенциала, отраженного во всеобъемлющем плане осуществления. В этом плане институциональные преобразования следует четко увязать с достижением результатов в ходе реализации политики обеспечения гендерного равенства, в том числе посредством:

а) непрерывного развития архитектуры учета гендерной проблематики (см. рекомендацию 5);

б) обновления ключевых показателей эффективности служебной деятельности в целях уделения большего внимания достижению конкретных результатов и поощрения межучрежденческих партнерских связей;

с) проведения обзора существующих общеорганизационных систем сбора и обработки данных в целях обеспечения их точности и достоверности;

д) усовершенствования руководящих принципов использования маркера гендерного равенства и гендерных меток, в том числе посредством пересмотра

методологии расчета совокупных целевых расходов на обеспечение гендерного равенства и требований в отношении проведения проверок качества.

Рекомендация 3: Обеспечить более полное включение задачи обеспечения гендерного равенства в деятельность центральных учреждений и процессы разработки и реализации многосекторальных программ.

51. Приоритетные целевые направления деятельности, предусмотренные Планами действий по обеспечению гендерного равенства, обеспечили достижение ряда крайне важных результатов по конкретным вопросам, но также отвлекали внимание от разработки и реализации основных программ. В рамках новых механизмов разработки политики первоочередное внимание следует уделять всестороннему учету гендерной проблематики и осуществлению инициатив, ориентированных на расширение прав и возможностей.

52. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 3: включить в состав новой гендерной политики требование об учете гендерной проблематики в ходе разработки и реализации основных программ, в том числе посредством выдвижения инициатив, преобразующих жизнь людей, что позволит ЮНИСЕФ позиционировать себя в качестве одного из ключевых союзников в деле обеспечения гендерного равенства:

а) в рамках этой политики следует четко сформулировать концепцию включения задачи обеспечения гендерного равенства в основные гуманитарные программы и программы развития, которые следует дополнить инициативами, преобразующими жизнь людей, особенно женщин и девочек;

б) содействовать использованию многосекторальных программ, в частности посредством применения подходов, основанных на концепции жизненного цикла;

с) уделять особое внимание стимулированию и наращиванию потенциала внешних партнеров с точки зрения осуществления преобразований;

д) требовать проведения анализа положения дел в сфере обеспечения гендерного равенства при рассмотрении всех проектов программ на уровне центральных учреждений (и проверять полученные результаты);

е) требовать включения вопросов обеспечения гендерного равенства в таблицы результатов по программам и ежегодную отчетность о достигнутых результатах, составляемые в центральных учреждениях, а также в оценки эффективности и соглашения о сотрудничестве по программам.

Рекомендация 4: Встроить задачу обеспечения гендерного равенства в процессы планирования и разработки программ на региональном и страновом уровнях.

53. Для того чтобы проблематика обеспечения гендерного равенства принималась во внимание на местах, требуется определить значимость постановки задачи обеспечения гендерного равенства применительно к деятельности ЮНИСЕФ в конкретной оперативной обстановке, а также к достижению каких результатов следует стремиться в течение установленного срока и каким образом эти результаты будут достигнуты. В одних страновых отделениях ЮНИСЕФ уже приступили к этой работе, а в других этот аспект требует срочного внимания.

54. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 4: требовать от страновых и региональных отделений учета гендерной проблематики в их собственных документах по страновым / региональным программам в контексте гендерных

реалий на местах и приоритетных задач межучрежденческой системы, отраженных в Рамочных программах Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР) и Рамочных программах Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР). Страновым / региональным отделениям ЮНИСЕФ следует:

а) обеспечить выполнение обязательства по проведению гендерно ориентированных обзоров хода осуществления программ (что уже предписано делать всем страновым отделениям);

б) более четко определить преимущества сотрудничества ЮНИСЕФ в интересах обеспечения гендерного равенства на страновом / региональном уровне (в рамках межучрежденческой системы и РПООНПР / РПООНСУР соответственно);

с) требовать четкого изложения того, каким образом ДСП и план управления страновой программой будут способствовать реализации текущего Плана действий по обеспечению гендерного равенства / достижению результатов, предусмотренных обновленной политикой, что именно будет достигнуто в рамках обеспечения гендерного равенства в стране и каким образом это внесет вклад в реализацию РПООНПР / РПООНСУР;

д) разработать четко сформулированный набор запланированных результатов в сфере обеспечения гендерного равенства, ориентированный на выполнение РПООНПР / РПООНСУР, а также решение приоритетных задач, которые будут поставлены в очередном Стратегическом плане ЮНИСЕФ;

е) составить план целевого выделения ресурсов на реализацию ориентированных на расширение прав и возможностей подходов к обеспечению гендерного равенства в рамках доработанного варианта ДСП;

ф) обеспечить, чтобы задача достижения гендерного равенства была в полной мере встроена во все связанные с ней инструменты и нормативно-правовую базу подготовки ДСП ЮНИСЕФ на страновом уровне.

Рекомендация 5: «Признание важности гендерного равенства»: наращивание гендерного потенциала с точки зрения подхода, основанного на общечеловеческих ценностях.

55. Неполная осведомленность о необходимости всестороннего учета факторов, связанных с обеспечением гендерного равенства, в различных подразделениях ЮНИСЕФ свидетельствует о необходимости широкого участия заинтересованных сторон в реализации мер по наращиванию потенциала. Обеспечение гендерного равенства с неизбежностью вызывает обеспокоенность в отношении ценностей организации, которые формируют важнейшую основу наращивания технического потенциала и работы по достижению результатов, отвечающих интересам детей.

56. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 5: организовать профессиональную подготовку с широким участием во всех подразделениях ЮНИСЕФ в целях обеспечения того, чтобы осведомленность и техническая компетентность сотрудников в отношении гендерного равенства охватили все уголки организации:

а) разработать стратегию обязательной и целенаправленной профессиональной подготовки всех сотрудников, в том числе занимающих должности уровня Д-1 и Д-2, по гендерной проблематике в контексте защиты

прав человека и общечеловеческих ценностей, а не с точки зрения соблюдения общеорганизационных требований;

b) включить занятия по вопросам обеспечения гендерного равенства в вводные курсы обучения всех новых сотрудников, а также курсы повышения квалификации для сотрудников руководящего и управленческого звена;

c) обеспечить обязательное выполнение требований, содержащихся в Плане действий по обеспечению гендерного равенства, в отношении специалистов по гендерным вопросам для страновых отделений с бюджетом по программам, превышающим 20 млн долл. США;

d) перевести сеть взаимодействия координаторов по гендерным вопросам на профессиональную основу:

i) требовать, чтобы в каждом отделе и подразделении центральных учреждений, а также в каждом региональном и страновом отделении ЮНИСЕФ имелась группа координаторов по гендерным вопросам надлежащей численности, ведущая работу в соответствии с кругом ведения, разработанным в общеорганизационном порядке;

ii) требовать от всех координаторов по гендерным вопросам прохождения соответствующей профессиональной подготовки по программе «ГендерПро»;

iii) установить реалистичные временные рамки в планах работы координаторов по гендерным вопросам для проведения мероприятий, ориентированных на обеспечение гендерного равенства;

iv) дополнить задачи служебной аттестации и цели обучения координаторов по гендерным вопросам обязанностями, связанными с обеспечением гендерного равенства;

v) требовать, чтобы в целях повышения эффективности всестороннего учета гендерной проблематики все сети взаимодействия координаторов по гендерным вопросам странового уровня отчитывались перед заместителем представителя;

e) стремиться к расширению работы с другими партнерами в системе Организации Объединенных Наций, в частности со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН–женщины»), в целях наращивания потенциала партнеров в сфере обеспечения гендерного равенства, особенно партнеров из государственных органов.

Рекомендация 6: Обеспечить руководство и внедрить подотчетность в деле делегирования ответственности.

57. Встраивание задачи обеспечения гендерного равенства в планы работы всех подразделений организации требует четкого и целеустремленного руководства, которое станет источником вдохновения для сотрудников, а также директивного подхода, подкрепляемого всеобъемлющей системой подотчетности на всех уровнях.

58. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 6: четко сформулировать задачи руководства, основанные на приверженности принципу подотчетности на всех уровнях:

a) опубликовать заявления руководителей (внутренних и внешних) о роли текущего Плана действий по обеспечению гендерного равенства (и обновленной гендерной политики, когда она будет принята) в обеспечении того,

чтобы ЮНИСЕФ достиг своих целей в области обеспечения гендерного равенства;

b) встроить системы подотчетности и признания достигнутых результатов в сфере обеспечения гендерного равенства в ключевые инструменты индивидуальной подотчетности и ответственности, в том числе в планы служебной аттестации представителей и других руководителей, а также сотрудников других ключевых общеорганизационных служб (по управлению людскими ресурсами, разработке политики, разработке программ, планированию, сбору, обработке, хранению и использованию данных, текущему контролю и оценке эффективности);

c) использовать возможности новых систем управления служебной деятельностью и управления кадровым потенциалом в целях встраивания индивидуальной ответственности и подотчетности за обеспечение гендерного равенства в работу всех подразделений организации.

Рекомендация 7: Переориентировать работу общеорганизационной группы по гендерным вопросам в целях усиления ее влияния и осуществления надзора.

59. Местонахождение группы по гендерным вопросам в структуре ЮНИСЕФ ограничивает ее способность оказывать стратегическое влияние на организацию. Этой группе следует в большей мере придать статус централизованного подразделения с организационными функциями.

60. Предлагаемые меры в отношении рекомендации 7: с точки зрения продвижения вперед крайне важно обеспечить, чтобы переориентированная группа, отвечающая за осуществление надзора за учетом гендерной проблематики, принимала активное участие в работе по всем направлениям деятельности ЮНИСЕФ, сосредоточенной на достижении целей обеспечения гендерного равенства, в том числе за рамками программ. В контексте сосредоточения внимания организации на вопросах внедрения механизмов матричного управления как нового направления работы функцию надзора за учетом гендерной проблематики следует напрямую связать как с представлением отчетности по программам, так и с исполнением управленческих функций. В целях оказания поддержки механизму матричного управления следует поощрять всесторонний учет гендерной проблематики в работе подразделений центральных учреждений посредством назначения и профессиональной подготовки сотрудников и/или координаторов по гендерным вопросам во всех соответствующих отделах и управлениях (включая, в частности, Отдел программ, Управление чрезвычайных операций, Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга, Управление оценки и Отдел людских ресурсов, а также подразделения, отвечающие за стратегическое планирование и предотвращение сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств).

VI. Проект решения

Исполнительный совет

принимает к сведению следующие документы, представленные Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2020 года:

а) ежегодный доклад о функции оценки в ЮНИСЕФ за 2019 год (E/ICEF/2020/12) и соответствующий ответ руководства (E/ICEF/2020/13);

б) Оценка Плана действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства, ее основные положения (E/ICEF/2020/14) и соответствующий ответ руководства (E/ICEF/2020/15).

Приложение

Оценка Плана действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства

1. Ввиду ограничений в отношении объема документа, текст доклада об оценке Плана действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства в настоящем приложении не приводится.
2. С полным текстом доклада можно ознакомиться на веб-сайте Управления оценки ЮНИСЕФ по адресу: https://www.unicef.org/evaldatabase/index_103801.html.
