

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2020 года

29 июня — 2 июля 2020 года

Пункт 8 предварительной повестки дня*

Ответ руководства на доклад об оценке**«Оценка Плана действий ЮНИСЕФ по обеспечению
гендерного равенства»****I. Общий обзор**

1. В рамках независимой оценки, которая состоялась в 2019 году, 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. В последний раз ЮНИСЕФ проводил оценку своей гендерной политики 1994 года в 2008 году. С тех пор ЮНИСЕФ разработал пересмотренную гендерную политику (2010 год), а также два последовательных Плана действий по обеспечению гендерного равенства (на 2014–2018 годы и 2018–2021 годы), увязанных с двумя Стратегическими планами, которые охватывают те же периоды, 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 (2018 год). Оба Плана действий по обеспечению гендерного равенства преследовали цель обеспечения гендерного равенства в программах ЮНИСЕФ, а также в институциональных системах. Обеспечение гендерного равенства является одним из приоритетных направлений деятельности ЮНИСЕФ, а доклады о ходе работы в этой области представляются Исполнительному совету ежегодно.

2. Старшие руководители и рядовые сотрудники всех подразделений положительно восприняли как процедуру, так и конечные результаты оценки 2019 года, отметив широкие консультации с рабочими группами на страновом и региональном уровнях и на уровне центральных учреждений, а также глубину анализа

* E/ICEF/2020/6.

Примечание: за все аспекты выпуска настоящего документа отвечает ЮНИСЕФ.

имеющейся документации и данных. В целом было установлено, что количество и качество собранных фактических данных является значительным и соответствует техническому заданию на проведение оценки.

3. В докладе об оценке выражается признательность ЮНИСЕФ за значительный прогресс в достижении результатов, закрепленных в Планах действий по обеспечению гендерного равенства. Оба плана помогли заложить прочную основу деятельности ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства. Они были надлежащим образом согласованы с нормативно-правовой базой и стали отражением дальновидного и прагматичного подхода к обеспечению гендерного равенства в соответствии с моделью оперативной деятельности ЮНИСЕФ. В плане разработки и реализации программ были достигнуты значительные успехи, особенно заметные в таких областях, как качественная охрана здоровья матери, повышение доступности образования для девочек, борьба с гендерно мотивированным насилием и охрана здоровья и соблюдение правил личной гигиены во время менструации в достойных условиях. Решающими факторами успеха стали укрепление глобальных и национальных партнерств, все более широкое применение многосекторальных подходов и особое внимание к использованию инноваций в качестве стратегии ускорения темпов достижения результатов. Существенное продвижение вперед отмечалось также в достижении целевых показателей по оказанию помощи девочкам-подросткам, в том числе в рамках усилий по сокращению числа случаев вступления в брак в несовершеннолетнем возрасте и проведения калечащих операций на женских половых органах, ускорению вакцинации против вируса папилломы человека и формированию у девочек навыков, которые понадобятся им в будущем.

4. На институциональном уровне Планы действий по обеспечению гендерного равенства помогли выстроить архитектуру и системы учета гендерной проблематики в основной деятельности ЮНИСЕФ на ограниченной базе и стимулировали увеличение инвестиций в укрепление штата специалистов по гендерным вопросам во всех подразделениях организации. Платформа «ГендерПро», созданная в рамках Глобального партнерства в сфере обучения с Университетом Джорджа Вашингтона, стала первым в истории аккредитованным курсом профессиональной подготовки специалистов-практиков. В целях укрепления процессов разработки и реализации гендерно ориентированных программ и отслеживания хода включения задачи обеспечения учета гендерной проблематики в документы по страновым программам ЮНИСЕФ разработал такие инструменты, как методика проведения обзоров гендерно ориентированных программ и институциональный стандарт Плана действий по обеспечению гендерного равенства. Регулярные ресурсы, выделяемые на подготовку специалистов по гендерным вопросам, особенно на региональном уровне, подкрепляемые приверженностью руководства, помогли в целом переориентировать институциональное мышление с вопроса «зачем» гендерное равенство необходимо на вопрос «как» обеспечить его достижение.

5. Благодаря принятию Планов действий по обеспечению гендерного равенства также удалось гарантировать выделение большего объема ресурсов для разработки гендерно ориентированных программ, а это привело к тому, что связанные с гендерной проблематикой расходы приблизились к 15-процентному контрольному показателю, рекомендованному Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. ЮНИСЕФ последовательно улучшал свою работу по осуществлению Общесистемного плана действий, что стало отражением приверженности организации делу обеспечения гендерного равенства. ЮНИСЕФ положительно воспринял результаты независимого анализа его общеорганизационных политических установок и процедур, призванных

обеспечить гендерное равенство на рабочих местах. Вслед за успешным прохождением сертификации по стандарту «Экономические дивиденды гендерного равенства» (EDGE) в 2018 году ЮНИСЕФ разработал план действий по устранению гендерных пробелов в кадровой работе и поощрению формирования гендерно ориентированной культуры на рабочем месте. Глобальная кампания по превращению гибкого графика работы в реальность для сотрудников ЮНИСЕФ стала одним из наиболее ощутимых результатов осуществления плана действий EDGE, способствующего формированию гендерно ориентированной культуры труда во всех подразделениях организации.

6. Однако в ходе проведенной оценки также прозвучал призыв к более смелым действиям в будущем. По итогам оценки было рекомендовано разработать более амбициозную гендерную политику, устремленную в будущее, а также план осуществления / действий, соответствующий сфере охвата программами организации, степени их воздействия и глобальному мандату ЮНИСЕФ как защитника прав женщин и детей. Доклад об оценке содержит рекомендации по совершенствованию программной деятельности и корректировке институциональной структуры, особенно в плане укрепления системы общего руководства, наращивания потенциала и обеспечения подотчетности, с целью обеспечения того, чтобы ответственность за реализацию принципа гендерного равенства была институционально закреплена в полной мере.

7. Из восьми предложенных рекомендаций в отношении разработки и реализации программ и политических установок (включая всеохватывающую) ЮНИСЕФ выражает согласие со всеми рекомендациями, кроме одной. В частности, ЮНИСЕФ согласен с необходимостью: а) применения в большей мере «преобразующего» и дальновидного подхода к разработке и реализации гендерно ориентированных программ ЮНИСЕФ, отражающего меняющиеся гендерные реалии, особенно в том, что касается гендерных и социальных норм; б) более тщательной проработки мероприятий, обеспечивающих включение учета гендерной проблематики в планы реализации мер гуманитарного реагирования; в) расширения масштабов внедрения новаторских решений в целях укрепления тех направлений деятельности, в которых достижение гендерно ориентированных результатов отстает от всестороннего учета гендерной проблематики; и д) институциональных реформ, которые укрепляют позиции ЮНИСЕФ как одного из ведущих учреждений по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте, а также осуществлению программной деятельности в интересах детей и женщин. Принятие ответных мер будет означать активизацию усилий ЮНИСЕФ, предпринимаемых в целях дальнейшего накопления знаний, наращивания потенциала и повышения уровня ответственности за достижение гендерно ориентированных результатов на местах, а также укрепления своей ведущей роли на всех уровнях. Это также будет означать гарантированное выделение достаточных ресурсов (как людских, так и финансовых) для достижения целевых показателей обеспечения гендерного равенства, предусмотренных действующим Планом действий по обеспечению гендерного равенства и Стратегическим планом, а также последующими документами.

8. По итогам проведенной оценки рекомендовано уделять меньше внимания разработке и реализации целевых гендерно ориентированных программ и увеличить объем инвестиций в обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики. Хотя ЮНИСЕФ согласен с тем, что объем инвестиций в обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики требуется увеличить, разработка и реализация программ в целевых приоритетных областях в интересах девочек-подростков согласно обоим Планам действий по обеспечению гендерного равенства уже принесла существенные плоды, оказав важное влияние на прогресс в деле всестороннего учета гендерной проблематики в целом. Кроме того,

фактических данных о том, какие меры доказали свою эффективность с точки зрения обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики, пока еще явно недостаточно. Вместо подхода «или-или» ЮНИСЕФ предлагает продолжать инвестировать средства в разработку и реализацию целевых программ по обеспечению гендерного равенства, одновременно обеспечивая документальное оформление передовой практики и извлеченных уроков в отношении всестороннего учета гендерной проблематики, с тем чтобы они могли быть воспроизведены в широких масштабах в рамках новой гендерной политики ЮНИСЕФ и плана ее осуществления.

9. Некоторые из рекомендаций по итогам оценки касаются совершенствования механизмов внутренней подотчетности. С учетом значительных инвестиций со стороны ЮНИСЕФ в ответ на эти рекомендации по итогам оценки будут определены первоочередные меры по продвижению программ, уделяющих особое внимание укреплению подотчетности на региональном и страновом уровнях, ресурсному обеспечению и наращиванию потенциала осуществления инициатив, преобразующих жизнь людей.

10. Результаты проведенного анализа и рекомендации по итогам оценки будут положены в основу двух важных институциональных процессов, происходящих в 2020 году: проведения среднесрочного обзора Стратегического плана ЮНИСЕФ на 2018–2021 годы и разработки обновленной рамочной программы ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства. ЮНИСЕФ уже принял меры к выполнению ряда рекомендаций в рамках среднесрочного обзора. В оставшийся период действия Стратегического плана ЮНИСЕФ удвоит объем инвестиций в решение первоочередных целевых задач, предусмотренных действующим Планом действий по обеспечению гендерного равенства, одновременно укрепляя свою ведущую роль, а также механизмы обеспечения подотчетности и наращивания потенциала в целях обеспечения более тщательного всестороннего учета гендерной проблематики во всех ключевых секторах (образование, охрана здоровья, улучшение питания и водоснабжение, санитария и гигиена для всех). Наконец, поскольку в 2020 году мировое сообщество планирует оценить прогресс, достигнутый в течение 25 лет, прошедших после четвертой Всемирной конференции по положению женщин: действия в целях равенства, развития и мира, выводы по итогам проведенной оценки будут положены в основу институционального осмысления того, как наилучшим образом продвинуть ЮНИСЕФ на следующий уровень с точки зрения его глобальной ответственности за обеспечение гендерного равенства и его роли в мировом сообществе как поборника гендерного равенства, а также с точки зрения конкретных действий, которые необходимо предпринять в соответствии с его статусом хранителя Конвенции о правах ребенка.

11. Настоящий ответ руководства основан на результатах консультаций с членами Глобальной группы управления, заместителями региональных директоров и сотрудниками региональных отделений, членами глобального руководящего комитета и руководящего комитета Отдела программ по вопросам Плана действий по обеспечению гендерного равенства, а также представителями государств-членов, проведенных в период с декабря 2019 года по февраль 2020 года. ЮНИСЕФ выражает согласие с восемью всеохватывающими рекомендациями по итогам оценки.

12. Элементы предлагаемых мер и последующих шагов по выполнению рекомендаций представлены в разделе II.

13. Элементы решения для рассмотрения Исполнительным советом приведены в разделе III.

II. Ключевые рекомендации по итогам оценки и ответ руководства ЮНИСЕФ

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>Главная рекомендация по итогам оценки</p> <p>ЮНИСЕФ следует ставить перед собой более масштабные цели и применять более дальновидный подход к обеспечению гендерного равенства и в инициативном порядке подтвердить решимость выступать в качестве «глобального лидера в деле обеспечения гендерного равенства», ведущего работу в партнерстве с Организацией Объединенных Наций, национальными и другими партнерами.</p> <p>Главная рекомендация по итогам оценки заключается в том, что ЮНИСЕФ следует ставить перед собой значительно более амбициозные цели и применять более дальновидный подход к обеспечению гендерного равенства соразмерно своему мандату и положению как защитника прав ребенка во всем мире. Сделав это, ЮНИСЕФ значительно расширит сферу достижения результатов в области обеспечения гендерного равенства, что приведет к существенным изменениям к лучшему в жизни детей и взрослых во всем мире.</p> <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>На основе Политики ЮНИСЕФ в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (в редакции 2010 года) ЮНИСЕФ разработает новую гендерную политику, в которой будет изложено смелое видение будущего в работе организации по обеспечению гендерного равенства на ближайшие 10 лет в соответствии с Целями в области устойчивого развития, Пекинской платформой действий и мерами по реформированию системы развития Организации Объединенных Наций. Это позволит не только расширить сферу дальнейшего продвижения вперед (в том числе в областях, отмеченных в ходе оценки), но и отразить текущие гендерные реальности и меняющуюся обстановку сегодняшнего дня в области обеспечения гендерного равенства. Гендерную политику будет подкреплять План действий по обеспечению гендерного равенства (ограниченная по срокам программа достижения указанных целей), который будет разработан в тесной увязке со следующим Стратегическим планом ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы. Четко определенное в этой политике, такое видение в конечном итоге будет нацелено на достижение широкого спектра крупномасштабных положительных результатов в интересах женщин и девочек, а также будет призвано наполнить конкретным содержанием методы ведения работы ЮНИСЕФ внутри организации в рамках глобальной повестки дня, обеспечивающей достижение Целей в области устойчивого развития и последующую деятельность. Принимаемые меры будут определяться основанным на ценностях подходом к обеспечению гендерного равенства как фундаментальному принципу осуществления прав ребенка, с тем чтобы в центре новой политики и плана действий находились общеорганизационные преобразования, а не только попытки адаптироваться к происходящим изменениям. На всех этапах ЮНИСЕФ будет уделять особое внимание действиям, стимулирующим повышение уровня учета гендерной проблематики в программах работы межучрежденческих партнерств с его участием в соответствии с реформой системы развития Организации Объединенных Наций, а также активизирует усилия, направленные на привлечение повышенного внимания к его деятельности, и укрепит свою репутацию как глобального лидера в деле обеспечения гендерного равенства.</p>				
Мера 0.1	Секция по гендерным вопросам,	Июнь 2021 года	Не начато	Н/П

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
<p>Разработка новой гендерной политики (заменяющей политику 2010 года), которая сформулирует концепцию видения будущего в ЮНИСЕФ в отношении деятельности по обеспечению гендерного равенства в течение Десятилетия действий, направленных на достижение Целей в области устойчивого развития. Ориентированное на осуществление преобразований видение будущего, закрепленное в новой политике, станет неотъемлемой частью всех последующих стратегических планов ЮНИСЕФ.</p> <p>В целях осуществления этой политики будет разработан ограниченный по срокам план действий по обеспечению гендерного равенства, который будет увязан со следующим стратегическим планом, о ходе выполнения которого Исполнительному совету будут представляться ежегодные доклады. (См. также меры 1.2 и 1.3 по выполнению рекомендации 1).</p>	<p>выступающая от имени Канцелярии Директора-исполнителя; Заместитель Директора-исполнителя по программам; Заместитель Директора-исполнителя по вопросам управления; Отдел программ</p>			
<p>Мера 0.2</p> <p>Повышение уровня учета гендерной проблематики в деятельности межучрежденческих партнерств с участием ЮНИСЕФ в соответствии с реформой системы развития Организации Объединенных Наций на уровне центральных учреждений, а также на региональном и страновом уровнях. В частности, ЮНИСЕФ предпримет следующие меры:</p> <p>0.2 а) доведет конкретные рекомендации до сведения Управления по координации деятельности в целях развития и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН–</p>	<p>Секция по гендерным вопросам; Отдел партнерских связей с государственными структурами; Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Н/П</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>женщины») в целях расширения использования результатов гендерно ориентированного анализа в страновых группах Организации Объединенных Наций (СГООН) и в Рамочных программах Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР) в контексте реформирования Организации Объединенных Наций;</p> <p>0.2 b) распространит карты балльных оценок работы СГООН по выполнению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин среди страновых отделений ЮНИСЕФ в целях обеспечения соответствия установленным требованиям на страновом уровне;</p> <p>0.2 c) направит страновым отделениям руководящие указания по включению гендерно ориентированного анализа в РПООНСУР.</p>				
<p>Мера 0.3</p> <p>Демонстрация ведущей роли ЮНИСЕФ в деле обеспечения гендерного равенства посредством проведения привлекающих всеобщее внимание кампаний в поддержку гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек с участием сотрудников ЮНИСЕФ на всех уровнях, а также партнеров.</p>	<p>Секция по гендерным вопросам; Отдел коммуникации; Отдел партнерских связей с государственными структурами</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Коммуникационная стратегия ЮНИСЕФ по вопросам гендерного равенства</p>
<p>Рекомендация по итогам оценки 1: Подготовить пересмотренную общеорганизационную политику для реализации в период 2022–2025 годов</p> <p>Инструменты Плана действий по обеспечению гендерного равенства служат важной цели, но по своим масштабам и уровню уже не соответствуют меняющейся глобальной обстановке. Вместо Плана действий по обеспечению гендерного равенства № 3 институциональные рамочные</p>				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
<p>основы следует заменить на обновленную гендерную политику и связанный с ней план действий по ее осуществлению. Рекомендуется, что бы ЮНИСЕФ обновил свою гендерную политику 2010 года соразмерно статусу ЮНИСЕФ как всемирного учреждения по защите прав детей, а также привел ее в соответствие с Пекинской декларацией и Целями в области устойчивого развития. В этой политике следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 в процессе достижения Целей в области устойчивого развития и осуществления Пекинской декларации; e) охватить три основных компонента деятельности, а именно: <ul style="list-style-type: none"> i) результаты обеспечения гендерного равенства (в контексте нормативно-правовой и программной деятельности), покрывающие весь спектр гуманитарной помощи, содействия развитию и миростроительства 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). <p>Элементами, которые надлежит включить в эту политику, являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) четко сформулированные концепции и определения, отражающие современные гендерные реалии стран мира; b) теория преобразований, связывающая институциональные результаты с результатами обеспечения гендерного равенства, преобразующими жизнь людей; c) четкий порядок обеспечения подотчетности, начиная с высших руководителей и заканчивая рядовыми сотрудниками (см. рекомендацию б); d) 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; 				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления:</i> <i>Не начато</i> <i>В процессе выполнения</i> <i>Завершено</i> <i>Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
<p>e) четкая стратегия исполнения принятых решений, центральное место в которой будет отведено страновым и региональным отделениям ЮНИСЕФ;</p> <p>f) стратегия обучения, обеспечивающая накопление, обобщение и распространение знаний;</p> <p>g) обязательство проводить периодические обзоры текущего положения дел, например каждые четыре года.</p> <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>Эти рекомендации являются своевременными и соответствуют институциональным процессам проведения оценок, уже внедренным в 2020 году, а также решениям, принятым в связи с 25-й годовщиной Пекинской декларации, и призывом Генерального секретаря к проведению Десятилетия действий по достижению Целей в области устойчивого развития. В ближайшие два года действующий План действий по обеспечению гендерного равенства позволит активизировать работу по освоению накопленного опыта и поможет наполнить разработку новой гендерной политики и ограниченного по срокам плана ее осуществления («план действий») конкретным содержанием. Нижеперечисленные меры призваны обеспечить, чтобы: а) процесс стратегического планирования в целом выиграл от последовательного и систематического использования знаний и опыта специалистов по гендерным вопросам как внутри организации, так и за ее пределами посредством проведения консультаций с широким участием; б) новая политика и план действий были основаны на текущих достижениях и общемировых знаниях относительно того, что именно является работоспособным в плане содействия обеспечению гендерного равенства как в программной деятельности, так и на рабочих местах; и с) необходимые для осуществления ресурсы имелись в наличии как в краткосрочной перспективе на этапе разработки новой политики и плана действий, так и для поддержания устойчивости гендерного потенциала и финансирования их осуществления в будущем.</p>				
<p>Мера 1.1</p> <p>Создание специальной консультативной группы, призванной заложить информационную основу процесса разработки новой стратегии ЮНИСЕФ по гендерным вопросам и плана действий ЮНИСЕФ по гендерным вопросам, в том числе механизма оценки результатов, предусмотренного Стратегическим планом, а также исполнить функции консультативной группы при руководящем комитете по осуществлению глобальной стратегии ЮНИСЕФ по вопросам обеспечения гендерного равенства.</p>	<p>Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ; Канцелярия Директора-исполнителя; Отдел программ при поддержке всех отделов центральных учреждений; Старший координатор по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Составлен проект документа о круге ведения специальной консультативной группы</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
	и злоупотреблений на рабочем месте; Главный советник по вопросам организационной культуры; региональные и страновые отделения			
<p>Мера 1.2</p> <p>Разработка новой гендерной политики, излагающей видение будущего на 10-летний период и содержащей четко сформулированную теорию преобразований, на основе гендерной политики 2010 года. В новой политике найдут свое отражение ключевые рекомендации по итогам оценки, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) будет содержаться четкое заявление о намерении обеспечить, чтобы принцип гендерного равенства занял центральное место в осуществлении прав детей и женщин; b) будут предусмотрены три основных компонента деятельности, а именно: <ul style="list-style-type: none"> i) результаты обеспечения гендерного равенства (в контексте как нормативно-правовой, так и программной деятельности), покрывающие весь спектр гуманитарной помощи, содействия развитию и миростроительства в их неразрывной взаимосвязи; ii) действия по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте, включая поддержание гендерного паритета в штатном расписании и создание благоприятных 	<p>Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ и Отдел программ при поддержке всех отделов центральных учреждений;</p> <p>Старший координатор по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и злоупотреблений на рабочем месте;</p> <p>Главный советник по вопросам организационной культуры; региональные и страновые отделения</p>	<p>Сентябрь 2021 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Сроки и процедура разработки гендерной политики и плана действий по обеспечению гендерного равенства определены</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
<p>условий для формирования всеохватной организационной культуры;</p> <p>iii) меры по предотвращению случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, а также случаев сексуальных домогательств и надругательств на рабочем месте, основанные на признании того, что коренными причинами сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств / домогательств являются неравенство в распределении властных полномочий, злоупотребление властью и гендерная предвзятость.</p>				
<p>Мера 1.3</p> <p>Разработка ограниченного по срокам плана действий по обеспечению гендерного равенства, содержащего четко определенные целевые показатели и гендерно ориентированные результаты, в увязке со следующим стратегическим планом ЮНИСЕФ и представление Исполнительному совету ежегодных докладов о ходе практической реализации новой гендерной политики.</p>	Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ и Отдел программ при поддержке всех отделов центральных учреждений, а также региональных и национальных отделений	Сентябрь 2021 года	Не начато	
<p>Мера 1.4</p> <p>Дальнейшее инвестирование регулярных ресурсов в поддержание архитектуры учета гендерной проблематики и обеспечение координации действий, которая требуется для того, чтобы способствовать</p>	Канцелярия Директора-исполнителя	Декабрь 2020 года	Не начато	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>разработке и осуществлению гендерной политики и плана действий по обеспечению гендерного равенства. Однако в целях обеспечения устойчивого финансирования ЮНИСЕФ также проведет работу по институционализации гендерно ориентированного финансирования по каналам прочих ресурсов. В частности, ЮНИСЕФ обязуется: а) обеспечить достижение контрольного показателя на уровне 15 процентов по гендерно ориентированному расходованию бюджетных средств; б) предпринять скоординированные меры, с тем чтобы увеличить гендерно ориентированный тематический фонд, обратившись к донорам с просьбой увеличить суммы ресурсов, выделяемых на решение гендерных вопросов целевым назначением, и максимально эффективно использовать другие объединенные тематические фонды; с) максимально эффективно использовать фонды, выделенные для решения гендерных вопросов целевым назначением из секторальных тематических фондов; и d) включить статью расходов, связанных с гендерными аспектами, в призывы к выделению финансирования для гуманитарной деятельности в интересах детей.</p>				
<p>Рекомендация по итогам оценки 2: Оказать поддержку достижению результатов посредством дальнейшего продвижения по пути наращивания институционального потенциала</p> <p>В рамках Плана действий по обеспечению гендерного равенства 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». ЮНИСЕФ следует оказывать поддержку реализации этой политики посредством поэтапного процесса наращивания институционального потенциала, отраженного во всеобъемлющем плане</p>				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>осуществления. В этом плане институциональные преобразования следует четко увязать с достижением результатов в ходе реализации политики обеспечения гендерного равенства, в том числе посредством:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) непрерывного развития архитектуры учета гендерной проблематики (см. рекомендацию 5); b) обновления ключевых показателей эффективности служебной деятельности в целях уделения большего внимания достижению конкретных результатов и поощрения межучрежденческих партнерских связей; c) проведения обзора существующих общеорганизационных систем сбора и обработки данных в целях обеспечения их точности и достоверности; d) 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. <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>Опираясь на уже ведущуюся работу, ЮНИСЕФ преисполнен решимости продолжать укреплять свои институциональные системы текущего контроля в целях оказания поддержки программной деятельности по обеспечению гендерного равенства. Запланированные действия будут сосредоточены на укреплении общеорганизационных систем текущего контроля посредством проведения более всеобъемлющего анализа в целях повышения точности и достоверности достигнутых результатов. Путем расширения масштабов значимых усилий по наращиванию потенциала, предпринятых в предыдущие годы, ЮНИСЕФ и в дальнейшем будет наращивать: а) целенаправленные усилия по наращиванию потенциала сотрудников странового уровня в целях более эффективного использования указанных систем текущего контроля; и б) меры, направленные на более тщательную доработку процесса обеспечения подотчетности в ходе осуществления, в котором будет предусмотрена четко сформулированная ответственность за достижение результатов на региональном и страновом уровнях, повышена эффективность механизмов обеспечения обратной связи и созданы возможности для совместного освоения накопленного опыта на всех организационных уровнях. Во всех случаях, когда это возможно, методические рекомендации по вопросам текущего контроля и отчетности в отношении обеспечения гендерного равенства будут учтены в более широких общесистемных руководящих указаниях, с тем чтобы предпринимаемые усилия были ориентированы на работу на местах и оказывали поддержку обеспечению подотчетности на всех уровнях. Наряду с этим будет рассмотрен вопрос о необходимости проведения гендерно ориентированной ревизии. Это является важным компонентом повышения эффективности служебной деятельности в процессе выполнения Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.</p>				
Мера 2.1	Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга;	Декабрь 2020 года	В процессе выполнения	Первый этап создания информационной панели

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>Проведение обзора существующих общеорганизационных систем сбора и обработки данных текущего контроля в целях повышения точности и достоверности результатов деятельности по обеспечению гендерного равенства и разработка конкретных руководящих указаний в отношении повышения эффективности механизмов обеспечения обратной связи и их использования в страновых отделениях ЮНИСЕФ. В ходе проведения этого обзора будут решены следующие задачи:</p> <p>2.1 а) проведен обзор стандартных показателей, предусмотренных Модулем оценки результатов (МОР), в целях оценки результатов их кодирования гендерными метками в целях представления данных по программам и составлена карта нестандартных показателей, что позволит либо определить недостающие стандартные показатели, либо пометить существующие показатели надлежащим образом;</p> <p>2.1 б) завершено текущее обновление глобальной информационной панели по учету гендерной проблематики в целях отображения стандартных показателей;</p> <p>2.1 с) приняты меры к наращиванию потенциала сотрудников в сфере подготовки отчетности по МОР и секторального применения инструментов гендерно ориентированного анализа посредством проведения структурированной информационно-просветительской работы и учебных занятий.</p>	<p>Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ; рабочая группа по системе «Инсайт»; региональные отделения</p>			<p>по учету гендерной проблематики завершен</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>Мера 2.2</p> <p>Проведение обзора и принятие мер по совершенствованию порядка составления сметы гендерно ориентированных расходов и руководящих принципов использования маркера гендерного равенства и гендерных меток, в том числе посредством вложения средств в разработку усовершенствованной методологии расчета совокупных целевых расходов на обеспечении гендерного равенства и проведение проверок качества. Принятие мер по наращиванию потенциала сотрудников региональных и страновых отделений в сфере составления сметы гендерно ориентированных расходов.</p>	<p>Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга; рабочая группа по системе «Инсайт»; Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>Не начато</p>	
<p>Мера 2.3</p> <p>Укрепление общеорганизационной подотчетности в области текущего контроля, отчетности и дальнейших мер по результатам обеспечения гендерного равенства в программной деятельности и на рабочих местах посредством реализации следующих мер:</p> <p>2.3 а) создание руководящего комитета по вопросам обеспечения гендерного равенства на региональном уровне и включение постоянного пункта в повестку дня совещаний Региональных групп управления. Это позволит распространить практику работы руководящего комитета по осуществлению глобальной стратегии ЮНИСЕФ по вопросам обеспечения гендерного равенства, заседания которого будут проводиться в увязке со всеми совещаниями Глобальной группы управления два раза в год. Для предстоящих заседаний по вопросам обеспечения гендерного равенства в ходе совещаний глобальной и региональных групп управления будет разработана типовая</p>	<p>Канцелярия Директора-исполнителя; Отдел программ и региональные отделения при поддержке Секции по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>Не начато</p>	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>форма, особое внимание в которой будет уделено коллегиальному освоению накопленного опыта, обмену знаниями и ориентированности на достижение конкретных результатов в целях повышения значимости программ и инициатив, нацеленных на осуществление преобразований в области обеспечения гендерного равенства;</p> <p>2.3 б) проведение обзора аттестационных карточек сотрудников управленческого звена на региональном и страновом уровнях в целях изучения вопроса о включении в них отобранных ключевых показателей эффективности служебной деятельности по гендерным вопросам.</p>				
<p>Мера 2.4</p> <p>Изучение необходимости проведения общеорганизационной гендерно ориентированной ревизии в ходе составления очередного плана работы Управления внутренней ревизии и расследований.</p>	Управление внутренней ревизии и расследований	Сентябрь 2020 года	Не начато	
<p>Рекомендация по итогам оценки 3: Обеспечить более полное включение задачи обеспечения гендерного равенства в деятельность центральных учреждений и процессы разработки и реализации многосекторальных программ</p> <p>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. Включить в состав новой гендерной политики требование об учете гендерной проблематики при разработке и реализации основных программ, в том числе посредством выдвижения инициатив, преобразующих жизнь людей, что позволит ЮНИСЕФ стать одним из ключевых союзников в деле обеспечения гендерного равенства.</p>				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<ul style="list-style-type: none"> • 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; • содействовать использованию многосекторальных программ, в частности посредством применения подходов, основанных на концепции жизненного цикла; • уделять особое внимание стимулированию и наращиванию потенциала внешних партнеров с точки зрения осуществления преобразований; • требовать проведения анализа положения дел в сфере обеспечения гендерного равенства при рассмотрении всех проектов программ на уровне центральных учреждений (и проверять полученные результаты); • 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. <p>Ответ руководства: частично согласны</p> <p>Хотя мы согласны с тем, что объемы инвестиций в обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики необходимо увеличивать, это не следует делать за счет дальнейшего придания первостепенного значения тем целевым направлениям деятельности, по которым существенный прогресс в достижении гендерно ориентированных результатов уже достигнут. В течение ближайших двух лет, которые станут завершающим периодом осуществления Стратегического плана и выполнения текущего Плана действий по обеспечению гендерного равенства, ЮНИСЕФ активизирует свою работу в сфере разработки и реализации комплексных программ, включив в них тщательно продуманные меры по обеспечению текущего контроля за ходом продвижения вперед во всех секторах, а также встроив использование знаний и опыта специалистов по гендерным вопросам в процессы разработки и реализации программ и в информационно-пропагандистскую деятельность. Будут созданы механизмы регионального уровня, способствующие совместному освоению накопленного опыта и многосекторальной программной деятельности и позволяющие отслеживать достигнутый прогресс, а инвестициям, направленным на более регулярное включение задачи обеспечения гендерного равенства в меры гуманитарного реагирования ЮНИСЕФ посредством пересмотра Основных обязательств в отношении детей в ходе гуманитарных акций, будет уделено повышенное внимание. Наряду с этим будут приняты меры по интеграции принципов гендерного равенства в процесс оценки согласно действующим руководящим указаниям.</p>				
<p>Мера 3.1</p> <p>Обеспечение того, чтобы в течение завершающего периода осуществления Стратегического плана на 2018–2021 годы совещания руководящего комитета</p>	Отдел программ при поддержке Секции по гендерным вопросам	Декабрь 2020 года	В процессе выполнения	Краткий доклад руководящего комитета Отдела программ по вопросам Плана действий по обеспечению гендерного

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
Отдела программ по вопросам Плана действий по обеспечению гендерного равенства на глобальном и региональном уровнях проводились два раза в год в увязке с проведением полугодовых и годовых обзоров в порядке осуществления текущего контроля за достигнутым прогрессом в сопоставлении с показателями, предусмотренными в сводной таблице результатов, в том числе посредством определения стратегий ускорения темпов продвижения вперед.	в центральных учреждениях ЮНИСЕФ			равенства о консультациях по вопросам разработки и реализации комплексных программ (февраль 2020 года)
<p>Мера 3.2</p> <p>Разработка четко сформулированного видения будущего и целевых показателей включения задачи обеспечения гендерного равенства в гуманитарную деятельность, которые найдут свое отражение в пересмотренных Основных обязательствах в отношении детей в ходе гуманитарных акций, и разработка плана действий по повышению осведомленности в отношении этих обязательств и их выполнению.</p>	Управление чрезвычайных операций; Группа по вопросам изменения климата, охраны окружающей среды, укрепления потенциала противодействия и миростроительства; Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ	Декабрь 2020 года	В процессе выполнения	В пересмотренные Основные обязательства в отношении детей в ходе гуманитарных акций включены как целевые, так и сводные контрольные показатели по обеспечению гендерного равенства
<p>Мера 3.3</p> <p>См. также меру 2.3 а): Создание руководящего комитета регионального уровня, состоящего из региональных консультантов, основное внимание которых будет сосредоточено на освоении накопленного опыта и укреплении системы разработки и реализации многосекторальных программ по гендерной тематике, по образцу и подобию руководящего</p>	Региональные отделения при поддержке Секции по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ и Отдела программ	Сентябрь 2020 года	Не начато	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления:</i> <i>Не начато</i> <i>В процессе выполнения</i> <i>Завершено</i> <i>Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
комитета Отдела программ по вопросам Плана действий по обеспечению гендерного равенства.				
Мера 3.4 Разработка контрольного перечня и руководящих указаний, облегчающих пересмотр документов об установлении партнерских связей (документы по оказанию гуманитарной помощи и по регулярным программам, соглашения о краткосрочном финансировании и отчеты партнеров о ходе работы) с точки зрения обеспечения гендерного равенства.	Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга при поддержке Секции по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ	Декабрь 2020 года	Не начато	
<p>Рекомендация по итогам оценки 4: Встроить задачу обеспечения гендерного равенства в процессы планирования и разработки программ на региональном и страновом уровнях</p> <p>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. По итогам проведенной оценки рекомендовано, чтобы ЮНИСЕФ потребовал от всех страновых и региональных отделений включить задачу учета гендерной проблематики в их собственные страновые / региональные документы по программам в контексте гендерных реалий на местах и приоритетных задач межучрежденческой системы, отраженных в РПООНСУР. Такой подход поможет определить роль ЮНИСЕФ в межучрежденческой системе и позволит многим отделениям отразить уже проводимую в настоящее время работу, которая не освещается в докладах о ходе выполнения Плана действий по обеспечению гендерного равенства.</p> <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>Более ясные требования в отношении анализа гендерных аспектов и включения задачи учета гендерной проблематики в процессы разработки, реализации и текущего контроля за ходом выполнения программ будут четко сформулированы и будут применяться более целенаправленно. Эти усилия будут согласованы с существующими инструментами и руководящими указаниями, которые в настоящее время систематизируются, с тем чтобы повысить их доступность для страновых отделений. Наряду с этим ЮНИСЕФ будет использовать подход, основанный на передовой практике / моделировании, в целях совместного освоения накопленного опыта в отношении того, что дает положительный эффект, посредством оказания поддержки странам-лидерам в демонстрации стратегий их программной деятельности и достигнутых результатов.</p>				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
Мера 4.1 Определение порядка действий для стран, который будет стимулировать проведение гендерно ориентированных обзоров программной деятельности как составной части процессов разработки и/или пересмотра их документов по страновым программам (ДСП), в том числе в стратегически важные моменты, связанные с их рассмотрением и обсуждением. Это включает в себя выявление стран, ставших «лидерами в деле обеспечения гендерного равенства» в рамках деятельности ЮНИСЕФ, с тем чтобы они служили примерами для подражания в широкомасштабном достижении программных гендерно ориентированных результатов. Уроки, извлеченные этими странами, будут использованы в качестве информационной основы процесса разработки новой гендерной политики и нового Плана действий по обеспечению гендерного равенства (см. рекомендацию 1).	Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ совместно с региональными отделениями	Сентябрь 2020 года	Не начато	
Мера 4.2 Четкое определение обязательств ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства в рамках существующих инструментов проведения гендерно ориентированного анализа, встраиваемых в обновленную внутреннюю интерактивную версию руководства ЮНИСЕФ по вопросам планирования и процедур в области программной деятельности (ПППД), который также согласуется с рамочными основами межучрежденческого сотрудничества, например, в области сбора данных.	Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга и Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ	Июнь 2020 года	В процессе выполнения	Веб-сайт ПППД
Мера 4.3	Отдел данных, анализа, планирования и	Декабрь 2020 года	Не начато	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
Обеспечение того, чтобы в пересмотренной проце- дуре ЮНИСЕФ по вопросам составления ДСП и программных стратегических записок были четко сформулированы требования к проведению ген- дерно ориентированного анализа, встраиваемые в рамочные основы разработки программ, текущего контроля хода их осуществления и таблицы резуль- татов по программам.	текущего контроля и Секция по гендерным вопросам в централь- ных учреждениях ЮНИСЕФ			
<p>Рекомендация по итогам оценки 5: «Признание важности гендерного равенства»: наращивание гендерного потенциала с точки зрения подхода, основанного на общечеловеческих ценностях</p> <p>Неполная осведомленность о проблемах в сфере обеспечения гендерного равенства, вызывающая обеспокоенность в различных подразде- лениях 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 достижения результатов в сфере обеспечения гендерного равенства. По итогам оценки рекомендовано организовать профессиональную подготовку с широким участием во всех подразделениях ЮНИСЕФ в целях обеспе- чения того, чтобы осведомленность и техническая компетентность сотрудников в отношении гендерного равенства охватили все структурные подразделения ЮНИСЕФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработать стратегию обязательной и целенаправленной профессиональной подготовки всех сотрудников, в том числе занимающих долж- ности 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»; • 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; • обеспечить обязательное выполнение требований, содержащихся в Плане действий по обеспечению гендерного равенства, в отношении удовлетворения потребностей в наличии специалистов по гендерным вопросам для страновых программ с бюджетом, превышающим 20 млн долл. США; • перевести сеть взаимодействия координаторов по гендерным вопросам на профессиональную основу: <ul style="list-style-type: none"> ○ требовать, чтобы в каждом отделе и подразделении центральных учреждений, а также в каждом региональном и страновом отделении ЮНИСЕФ имела группа координаторов по гендерным вопросам надлежащей численности, ведущая работу в соответствии с кругом ведения, разработанным в общеорганизационном порядке; ○ требовать от всех координаторов по гендерным вопросам прохождения соответствующей профессиональной подготовки по программе «ГендерПро»; 				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<ul style="list-style-type: none"> ○ установить реалистичные временные рамки в планах работы координаторов по гендерным вопросам для проведения мероприятий, ориентированных на обеспечение гендерного равенства; ○ дополнить задачи служебной аттестации и цели обучения координаторов по гендерным вопросам обязанностями, связанными с обеспечением гендерного равенства; ○ требовать, чтобы все сети взаимодействия координаторов по гендерным вопросам странового уровня отчитывались перед заместителем представителя. • стремиться к налаживанию сотрудничества с другими партнерами в системе Организации Объединенных Наций, в частности со Структурой «ООН–женщины», в целях наращивания потенциала партнеров в сфере обеспечения гендерного равенства, особенно партнеров из государственных органов. <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>ЮНИСЕФ вкладывает значительные средства в выстраивание базовой архитектуры учета гендерной проблематики, и в результате центральные учреждения и региональные отделения располагают полностью укомплектованной группой специалистов по гендерным вопросам, а число таких специалистов секторального и странового уровней продолжает увеличиваться. На данный момент задача состоит в том, чтобы, опираясь на этот фундамент, надежно закрепить и расширить достигнутое. Исходя из итогов всеобъемлющего стратегического обзора инициатив в по наращиванию потенциала в сфере обеспечения гендерного равенства, поддержанных ЮНИСЕФ, организация будет более последовательно вкладывать средства в целенаправленные усилия по наращиванию потенциала всех сотрудников, в том числе руководителей и управленцев, с тем чтобы гендерная проблематика стала «делом каждого». В основу этих мер будут положены уже предпринимаемые усилия по наращиванию потенциала в рамках программы ЮНИСЕФ по профессиональной подготовке и аттестации специалистов по гендерным вопросам «ГендерПро». Наряду с этим в тесном взаимодействии со Структурой «ООН–женщины» и Управлением по координации деятельности в целях развития ЮНИСЕФ будет продвигать эту программу на уровень страновых групп. Повышенное внимание к обеспечению соблюдения руководства по укомплектованию штата координаторов по гендерным вопросам также станет одной из первоочередных задач управленческого звена, особенно на региональном уровне.</p>				
<p>Мера 5.1</p> <p>Инвестирование средств в осуществление целого ряда инициатив по наращиванию потенциала, ориентированных на сотрудников разного уровня, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) встраивание обязательств по обеспечению гендерного равенства в вводные курсы для всех сотрудников ЮНИСЕФ, включая пересмотренные учебные модули по процессу планирования программ; 	<p>Отдел людских ресурсов; Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга; Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Основные положения ПППД</p> <p>Программа профессиональной подготовки и аттестации специалистов по гендерным вопросам «ГендерПро», реализуемая ЮНИСЕФ и Глобальным женским институтом</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>b) включение специализированных модулей по обеспечению гендерного равенства и поощрению многообразия в программы подготовки руководителей на уровне страновых представителей и их заместителей;</p> <p>c) встраивание модулей по гендерной проблематике и многообразию в основные учебные программы (такие, как мастер-класс по вопросам управления для сотрудников уровня НС-С и выше, вплоть до уровня помощника Генерального секретаря, и программа повышения квалификации «ИМПАКТ+» для национальных сотрудников);</p> <p>d) дальнейшее инвестирование средств в специализированную профессиональную подготовку координаторов по гендерным вопросам и секторальных экспертов (например, в рамках программы «ГендерПро») в партнерстве с научно-исследовательскими институтами и учебными заведениями;</p> <p>e) полная интеграция принципа гендерного равенства и правозащитных подходов в различные курсы профессиональной подготовки по вопросам управления, нацеленного на результат.</p>				Университета Джорджа Вашингтона
<p>Мера 5.2</p> <p>Повторная циркулярная рассылка Руководства по укомплектованию штата специалистов по гендерным вопросам, конкретизирующего функции и обязанности координаторов по гендерным вопросам.</p>	Канцелярия Директора-исполнителя при поддержке Секции по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ	Сентябрь 2020 года	В процессе выполнения	Руководство по укомплектованию штата специалистов по гендерным вопросам

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
<p>Мера 5.3</p> <p>Регулярное взаимодействие региональных и страновых отделений в осуществлении текущего контроля за соблюдением требований руководства по укомплектованию штата специалистов по гендерным вопросам, особенно в ходе подготовки ДСП и при проведении обзоров программ и бюджетов.</p>	<p>Региональные отделения (старшие руководители) и страновые отделения</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>Не начато</p>	
<p>Мера 5.4</p> <p>Представление рекомендаций Управлению по координации деятельности в целях развития и Структуре «ООН–женщины» в отношении принципов, ценностей и обязательств по обеспечению гендерного равенства, которые следует отразить в курсах профессиональной подготовки для координаторов-резидентов / координаторов по гуманитарным вопросам, включая рекомендации по укреплению механизмов подотчетности страновых групп Организации Объединенных Наций в отношении всестороннего учета гендерной проблематики.</p>	<p>Отдел партнерских связей с государственными структурами и Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>Не начато</p>	
<p>Мера 5.5</p> <p>Разработка специальной стратегии продвижения талантливых сотрудниц по службе и их выдвижения на руководящие должности в ЮНИСЕФ на основе существующих моделей надлежащей практики в странах и регионах, которая будет распространена старшим руководством среди региональных и страновых отделений.</p>	<p>Отдел людских ресурсов и Главный советник по вопросам организационной культуры</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Инициатива по формированию кадрового резерва талантливых сотрудниц Регионального отделения для Восточной Африки и Юга Африки</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>Рекомендация по итогам оценки 6: Обеспечить руководство и внедрить подотчетность в деле делегирования ответственности.</p> <p>Встраивание задачи учета гендерной проблематики 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. По итогам проведенной оценки рекомендовано, чтобы принцип подотчетности руководства был четко сформулирован и проявлялся в приверженности принципу подотчетности на всех уровнях.</p> <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>Пересмотренный Перечень профессиональных качеств сотрудников ЮНИСЕФ, введенный в действие в 2020 году, отражает приверженность принципу гендерного равенства, что применимо ко всем сотрудникам. Особое внимание в нем уделяется расширению прав и возможностей руководителей и поощрению принципа коллективной подотчетности (как управленческого звена, так и рядовых сотрудников) в отношении выполнения обязательств по обеспечению гендерного равенства, в том числе в форме анализа оценок эффективности служебной деятельности, служебных аттестаций в конце года, обновления руководящих указаний для управленческого звена, занимающегося набором персонала, и признания заслуг в развитии поведенческих навыков.</p>				
<p>Мера 6.1</p> <p>Выпуск по меньшей мере двух заявлений руководителей ежегодно по мандату ЮНИСЕФ и его приверженности принципу гендерного равенства с особым упоминанием об общеорганизационной подотчетности, предусмотренной действующим Планом действий по обеспечению гендерного равенства (и последующими рамочными политическими установками).</p>	<p>Канцелярия Директора-исполнителя; Отдел коммуникации; Отдел людских ресурсов при поддержке Секции по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>	<p>Декабрь 2020 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	
<p>Мера 6.2</p> <p>6.2 а) обеспечение того, чтобы страны-лидеры в обеспечении гендерного равенства и все секции / подразделения Отдела программ включали конкретные обязательства по обеспечению гендерного равенства в планы проведения обзоров оценок</p>	<p>Отдел людских ресурсов; Канцелярия Директора-исполнителя; Главный советник</p>	<p>Декабрь 2021 года</p>	<p>В процессе выполнения</p>	<p>Новый Перечень профессиональных качеств сотрудников ЮНИСЕФ, введенный в действие в феврале 2020 года, отражает приверженность</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполнения Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
<p>эффективности служебной деятельности управленческого звена и рядовых сотрудников;</p> <p>6.2 b) обеспечение того, чтобы материалы по устранению скрытой гендерной предвзятости в системе организации служебной деятельности вошли в состав различных курсов профессиональной подготовки и публикаций, а также в издаваемый Отделом людских ресурсов Инструментарий контроля за результатами служебной деятельности. Кроме того, в соответствующих случаях эти материалы будут включаться в учебные пособия, такие как «Проведение собеседований по перспективам карьерного роста с непосредственными руководителями», «Налаживание двусторонней обратной связи» и «Планирование отчетов об оценке эффективности служебной деятельности и проведение служебных аттестаций в конце года». В этой связи в целях выявления моделей дискриминации дезаггированные по признаку пола данные по результатам служебной деятельности будут проанализированы и при необходимости будут предложены меры по устранению недостатков;</p> <p>6.2 c) обеспечение того, чтобы поэтапное внедрение Перечня профессиональных качеств сотрудников ЮНИСЕФ сопровождалось рассылкой четких руководящих указаний для сотрудников управленческого звена в отношении поощрения многообразия, обеспечения всеохватности и продвижения принципа гендерного равенства на рабочем месте;</p> <p>6.2 d) проведение консультаций с региональными отделениями и заместителями представителей с целью выявления наилучшего способа включения</p>	<p>по вопросам организационной культуры; Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>			<p>принципу гендерного равенства</p>

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
соответствующих гендерно ориентированных результатов и показателей в обзоры результатов служебной деятельности управленческого звена и рядовых сотрудников.				
<p>Рекомендация по итогам оценки 7: Переориентировать работу общеорганизационной группы по гендерным вопросам в целях усиления ее влияния и осуществления надзора</p> <p>Местонахождение группы по гендерным вопросам в структуре ЮНИСЕФ ограничивает ее способность оказывать стратегическое влияние. Этой группе следует в большей мере придать статус централизованного подразделения с организационными функциями. 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, группу стратегического планирования, Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга, Управление оценки, Отдел людских ресурсов и подразделения, отвечающие за предотвращение сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств).</p> <p>Ответ руководства: согласны</p> <p>Используя новые механизмы матричного управления ЮНИСЕФ, Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ будет переориентирована как на представление отчетности по программам, так и на исполнение управленческих функций, а ее собственные функции и обязанности будут сформулированы более четко. В этой связи архитектура учета гендерной проблематики также будет укреплена, в том числе посредством выдвижения требования в отношении назначения координаторов по гендерным вопросам во всех подразделениях ЮНИСЕФ, сохранения должностей региональных консультантов по гендерным вопросам при одновременном уточнении их функций, обязанностей и подчиненности, а также активизации укомплектования штата специалистов по гендерным вопросам на региональном уровне.</p>				
Мера 7.1	Канцелярия Директора-исполнителя;	Июнь 2020 года	В процессе выполнения	Мандат и миссия Секции по гендерным вопросам в

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
<p>Конкретизация роли и функций Секции по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ в плане административного управления Отдела программ в порядке подготовки к проведению среднесрочного обзора и внедрение системы матричного представления отчетности Главным советником по вопросам гендерной проблематики и развития Директору Отдела программ в увязке с регулярным представлением отчетности Директору Отдела людских ресурсов и Заместителю Директора-исполнителя по вопросам управления.</p>	<p>региональные отделения</p>			<p>центральных учреждениях ЮНИСЕФ, выступающей в качестве «секретариата по планированию действий в области обеспечения гендерного равенства», которые были четко сформулированы и представлены в качестве составной части документации, подготовленной в ходе проведения среднесрочного обзора (март 2020 года)</p>
<p>Мера 7.2 Уточнение функций и обязанностей региональных консультантов по гендерным вопросам с особым вниманием к налаживанию партнерских связей, посредничеству и координации действий; и выявление возможностей обеспечения устойчивого финансирования работы специалистов по гендерным вопросам с целью использования их знаний и опыта на страновом уровне. В ходе дальнейшего продвижения вперед деятельность региональных консультантов по гендерным вопросам будет поддерживаться и финансироваться за счет регулярных ресурсов.</p>	<p>Региональные директора и Секция по гендерным вопросам в центральных учреждениях ЮНИСЕФ</p>	<p>Июнь 2020 года</p>	<p>Не начато</p>	
<p>Мера 7.3</p>	<p>Канцелярия Директора-исполнителя</p>	<p>Июнь 2020 года</p>	<p>Не начато</p>	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) под- разделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполне- ния</i>	<i>Принятые меры и этап осуществления: Не начато В процессе выполне- ния Завершено Отменено</i>	<i>Подтверждающие доку- менты</i>
Назначение координаторов по гендерным вопросам во всех подразделениях центральных учреждений и региональных отделений, включая Отдел данных, анализа, планирования и мониторинга, Отдел людских ресурсов, Отдел партнерских связей с государственными структурами, Управление программ чрезвычайной помощи и Отдел по мобилизации средств в частном секторе и партнерскому сотрудничеству, в соответствии с требованиями Руководства по укомплектованию штата специалистов по гендерным вопросам.				

III. 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](#)).
-