



**Экономический и Социальный
Совет**

Distr.: General
2 April 2012
Russian
Original: English

Для обсуждения

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2012 года

5–8 июня 2012 года

Пункт 4 предварительной повестки дня*

**Доклад о прогрессе в работе по обеспечению гендерного
равенства в ЮНИСЕФ**

Резюме

Настоящий доклад представляется в соответствии с решением 2011/13 Исполнительного совета, который, в частности, просил ЮНИСЕФ представить на ежегодной сессии Исполнительного совета 2012 года доклад о прогрессе в работе по обеспечению гендерного равенства в рамках среднесрочного стратегического плана. Этот доклад может рассматриваться вместе с ежегодным докладом Директора-исполнителя (E/ICEF/2012/3) и сопровождающей подборкой данных.

* E/ICEF/2012/9.



Введение

1. Как показывает анализ усилий ЮНИСЕФ по учету вопросов гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики, в последние два года для этого были заложены системные основы. Они включают значительное укрепление приверженности руководства и подотчетности, а также совершенствование систем сбора и обработки данных для наблюдения за прогрессом. Среди сотрудников вырос уровень знаний и понимания, а в ряде регионов и секторов, а также во всех секторах одновременно, активно проводится программная деятельность, сосредоточенная на гендерных проблемах. В то же время очевидны основные ограничения и проблемы, для устранения которых необходимо усовершенствовать инструменты оценки и наблюдения, изучить подходы к вложениям и использованию ресурсов, укрепить приверженность на всех уровнях руководства. Нужно, чтобы сотрудники не только признавали значение гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики как абстрактных концепций, но и приобретали конкретные навыки и шире применяли их в программной деятельности. Основными задачами остаются развитие навыков, наращивание потенциала и использование ресурсов не только для расширения охвата деятельности по обеспечению гендерного равенства, являющейся одним из основных компонентов работы ЮНИСЕФ, но и для ее активизации по всем направлениям.

2. ЮНИСЕФ вновь сосредоточил внимание на проблеме справедливости, и таким образом гендерное равенство оказалось в центре продолжающихся обсуждений по вопросу определения основных узких мест и препятствий и создания благоприятных условий для достижения результатов для всех детей, прежде всего наиболее уязвимых и маргинализированных. Повышенное внимание к проблеме справедливости дает уникальную возможность заполнить остающиеся пробелы, одновременно закрепляя последние достижения в обеспечении учета вопроса гендерного равенства в работе ЮНИСЕФ.

3. В разделе I настоящего доклада представлена справочная информация о Стратегическом приоритетном плане действий (СППД) по обеспечению гендерного равенства на 2010–2012 годы. В разделе II рассказывается о прогрессе организации в осуществлении СППД и в общих чертах излагаются успехи и проблемы в достижении базовых показателей СППД в 2011 году на основе базовых данных, содержащихся в докладе о ходе работы по обеспечению гендерного равенства в ЮНИСЕФ, представленном Исполнительному совету в 2011 году. В разделе III рассматриваются ключевые факторы которые способствуют и препятствуют достижению результатов в деле обеспечения гендерного равенства и которые следует учитывать в дальнейшей работе организации. В разделе IV намечены направления дальнейших действий в связи с тем, что ЮНИСЕФ завершает работу по нынешнему СППД и приступает к разработке нового плана с учетом некоторых ключевых возможностей и процессов, которые можно будет задействовать в рамках предстоящей работы.

I. Справочная информация

4. С момента обновления в мае 2010 года своей Политики по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей девочек и женщин ЮНИСЕФ осуществляет основанный на этой политике трехлетний Стратегический приоритетный план действий (СППД) по обеспечению гендерного равенства. В СППД очерчиваются восемь областей преобразований с целью превратить ЮНИСЕФ в образцовую организацию, приверженную идее обеспечения гендерного равенства: а) подотчетность и стратегические рамочные программы; б) потенциал и знания; в) руководство, авторитет и информационно-просветительная деятельность; г) разработка программ; д) соблюдение собственных пропагандируемых принципов (во внутриорганизационных методах работы ЮНИСЕФ); е) партнерские отношения; ж) финансовые ресурсы; и з) коммуникации. Этот план охватывает все аспекты деятельности ЮНИСЕФ, в том числе в чрезвычайных ситуациях и в контексте развития, а также информационно-просветительную и практическую деятельность. Ответственность за осуществление СППД лежит на всех подразделениях организации, а региональные отделения и отделы штаб-квартиры представляют доклады о ходе его осуществления с момента его принятия. За ходом осуществления этого плана наблюдает Целевая группа по вопросам гендерного равенства (ЦГТР) под председательством Директора по вопросам политики и практики, которая представляет доклады Административной канцелярии и Глобальной управленческой группе.

5. В восьми областях преобразований, предусмотренных в СППД, определен ряд базовых показателей, по которым ведется наблюдение за прогрессом и результатами деятельности. В настоящем докладе представлены данные и информация, полученные посредством различных механизмов и инструментов, применяемых организацией для оценки результатов своей деятельности со времени утверждения Плана.

6. ЮНИСЕФ участвовал также в порядке эксперимента под руководством структуры «ООН-женщины» в осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОСПД) по реализации политики Координационного совета руководителей в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Существующие механизмы наблюдения позволят организации представлять содержательные доклады о соблюдении установленных нормативов результативности. В феврале 2012 года совместно со структурой «ООН-женщины» была организована специальная сессия, на которой сотрудники ЮНИСЕФ доложили об опыте осуществления экспериментального проекта и совершенствовании формата отчетности. Предполагается, что ОСПД Организации Объединенных Наций будет дополнять СППД ЮНИСЕФ, обеспечивая дополнительное внимание ко всем аспектам гендерного равенства во всей организации.

7. Так как 2012 год является последним годом осуществления СППД, под надзором Целевой группы по вопросам гендерного равенства будет проведен обзор прогресса и проблем за весь период с прицелом на разработку нового плана действий. Так же, как и действующий СППД, новый план будет разработан в процессе консультаций с участием всех сторон организации с целью обеспечить и укрепить ответственность и приверженность выполнению плана.

II. Прогресс в осуществлении Стратегического приоритетного плана действий

Основные направления работы по учету гендерной проблематики в 2011 году

8. В течение первого (2010) года осуществления СППД основные усилия были направлены на создание систем, механизмов и инструментов сбора данных. В 2011 году усилия были сосредоточены на обеспечении их эффективного использования. Основные направления работы включали: контроль качества документов по страновым программам; поддержание уровня сил и средств, выделяемых организацией на гендерные обзоры страновых программ; совершенствование методов гендерного анализа; дальнейшее ознакомление персонала с гендерной политикой; содействие осуществлению гендерной политики; обеспечение эффективного применения показателя уровня гендерного равенства; дальнейшую интеграцию гендерных аспектов в оценку эффективности работы персонала. В целях дальнейшего повышения потенциала сотрудников были введены новые инструменты и руководящие принципы. Еще одним ключевым элементом осуществления СППД в 2011 году был обмен информацией с региональными и страновыми отделениями в целях повышения оперативности реагирования и укрепления подотчетности. Региональным отделениям сообщили о прогрессе в достижении базовых показателей СППД, чтобы привлечь их внимание к областям, требующим дальнейших усилий для ускорения прогресса.

9. ЮНИСЕФ продолжил налаживать партнерские отношения в области обеспечения гендерного равенства с другими структурами и организациями, в особенности со структурой «ООН-женщины». ЮНИСЕФ тесно взаимодействовал с Целевой группой по вопросам гендерного равенства Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития в целях повышения на страновом уровне эффективности работы по достижению результатов в области гендерного равенства. Кроме того, ЮНИСЕФ тесно сотрудничает с одной из ведущих организаций в области содействия обеспечению прав девочек, «План интернэшнл», и участвует в инициативе под названием «Потому что я девочка».

10. Анализ данных и информации по достижению базовых показателей СППД показывает, что в 2011 году были достигнуты значительные успехи в содействии обеспечению гендерного равенства. Тем не менее в некоторых областях продвижение вперед остановилось, и для достижения некоторых базовых показателей к концу 2012 года потребуются дальнейшие усилия.

Оценка и базовые показатели

11. При разработке СППД для отслеживания прогресса было определено 19 базовых показателей. Определение ограниченного числа в основном количественных показателей было практическим подходом к сбору данных по ключевым аспектам осуществления плана во всей организации без избыточной нагрузки на ресурсы, системы и сотрудников. Для сбора и анализа данных по возможности использовались действующие механизмы, такие как ежегодные доклады страновых отделений или глобальные системы отслеживания. При этом для сбора данных по определенным показателям в ежегодные доклады страновых отделений и в новые механизмы были добавлены контрольные во-

просы, например, по самостоятельной оценке работы по актуализации гендерной проблематики. Многие из этих показателей уже применяются и позволяют проводить предметный анализ прогресса в реализации СППД. Вместе с тем был выявлен ряд проблем, поскольку неспособность этих базовых показателей обеспечить последовательность и достоверность информации в различные моменты времени становится все более очевидной.

12. На сегодняшний день во всей организации применяются 13 из 19 базовых показателей. Это значит, что для оценки по шести показателям не хватает данных. Это, как правило, показатели, требующие данных, для сбора которых используются действующие механизмы, в основном доклады подразделений, страновых и региональных отделений. Сбор данных по этим шести параметрам затрудняется сложностью их определения и проблемами материально-технического характера. Качество данных, полученных по 13 базовым показателям, разнится, а несколько показателей все еще продолжают уточняться. Некоторые касающиеся ряда критериев данные о трендах особенно нелегко поддаются определению и толкованию, что указывает на вероятную необходимость использовать, наряду с более тщательно определенными количественными параметрами, более широкий круг инструментов качественного анализа, чтобы повысить содержательность этих базовых показателей. Подобная информация необходима еще и для выяснения основных причин происходящих сдвигов, а также для оценки их качества и масштабов. В будущем ЮНИСЕФ определит оптимальные варианты того, как без излишних затрат времени и ресурсов обеспечить, чтобы показатели служили источником последовательной, надежной и более качественной информации.

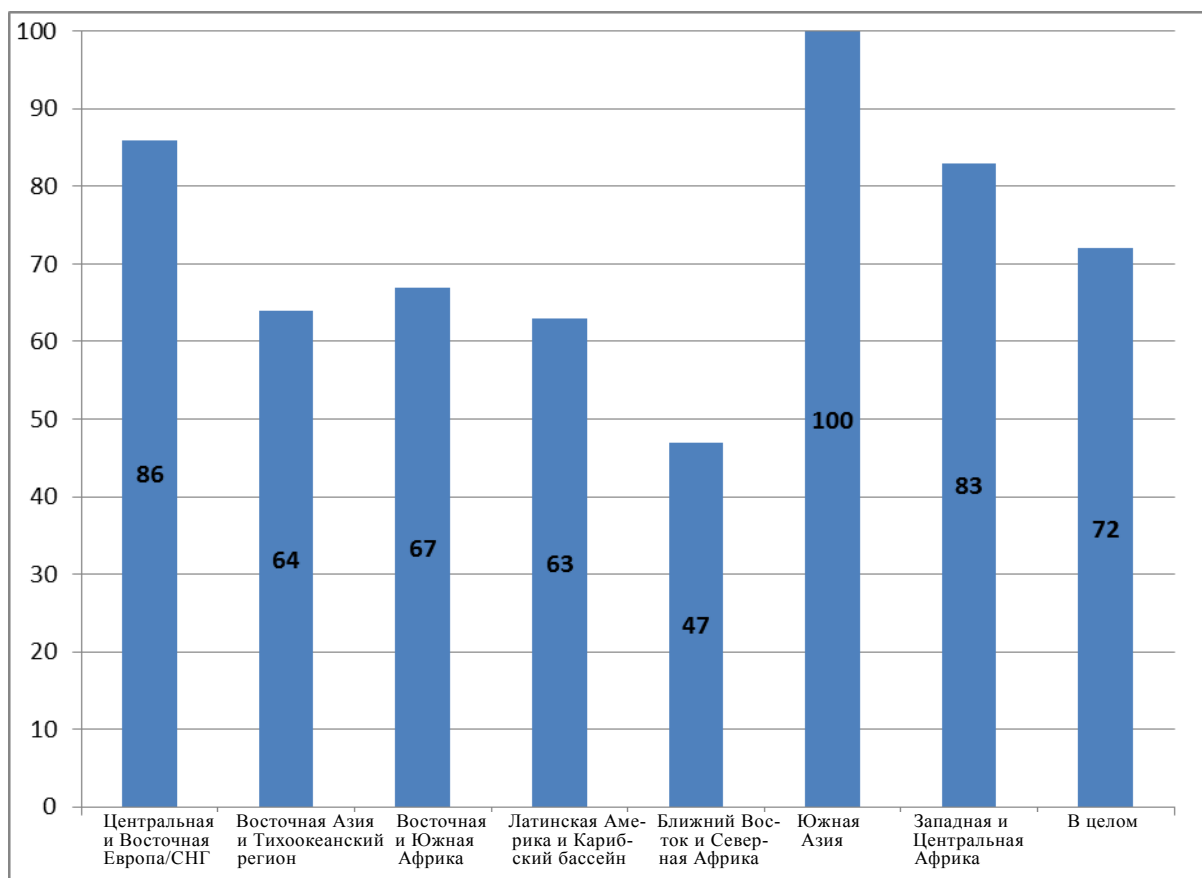
13. Выводы по показателям во всех восьми областях преобразований подразделяются на три общие категории: а) организационные системы, нормы и процессы; б) потенциал сотрудников; и с) учет гендерных аспектов в программах.

А. Организационные системы, нормы и процессы

Гендерные обзоры страновых программ: прогресс продолжается, но необходимо выровнять разброс между регионами и обеспечить выполнение планов действий

14. Вслед за изданным в 2006 году программным распоряжением в 2009 году была издана исполнительная директива, содержащая просьбу к представителям ЮНИСЕФ обеспечить проведение гендерных обзоров страновых программ по меньшей мере один раз в программный цикл. С тех пор число проводимых обзоров значительно возросло. По состоянию на 2011 год обзор с точки зрения учета гендерной проблематики прошли 72 процента всех страновых программ за предыдущие четыре года, что соответствует целевому показателю среднесрочного стратегического плана (СССП), предусматривающему обзор не менее 70 процентов всех страновых программ к 2013 году, и приближается к установленному в СППД базовому показателю на уровне 75 процентов к 2012 году. На диаграмме 1 представлена разбивка гендерных обзоров страновых программ по региону в процентах.

Диаграмма 1
Доля страновых программ, в которых в последние четыре года проводился
гендерный обзор, в разбивке по регионам



15. По данным ежегодных докладов, лучше всех с задачей обеспечить проведение гендерных обзоров страновых программ справилось Региональное отделение для Южной Азии, где обзор был проведен во всех странах. Гендерные обзоры также провело большинство страновых программ в Центральной и Восточной Европе и Содружестве Независимых Государств (ЦВЕ/СНГ), а также в Западной и Центральной Африке. В остальных регионах, особенно на Ближнем Востоке и в Северной Африке (БВСА), требуются дополнительные усилия, поскольку гендерный обзор прошло менее половины страновых программ.

16. Страновые отделения отреагировали на выводы и рекомендации гендерных обзоров, разработав планы действий по повышению результативности в том, что касается актуализации гендерной проблематики во всех программах. Некоторые отделения также организовали практикумы по гендерным вопросам, чтобы повысить уровень подготовки персонала, и привлекли к осуществлению планов действий внешних экспертов по гендерным вопросам.

17. Тем не менее разработка планов действий и выполнение рекомендаций по итогам гендерных обзоров идут не систематически. Чтобы помочь страновым отделениям в этом процессе, в октябре 2011 года был представлен основной пакет инструкций и инструментов для проведения гендерных обзоров, включающий принципы разработки планов действий и определения параметров контроля в рамках гендерного обзора. Этот пакет основан на модели гендерной проверки Международной организации труда (МОТ) и ориентирован на то, чтобы обеспечить организационную ответственность за осуществление инициатив в области гендерного равенства в страновых отделениях путем проведения консультаций и критического анализа, а также улучшить процесс обучения сотрудников организации по вопросам гендерного равенства путем формирования навыков коллективной работы, обмена информацией и самоанализа в рамках методологии самооценки на основе прямого участия. В целях обеспечения лучшего выполнения рекомендаций в пакете указаны стратегические этапы для проведения обзора, привязанные к процессам обзора страновых программ, в частности, среднесрочным обзорам. Для страновых отделений разрабатываются дополнительные руководящие принципы, которые должны будут использоваться вместе с основным пакетом или вместо него в случаях, когда отделения решают провести внешнюю независимую оценку или участвуют в проведении совместного гендерного обзора Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР) или вместе со страновой группой Организации Объединенных Наций.

Управленческая поддержка в гендерных вопросах на страновом уровне: оценка этого показателя на основе имеющихся данных представляется затруднительной

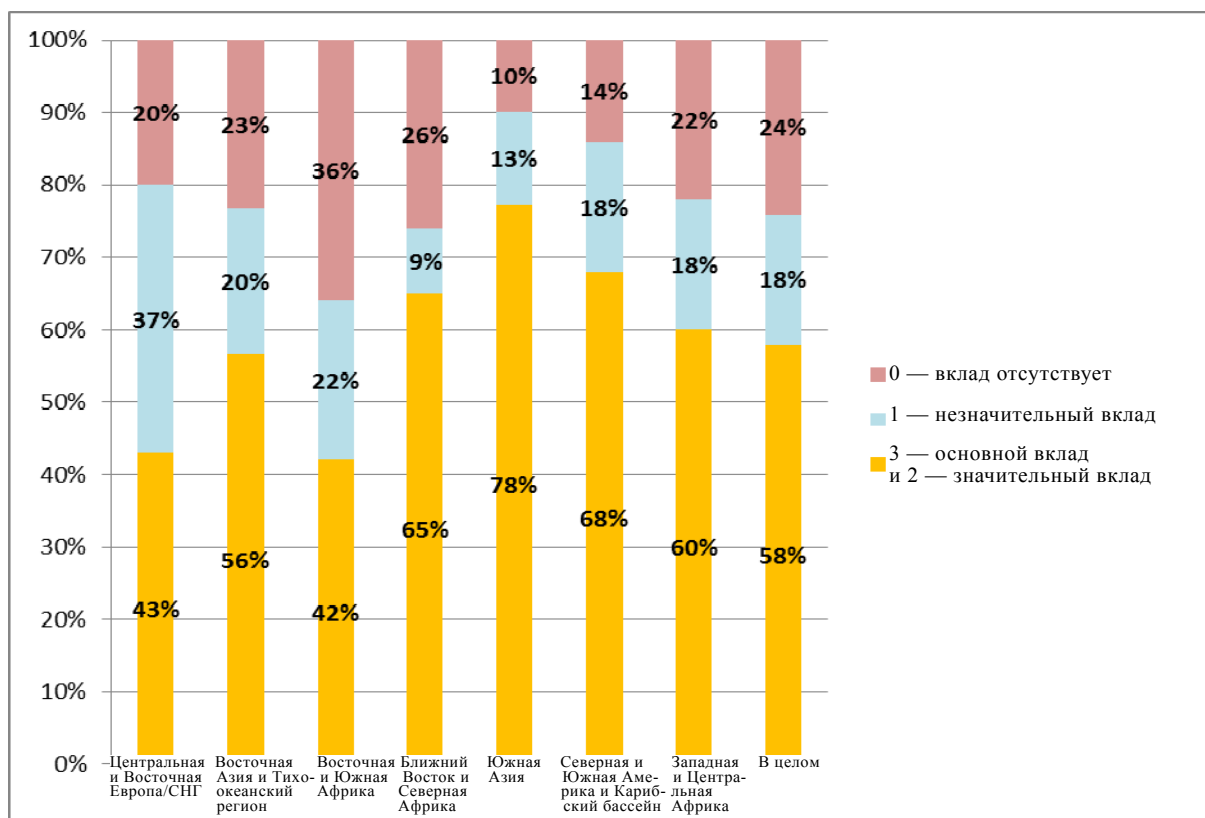
18. Вопрос о гендерном равенстве чаще всего стоял на повестке дня страновых групп управления в страновых отделениях в Юго-Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, где в среднем три пункта повестки дня в год были непосредственно посвящены вопросам гендерного равенства или актуализации гендерной проблематики. В Восточной и Южной Африке, Латинской Америке и Карибском бассейне, Западной и Центральной Африке этим темам были посвящены в среднем два пункта повестки дня. В 2011 году гендерное равенство чаще всего было основной темой публичных заявлений представителей ЮНИСЕФ в Латинской Америке и Карибском бассейне, где число таких заявлений на страновое отделение за год составило почти 13; на втором месте с 8 заявлениями на страновое отделение находится Южная Азия, на третьем — Западная и Центральная Африка с 7 заявлениями. Соответствующие базовые показатели требуют дальнейшего уточнения, поскольку содержание пунктов повестки дня или заявлений, как правило, гораздо важнее численного показателя. В новом плане действий будет предусмотрен сбор качественной информации, которая позволит поместить количественные данные, собираемые в настоящее время, в контекст и обеспечить полноту картины. Это поможет лучше понять характер заявлений представителей и обсуждаемых на совещаниях страновых групп управления гендерных вопросов, а также оценить их потенциальный эффект.

Показатель уровня гендерного равенства: целевой показатель распределения ресурсов достигнут, но остается проблема неравномерности показателей по регионам и секторам

19. Прошедший 2011 год стал первым целым годом, в течение которого в региональных и страновых отделениях применялся показатель уровня гендерного равенства ЮНИСЕФ. Показатель уровня гендерного равенства используется, чтобы отслеживать финансовые ассигнования и расходы на содействие обеспечению гендерного равенства или расширение прав и возможностей девочек и женщин, исходя из предполагаемого вклада промежуточных результатов в достижение этой цели. Применение показателя уровня гендерного равенства требует градации промежуточных результатов программ, финансируемых из бюджета, по четырехбалльной шкале от 0 (не предполагается, что будет содействовать обеспечению гендерного равенства в сколько-нибудь значительной степени) до 3 (содействие обеспечению гендерного равенства как основная задача результата). В течение первого года был проведен обзор с целью оценить точности градации. Исходя из этой оценки, была пересмотрена инструкция по применению показателя обеспечения гендерного равенства и были разработаны дополнительные средства для помощи персоналу в применении этого показателя. Кроме того, результаты, охарактеризованные как содействующие обеспечению гендерного равенства в качестве основной задачи, анализируются, чтобы определить меры для повышения способности ЮНИСЕФ последовательно достигать результатов в области обеспечения гендерного равенства.

Диаграмма 2

Разбивка расходов программных бюджетов по регионам на основе показателей уровня гендерного равенства



20. По данным, основанным на показателе уровня гендерного равенства, поставленная в СППД цель обеспечить, чтобы по крайней мере половина промежуточных результатов программ, финансируемых из бюджета, вносила основной или значительный вклад (категории 2 и 3)¹ в обеспечение гендерного равенства, была достигнута (50 процентов). Введение этого показателя способствует привлечению внимания к важности обеспечения того, чтобы промежуточные результаты были связаны с решением гендерных проблем на основе выводов анализа положения детей и женщин. Тем не менее следует отметить, что только 11 процентов промежуточных результатов программ, финансируемых из бюджета, были классифицированы как вносящие основной вклад в обеспечение гендерного равенства, а 30 процентов промежуточных результатов не способствуют обеспечению гендерного равенства вовсе. Кроме того, прогресс разнится по регионам: в одних целевой показатель превышен (в Южной Азии обеспечению гендерного равенства способствует 67 процентов промежуточных результатов, в Западной и Центральной Африке — 66 процентов), а в других, например в Центральной и Восточной Европе/Содружестве Независимых Государств (39 процентов) и Восточной и Южной Африке (41 процент), требуются дальнейшие усилия для его достижения.

21. Что касается расходов на содействие обеспечению гендерного равенства или расширение прав и возможностей девочек и женщин, то в 2011 году, согласно оценке, 58 процентов расходов из программных бюджетов внесли основной или значительный вклад в достижение результатов в области обеспечения гендерного равенства. Целевой показатель, предусмотренный в СППД на 2012 год, составляет 75 процентов от объема расходов из бюджетов по программам. По этому показателю также наблюдается разброс по регионам: один регион перевыполняет план (Южная Азия — 78 процентов), другие близки к выполнению (Северная и Южная Америка и Карибский бассейн — 68 процентов, Ближний Восток и Северная Африка — 65 процентов), третьи сильно отстают (Центральная Европа и Восточная Европа/Содружество Независимых Государств — 44 процента, Восточная и Южная Африка — 42 процента). В одних регионах объемы расходов соответствуют прогрессу в гендерных обзорах, в других — нет. Эту проблему следует рассмотреть более подробно с использованием качественных данных.

22. Ключевые области достижения результатов, обозначенные в среднесрочном стратегическом плане, существенная доля расходов (более 60 процентов) на которые, согласно оценке, вносит основной или значительный вклад в обеспечение гендерного равенства, как правило, совпадают со следующими приоритетными областями: образование, борьба с ВИЧ-инфекцией и СПИДом и защита детей. Среди ключевых областей результатов, вносящих основной или значительный вклад, отсутствуют области питания и здравоохранения детей, являющиеся одними из крупнейших специализированных областей работы ЮНИСЕФ. При этом обнадеживает то, что на мероприятия, вносящие значительный или основной вклад в обеспечение гендерного равенства, направляется относительно большая доля расходов на сквозные вопросы и деятельность, ориентированную на выработку стратегии (50 процентов и более). В некоторых основных областях достижения результатов, связанных с гуманитарной помо-

¹ Результаты, которые, согласно оценке, «содействуют обеспечению гендерного равенства или расширению прав и возможностей женщин» в качестве основной задачи или вносят значительный вклад в достижение этой цели.

щью и водоснабжением и санитарией, 50 или более процентов расходов также идет на обеспечение гендерного равенства. В то же время в большинстве основных областей достижения результатов расходы на обеспечение гендерного равенства в качестве основной задачи выделяются редко: выше порога в 20 процентов в пяти областях и только в одной области выше 40 процентов.

23. ЮНИСЕФ продолжает оказывать поддержку в применении показателя гендерного равенства Межучрежденческого постоянного комитета (МПК) для отслеживания ассигнований на гуманитарную помощь с учетом гендерного фактора на глобальном и национальном уровнях. В сотрудничестве с МПК и Резервным реестром специалистов по гендерным вопросам ЮНИСЕФ организовал серию из пяти учебных практикумов по применению данного показателя для персонала из штаб-квартиры и региональных отделений. Подготовка проходит на уровне страновых отделений.

Основные обязанности и оценка результативности: гендерная проблематика пока организационно не закреплена как один из ключевых компонентов

24. Одна треть респондентов ежегодного опроса ЮНИСЕФ по самооценке работы по актуализации гендерной проблематики указала, что эта задача отдельно входит в их основные обязанности. Этот показатель вырос по сравнению с 2010 годом, когда он составлял 24 процента, но еще далек от целевого показателя на 2012 год на уровне 80 процентов сотрудников. Кроме того, только 6 процентов опрошенных (столько же, сколько и в 2010 году) ответили, что они подробно обсуждали вопросы гендерного равенства с руководством. Когда аналогичный вопрос задавался руководителям, только 12 процентов (столько же, сколько в 2009 году) ответили, что они подробно обсуждали вопросы гендерного равенства с подчиненными. ЮНИСЕФ проанализирует низкие результаты по этому базовому показателю, чтобы выяснить, обусловлены ли они формулировкой вопроса и оценкой ответов, а значит, для более точной оценки прогресса в этой области требуются другие средства, помимо самостоятельной отчетности, или же нужно принять конкретные меры для укрепления способности руководителей определять и разрабатывать задания по актуализации гендерной проблематики для своих подчиненных и оценивать их работу.

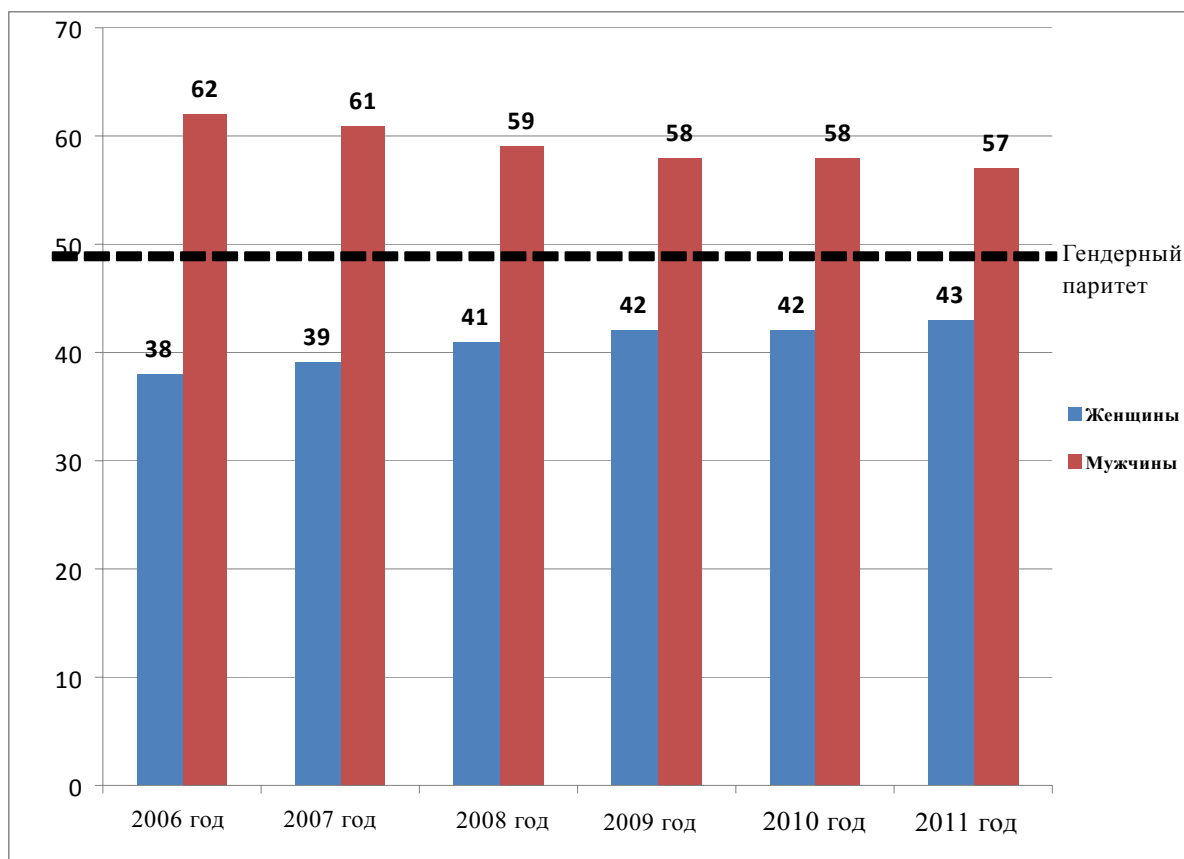
Обеспечение гендерного паритета при наборе сотрудников: в целом тенденции положительные, но на уровнях Д-1 и Д-2 требуются дополнительные усилия

25. ЮНИСЕФ поставил себе конкретную цель — к 2013 году глобально увеличить долю женщин на должностях уровня С-5 и выше до 50 процентов. За соблюдением принципа гендерного паритета при рассмотрении назначений на должности высокого уровня следит Комитет по обзору положения старшего персонала. Хотя на должностях высокого уровня (С-5 и выше) женщины по-прежнему представлены недостаточно, определенного прогресса в обеспечении гендерного паритета удалось добиться, и, судя по текущим тенденциям, к 2013 году, возможно, удастся достичь целевого показателя в 50 процентов. В 2006 году женщины занимали всего 38 процентов старших должностей. Теперь их доля выросла до 43 процентов. Тем не менее на уровнях Д-1 и Д-2 прогресс менее впечатляющий: на уровне Д-1 доля женщин в последние пять лет почти не меняется и составляет 41 процент, а на уровне Д-2 прогресс в обеспечении гендерного паритета идет неравномерно: доля женщин увеличилась с 41 про-

цента в 2008 году до 45 процентов в 2009 и 2010 годах, но в 2011 году упала до 38 процентов.

Диаграмма 3

Доля мужчин и женщин на старших должностях (С-5 и выше)



Реагирование на случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала: прогресс неоднозначен и различается по регионам

26. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (ST/SGB/2003/13) и связанными с ним соответствующими руководящими принципами МПК по осуществлению на местах ЮНИСЕФ включил в свой Стратегический приоритетный план действий базовый показатель, требующий, чтобы к 2012 году все страновые отделения имели механизмы для реагирования на случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала ЮНИСЕФ и партнеров-исполнителей. Наибольшего прогресса удалось достичь в Восточной и Южной Африке, где эти механизмы уже имеются в 18 отделениях из 21, тогда как в прошлом году таких отделений насчитывалось 14. В остальных регионах не произошло значительных изменений по сравнению с прошлым годом: в Региональном отделении для Ближнего Востока и Северной Африки механизмы реагирования есть в половине отделений, а в

остальных регионах — в 60–70 процентах отделений². Для того чтобы оставшиеся отделения выполнили положения бюллетеня Генерального секретаря и других действующих директивных документов, требуются дополнительные усилия.

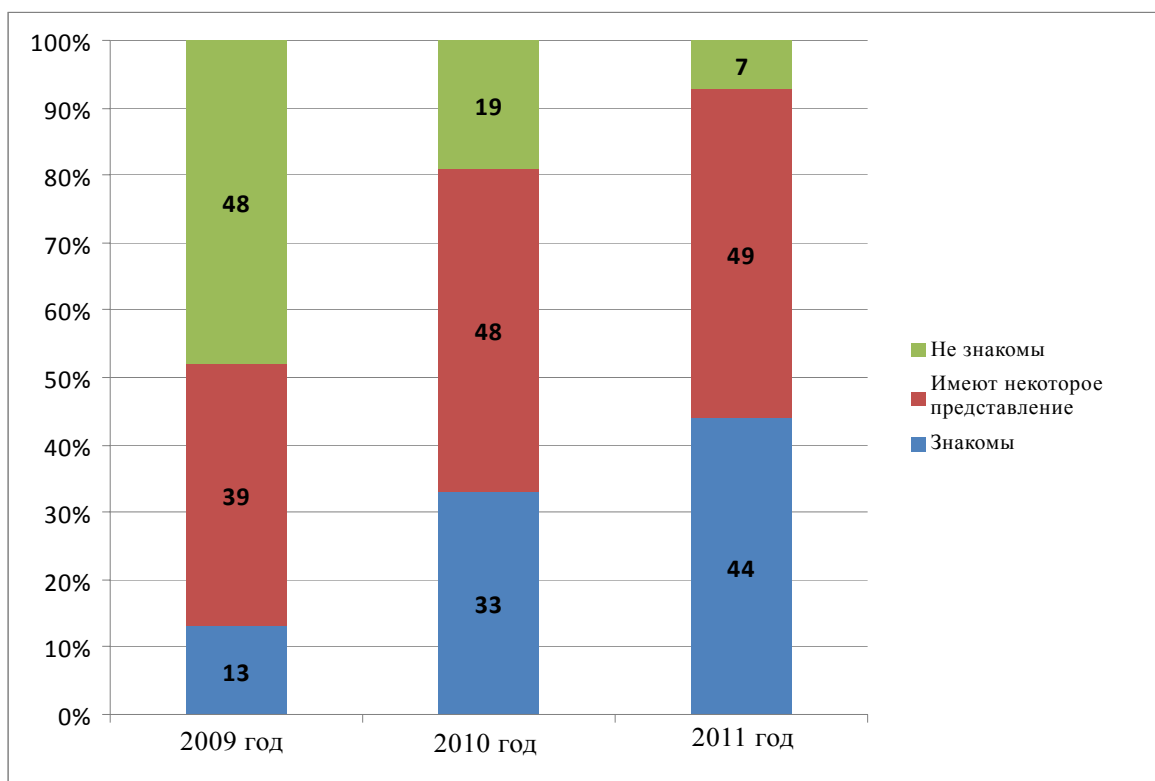
В. Потенциал и навыки персонала

Знания и потенциал персонала: уровень осведомленности значительно повысился, однако уровни навыков и потенциала отстают

27. Персонал продолжает знакомиться с Политикой в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей девочек и женщин. В 2009 году, когда был впервые проведен опрос сотрудников ЮНИСЕФ по самостоятельной оценке ими своих знаний, способностей и навыков в области актуализации гендерной проблематики, всего 13 процентов опрошенных ответили, что знакомы с действовавшей на тот момент гендерной политикой, а 39 процентов ответили, что имеют некоторое представление о ней. В 2010 году, после выхода и распространения обновленной гендерной политики, 33 процента опрошенных ответили, что знакомы с политикой, а 48 процентов сказали, что имеют некоторое представление. В 2011 году эти показатели выросли до соответственно 44 и 49 процентов, и только 7 процентов сотрудников заявили, что они не знакомы с гендерной политикой. На уровне старшего персонала эти показатели выросли еще больше: 60 процентов опрошенных заявили, что знакомы с гендерной политикой, тогда как в 2009 году такой ответ дали 27 процентов. Только 1 процент опрошенных из этой категории персонала заявил, что не знаком с гендерной политикой.

² В своем докладе Исполнительному совету о ходе работы по обеспечению гендерного равенства в ЮНИСЕФ за 2011 год (E/ICEF/2011/10) Фонд сообщил, что в Южной Азии 90 процентов региональных отделений имеют механизмы реагирования. В этом году в докладе указана доля в размере 71 процента. Это объясняется тем, что Региональное отделение в Афганистане, которое в 2010 году доложило о том, что такие механизмы имеются, в 2011 году указало, что они имеются частично.

Диаграмма 4
Степень знакомства персонала с Гендерной политикой ЮНИСЕФ



28. Кроме того, большинство сотрудников ответило, что понимает значение гендерной политики для своей работы. В 2010 году таких сотрудников было 62 процента, а в 2011 году их доля увеличилась до 82 процентов, т.е. установленный в СППД базовый показатель в 80 процентов был достигнут.

29. Хотя персонал, по-видимому, хорошо знаком с гендерной политикой, почти половина опрошенных не считает, что обладает необходимыми навыками для учета гендерной проблематики в своей работе. С 2009 года их доля практически не изменилась, а значит, для совершенствования навыков и развития потенциала требуются новые стратегии и усилия. Важным шагом к ознакомлению большего числа сотрудников с методами учета гендерной проблематики в практической деятельности могут стать такие структурные изменения, как перевод Группы по гендерным вопросам и вопросам прав в Отдел по программам.

30. Кроме того, уже осуществляются дополнительные систематические инициативы по повышению уровня знаний и потенциала сотрудников для содействия достижению результатов в области гендерного равенства. ЮНИСЕФ предлагает разработанный МПК электронный курс обучения по гендерным вопросам на своем сайте во внутренней сети и включает его в пакеты для развертывания в чрезвычайных ситуациях. В марте 2011 года начал действовать ввод-

ный курс электронного обучения под названием «Гендерное равенство, слаженность действий в системе Организации Объединенных Наций и вы», разработанный совместно ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА и структурой «ООН-женщины». Этот курс открыт для всех сотрудников, и его прохождение является предварительным условием участия в учебных практикумах по программным процессам ЮНИСЕФ. На сегодняшний день его прошли 300 сотрудников. Это число соответствует 5 процентам национальных и международных сотрудников-специалистов, что значительно ниже целевого показателя в 50 процентов. Сейчас организация анализирует причины, препятствующие увеличению числа сотрудников, прошедших курс электронного обучения, а затем рассмотрит методы устранения этих причин — ужесточение требований по прохождению курса, стимулирование персонала, увязка курса с другими программными инициативами и инициативами в сфере профессиональной подготовки — и определит оптимальные. ЮНИСЕФ также проконсультируется с другими учреждениями по этому вопросу и учтет их опыт.

Сообщество специалистов-практиков по гендерным вопросам: уровень активного участия сотрудников остается низким

31. Сообщество специалистов-практиков по гендерным вопросам было создано совместно ПРООН и ЮНИСЕФ в 2010 году в качестве онлайн-платформы для того, чтобы сотрудники ЮНИСЕФ могли обмениваться опытом и получать знания по вопросам гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики. По данным опроса по самооценке, около 20 процентов респондентов используют сообщество практиков в качестве источника информации для работы, связанной с гендерным равенством. Тем не менее из 363 членов активный вклад в работу сообщества вносят всего 2 процента, что значительно ниже целевого показателя, установленного в СППД. При разработке нового плана действий потребуется рассмотреть способы повышения мотивации членов и поощрения их за активное участие в работе сообщества.

32. Управление по чрезвычайным программам ЮНИСЕФ продолжает обеспечивать функционирование сообщества практиков по гендерным вопросам и гуманитарной деятельности и обновлять информацию. Число участников продолжает постепенно расти, хотя и медленно, и в 2011 году достигло 214 человек из 58 страновых и 6 региональных отделений (в 2010 году было 190 человек). Члены сообщества обменивались информацией о примерно 100 инструментах и примерах их использования в работе на местах.

С. Учет гендерных аспектов в программах

Гендерный секторальный анализ все чаще используется во многих областях деятельности, но еще далек от принятия в качестве стандартного метода

33. Программы ЮНИСЕФ все чаще проводят гендерный анализ в различных секторах. В 2005 году лишь одна пятая всех страновых программ проводила гендерный анализ методов ухода в рамках семьи и общины, а в 2011 году это делала уже почти половина. В секторе водоснабжения и санитарии гендерный анализ проводится в относительно небольшой доле страновых программ (23 процента), но это представляет значительный прогресс по сравнению с 2005 годом, когда гендерный анализ проводило всего 6 процентов программ.

Тем не менее требуется активизировать усилия, чтобы гендерный анализ проводился более систематически во всех секторах. Для этого необходимо повысить уровень навыков и потенциал сотрудников, что может потребовать привлечения внешних экспертов на региональном уровне для оказания группам страновых отделений поддержки в их усилиях по укреплению секторального потенциала.

34. В секторе образования были достигнуты значительные успехи в решении проблемы гендерного неравенства. В развивающихся странах разница между девочками и мальчиками в показателе зачисления в начальные школы сократилась до 3 процентов. Сообщается, что почти 70 процентов национальных планов в сфере образования включают конкретные меры по сокращению гендерного неравенства. Тем не менее в последние пять лет доля стран, проводящих гендерную проверку планов в сфере образования, остается, почти не меняясь с 2009 года, довольно низкой, около 20 процентов. Проблемы защиты детей анализируются с гендерной точки зрения почти в 40 процентах страновых программ, но доступность дезаггегированных по признаку пола данных по защите детей всех возрастных групп остается крайне низкой: всего 13 процентов стран сообщили, что у них имеются необходимые дезаггегированные данные.

Представление докладов Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин: разработаны новые инструменты и руководящие принципы, но уровень поддержки со стороны страновых отделений остается низким

35. ЮНИСЕФ, в сотрудничестве с ПРООН, ЮНФПА и структурой «ООН-женщины», продолжает оказывать страновым группам Организации Объединенных Наций (СГООН) содействие в подготовке докладов Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин, которые представляются ему на совещаниях его предсессионных рабочих групп. Указанные четыре структуры при содействии других учреждений разработали руководящие принципы, призванные служить основой для докладов СГООН. В 2011 году предсессионной рабочей группе Комитета доклады представили 10 СГООН.

36. Оказание содействия в процессе подготовки докладов Комитету и выполнение его рекомендаций открывают возможности сотрудничества с правительствами и гражданским обществом по привлечению внимания к проблемам, затрагивающим девочек и женщин, и поощрения и защиты их прав. Хотя ЮНИСЕФ участвовал в подготовке докладов СГООН и в некоторых случаях руководил этим процессом, доля отделений, оказавших поддержку в рамках последнего процесса подготовки национальных докладов Комитету, составила всего 35 процентов, не изменившись по сравнению с 2009 годом. Чтобы облегчить процесс подготовки докладов СГООН, руководящие принципы сейчас упрощаются, а также принимаются меры по последующей работе со страновыми отделениями, чтобы привлечь их к этому процессу.

37. ЮНИСЕФ, в сотрудничестве с ЮНФПА, составил для сотрудников программ обеих организаций руководство координатора, иллюстрирующее применение Конвенции о правах ребенка и Конвенции о ликвидации всех форм дис-

криминации в отношении женщин при составлении программ³. Вопросы содействия обеспечению прав женщин и детей рассматриваются в нем в четырех разделах, посвященных отдельным тематическим областям: права человека девочек-подростков, детские браки, ВИЧ и СПИД, материнская смертность. В руководстве также содержатся рекомендации по работе с комитетами конвенций в целях оказания поддержки в определении приоритетов и принятии и осуществлении национальных законов и стратегий, касающихся прав женщин и детей.

38. Для повышения уровня осведомленности молодого поколения о Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин ЮНИСЕФ издал брошюру⁴, в которой содержание статей Конвенции и основные понятия в области прав человека излагаются доступным для подростков языком. Эта брошюра ориентирована на девочек и мальчиков в возрасте от 13 до 18 лет и призывает их узнать больше о Конвенции и ее последствиях для поощрения прав девочек и женщин. Этот материал переведен на французский и испанский языки и распространяется среди молодежи через региональные и страновые отделения.

III. Благоприятные факторы и сохраняющиеся проблемы

39. Выполняя СППД, ЮНИСЕФ достиг ряда ключевых результатов в области поощрения гендерного равенства. В настоящем разделе рассматриваются некоторые из основных факторов достижения этих результатов, факторы, которые ЮНИСЕФ может использовать в дальнейшем, а также сохраняющиеся проблемы в работе организации в этой области, которые необходимо решить при разработке нового плана действий.

Сотрудничество с партнерами

40. Ключевым фактором достижения результатов в области гендерного равенства для ЮНИСЕФ является налаживание стратегических партнерских отношений с учреждениями Организации Объединенных Наций, неправительственными организациями (НПО) и другими заинтересованными сторонами. ЮНИСЕФ участвует в ряде гендерных тематических групп Организации Объединенных Наций на страновом уровне, играя ведущую роль в некоторых странах, в которых он является председателем таких групп (Монголия, Сьерра-Леоне и Турция), а также участвует в усилиях по обеспечению учета гендерной проблематики в Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

41. ЮНИСЕФ участвует в совместных программах и общесистемных инициативах с другими учреждениями в целом ряде областей, особенно борьбы с насилием в отношении женщин и девочек и гендерным насилием, и продвигает инициативу «Безопасные города». Это способствовало принятию законов, программ и стратегий по защите жертв насилия и развитию услуг для женщин и девочек, ищущих помощи. Например, в Шри-Ланке, где ЮНИСЕФ является

³ The Convention on the Rights of the Child and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Making the Connection between Women's and Children's Rights.

⁴ CEDAW in Brief for Adolescents.

партнером Совместной программы Организации Объединенных Наций по предотвращению гендерного насилия и реагированию на него, Фонд осуществил программу подготовки полицейских инструкторов по применению закона о предотвращении насилия в семье в целях оказания поддержки жертвам. Это страновое отделение также содействовало в проведении в средствах массовой информации кампании «16 дней активных действий против насилия в отношении женщин», в результате которой выросло число обращений женщин в полицию с заявлениями о насилии и в центры оказания поддержки.

42. Инициатива «Безопасные и удобные для всех города», предпринятая в партнерстве со структурами «ООН-женщины» и «ООН-Хабитат», находится на начальном этапе осуществления. Выбранные для первого этапа пятилетней программы города включают Бейрут, Душанбе, Манилу, Марракеш, Найроби, Рио-де-Жанейро, Сан-Хосе и Тегусигальпу. Эта программа, осуществляемая под руководством общин и ориентированная на результаты, позволит местным властям и защитникам прав женщин, молодежи и детей принять меры по повышению уровня безопасности жителей и по предотвращению и сокращению масштабов насилия, в том числе сексуального насилия и домогательств в отношении женщин и девочек. Потенциальные меры вмешательства включают составление бюджетов с учетом интересов молодежи и гендерных проблем, проведение проверок безопасности, создание полицейских подразделений под руководством женщин, улучшение освещения в опасных районах, составление карт безопасности под руководством представителей молодежи и женщин, проведение в целевых городах тщательных исследований для определения базовых данных по проблемам в области безопасности.

43. В дальнейшем потребуются расширение партнерских отношений по гендерным вопросам за пределы устоявшихся моделей, как в плане деятельности по секторам, так и в плане видов партнеров. Это предполагает, например, поиск секторальных партнеров в других областях помимо борьбы с ВИЧ/СПИДом, насилием и защиты детей. Это предполагает также проведение информационно-пропагандистской работы в более широком кругу организаций гражданского общества и особенно в частном секторе в целях налаживания новых партнерских отношений.

Информационно-пропагандистская деятельность как часть организационного потенциала

44. Репутация ЮНИСЕФ в деле привлечения внимания к положению детей и женщин и информационно-пропагандистской деятельности в области защиты их прав также служит преимуществом, позволяющим добиваться результатов в области обеспечения гендерного равенства. Например, в рамках Инициативы Организации Объединенных Наций по образованию для девочек (ЮНГЕИ) и информационно-пропагандистских мероприятий, осуществляемых совместно с правительствами и другими партнерами, в ряде стран по всему миру оказывается поддержка в зачислении в школы девочек и завершении ими школьного образования. Это оказывает влияние на определение приоритетов и принятие решений в отношении образования девочек. ЮНГЕИ включает различные мероприятия и продолжает действовать в 33 странах мира. В Судане ЮНИСЕФ представил ЮНГЕИ федеральному министерству образования, которое теперь руководит усилиями по поощрению гендерного равенства, особенно в сельских районах и в общинах кочевников, а также лагерях для внутренне перемещен-

ных лиц. Благодаря информационно-пропагандистской работе и программной поддержке ЮНИСЕФ доля девочек, закончивших школу, а также девочек из маргинализированных групп, перешедших из начальной в среднюю школу, увеличилась на 30 процентов. В Руанде участники ЮНГЕИ (которая называется там «Политика и стратегический план образования девочек») привлекались к подготовке школьной стратегии здравоохранения; они обеспечили анализ всех глав и компонентов стратегии с гендерной точки зрения, выделили ресурсы на этапе составления проекта и участвовали в процессе его утверждения. Некоторые компоненты проекта школьной стратегии здравоохранения теперь посвящены ключевым проблемам девочек, в частности проблемам, связанным с менструацией, которые были определены как новая приоритетная область, где требуется преодолеть препятствия для девочек к посещению школы и школьному обучению.

45. ЮНИСЕФ принимает участие в кампании Генерального секретаря «Единство во имя искоренения насилия в отношении женщин» и в партнерстве с ЮНФПА проводит информационно-пропагандистскую работу против калечащих операций на женских половых органах, а также другие мероприятия против насилия в отношении женщин и девочек и вредных обычаев. В Кении, благодаря совместной информационно-пропагандистской деятельности ЮНИСЕФ, ЮНФПА и министерства по гендерным вопросам, положению детей и социальному развитию, в сентябре 2011 года был принят закон о запрещении калечения женских гениталий. Этот закон не только защитит девочек от калечения половых органов, но и поможет предотвратить опасности для здоровья и последствия, связанные с этим обычаем.

46. В дальнейшем предстоит изучить вопрос об использовании знаний и опыта ЮНИСЕФ в информационно-пропагандистской деятельности по гендерным вопросам в других областях помимо образования и защиты детей (где ЮНИСЕФ добился особых успехов в плане поощрения гендерного равенства). Кроме того, информация о передовых методах и успехах в этой области будет распространяться по всей организации, чтобы отделения могли знакомиться с опытом других стран и регионов.

Анализ и использование данных и информации

47. ЮНИСЕФ сосредоточился на оказании странам поддержки в сборе и анализе данных по ключевым показателям, касающимся прав и благополучия детей, с обеспечением дезагрегации этих данных по признаку пола, чтобы выявлять и устранять проблемы, связанные с гендерным неравенством. Выполнение приоритетной задачи организации по обеспечению справедливости придает дополнительный импульс работе по анализу пересекающихся форм дискриминации, направленной на поиск более эффективного решения проблемы гендерного неравенства в разных секторах. Тем не менее необходимы дальнейшие усилия, чтобы обеспечить более систематическое проведение такого рода анализа.

48. Хотя в сборе, анализе и использовании дезагрегированных по признаку пола данных и информации был достигнут значительный прогресс⁵, проблемы

⁵ См., например, *Boys and Girls in the Life Cycle: Sex-disaggregated data on a selection of well-being indicators, from early childhood to young adulthood*, Division of Policy and Practice, UNICEF, 2011.

сохраняются. В некоторых случаях проблемы по-прежнему заключаются в нехватке данных, дезаггегированных по признаку пола или другим признакам, а также в ненадежности этих данных. Кроме того, сбор данных по интимным вопросам, таким как использование контрацепции и рождение детей, в некоторых ситуациях может быть затруднительным. Проведенный анализ данных не всегда используется в программных мероприятиях. Будут приняты меры, чтобы обеспечить не только сбор и анализ данных, но и широкое распространение результатов анализа в удобном для пользователя формате. Помимо этого будут приложены усилия к тому, чтобы проводилось больше исследований качественных показателей, которые будут использоваться в дополнение к количественным данным и анализу при планировании и разработке программ.

Приверженность и подотчетность

49. Ключевыми факторами успеха являются приверженность и поддержка со стороны старшего руководства ЮНИСЕФ и правительственных партнеров, сотрудничающих в деле обеспечения гендерного равенства. В самой организации эта приверженность проявляется в участии старшего персонала в работе координационных групп по гендерным вопросам в некоторых отделениях, а также во включении гендерных вопросов в повестки дня совещаний страновых групп управления и в заявления руководителей отделений, как отмечалось выше. Ряд отделений принял гендерные стратегии и планы, которыми они будут руководствоваться в своей работе по поощрению гендерного равенства и обеспечению более систематического учета гендерной проблематики в программах и операциях, осуществляемых при содействии ЮНИСЕФ. На Ближнем Востоке и в Северной Африке приверженность руководства учету гендерных вопросов удалось укрепить благодаря внедрению региональной стратегии обеспечения гендерного равенства и включению вопроса гендерного равенства в повестки дня совещаний как Региональной группы управления, так и заместителей представителей и сотрудников по оперативным вопросам, а также организации учебных практикумов и других групповых мероприятий. В страновых отделениях увеличился спрос на поддержку в гендерных вопросах со стороны Регионального отделения для Ближнего Востока и Северной Африки, а также повысилось качество гендерного анализа и расширился учет гендерной проблематики в ключевых страновых программных документах.

50. Тем не менее, в некоторых аспектах работы организации, в частности в отдельных секторальных программах, страновых и региональных планах, системах оценки и кадровых системах, не хватает приверженности, подотчетности и ассигнований на мероприятия и механизмы в поддержку гендерного равенства. Принимаются меры к укреплению механизмов подотчетности персонала за результаты в области содействия обеспечению гендерного равенства путем предоставления инструментов и конкретных примеров в качестве ориентиров для руководства при оценке деятельности сотрудников. Тем не менее не весь персонал систематически оценивается по этому критерию. Еще одним способом повышения уровня общеорганизационной осведомленности и приверженности гендерному равенству является более широкое освещение работы и стимулирование отделений, программ и сотрудников, показывающих высокие результаты. Осуществлению этой стратегии будет способствовать подчинение Группы по гендерным вопросам и вопросам прав Отделу по программам.

51. Кроме того, несмотря на общую нехватку ресурсов, объем внутренних ресурсов, выделяемых на обеспечение гендерного равенства, едва ли соответствует приоритетному статусу этого направления работы организации. Уделение внимания вопросу справедливости в работе ЮНИСЕФ подразумевает особый акцент на гендерные проблемы и обеспечивает прочную основу для укрепления общеорганизационной приверженности обеспечению гендерного равенства, а это дает возможность начать учет гендерной проблематики в механизмах подотчетности и распределения ресурсов. Эта возможность будет использоваться в целях формирования в организации такой культуры, которая бы способствовала обеспечению гендерного равенства.

Потенциал для содействия обеспечению гендерного равенства

52. На страновом уровне поддержка предоставляется в наращивании потенциала правительств и других партнеров, а также внутри организации для развития навыков, связанных с учетом гендерной проблематики, путем проведения учебных практикумов и разработки инструментов и руководящих принципов в ряде стран и регионов. Работе по содействию обеспечению гендерного равенства на страновом уровне способствует наличие специалистов по гендерным вопросам, особенно в региональных отделениях для Ближнего Востока и Северной Африки и Латинской Америки и Карибского бассейна, где имеются региональные советники/сотрудники по гендерным вопросам, а также в Западной и Центральной Африке, где региональное отделение заключило договор с внешним учреждением.

53. В рамках оказания гуманитарной помощи в пять отделений (Демократическая Республика Конго, Йемен, Мозамбик, оккупированные палестинские территории и Центральноафриканская Республика) были направлены советники по гендерным вопросам с целью укрепить потенциал координаторов групп, находящихся под руководством ЮНИСЕФ, в том, что касается учета гендерной проблематики. На основе этой инициативы было разработано руководство координатора для распространения по всей организации.

54. Несмотря на эти усилия, во многих отделениях нехватка потенциала остается основной проблемой. Чтобы повысить осведомленность сотрудников о доступности курса электронного обучения по вопросам гендерного равенства и координации в Организации Объединенных Наций и убедить их пройти этот курс, будут приняты меры при содействии Целевой группы по вопросам гендерного равенства, проведены интернет-семинары с координаторами по гендерным вопросам в региональных отделениях и организована массовая рассылка всему персоналу. В дополнение к этому начальному курсу будут разработаны более продвинутые и специализированные учебные материалы по различным приоритетным областям, чтобы помочь сотрудникам с учетом гендерных аспектов в программах. Также следует рассмотреть возможность укрепления созданных на местах региональных сообществ практиков по гендерным вопросам, например в Региональном отделении для Западной и Центральной Африки.

55. Кроме того, рассматривается подход, предусматривающий обучение в процессе реализации программ, а не на отдельных занятиях. Возможности применения этого подхода значительно расширились благодаря новой органи-

зационной структуре, в которой Группа по гендерным вопросам и вопросам прав подчиняется Отделу по программам.

IV. Задачи на будущее

56. Учитывая ограниченность ресурсов и потенциала, ЮНИСЕФ добился значительных успехов в своей работе по содействию обеспечению гендерного равенства. Тем не менее, как отмечается в настоящем докладе, остаются старые проблемы и возникают новые. В последние два года основное внимание уделялось созданию систем и разработке и распространению методологических руководств и инструментов. В ближайшие два года ЮНИСЕФ сосредоточится на ускорении темпов внедрения и использовании разработанных механизмов. В будущем при разработке нового плана действий необходимо в качестве важнейших компонентов рассмотреть следующие вопросы:

- а) систематический учет гендерной проблематики и его последовательное внедрение в рамках мероприятий в секторах, регионах и отделениях как часть усилий ЮНИСЕФ по концентрации внимания на обеспечении справедливости в процессе развития;
- б) обеспечение не только широкого охвата, но и глубины процесса достижения результатов в области гендерного равенства с уделением большего внимания качеству организационных и программных достижений;
- в) преодоление границ традиционных привычных моделей учета гендерной проблематики, особенно в программных областях и партнерских отношениях;
- г) приведение в стратегическое соответствие масштаба целей в области учета гендерной проблематики и уровня имеющихся и достижимых ресурсов и потенциала, рассмотрев в некоторых случаях возможность осуществления каталитических, а не комплексных мер и инициатив;
- е) уделение более пристального внимания не только вводимым ресурсам, но и конкретным и общим результатам, а также более эффективному использованию данных и анализа для инвестиций в эффективные с точки зрения затрат стратегии осуществления повестки дня в области обеспечения гендерного равенства и справедливости.

57. Кроме того, будут пересмотрены нынешние базовые показатели в целях их обновления и уточнения, с тем чтобы обеспечить содержательность и достоверность данных, собираемых по этим показателям. Это потребует дополнения количественных данных качественными сведениями. Также будут приняты меры к тому, чтобы глубже разобраться в причинах региональных расхождений по конкретным базовым и целевым показателям, а также найти возможные способы устранения этих проблем и содействия обмену опытом и передовыми методами между страновыми и региональным отделениями.

58. Новый СППД будет, подобно нынешнему, составляться исходя из вновь утвержденного приоритета работы организации по обеспечению справедливости, что позволит провести более глубокий анализ пересекающихся форм дискриминации и выявить наиболее маргинализированные общины и группы девочек и мальчиков. В рамках новой системы мониторинга результатов с учетом

задачи обеспечения справедливости имеется еще одна существенная возможность для оценки работы ЮНИСЕФ и его партнеров с прицелом на обеспечение большей справедливости в процессе развития, в том числе в стратегиях, программах и бюджетах, в которых учитывается гендерная проблематика, и эту возможность предоставляет внедрение механизма мониторинга 3-го уровня (L3M). Для каждой области достижения стратегических результатов в рамках четырех сфер действия механизма L3M (создание благоприятных условий, спрос, предложение и качество) потребуется более четко сформулировать показатели уровня гендерного равенства. Это позволит получать во временном режиме, близком к реальному, информацию относительно осуществления программ, которая будет адекватно отражать прогресс, а также о препятствиях на пути к достижению результатов в области обеспечения гендерного равенства в рамках повестки дня по обеспечению справедливости. Для определения поведенческих, социальных, культурных, политических и других препятствий на пути достижения гендерного равенства будут более активно применяться методы качественного и количественного анализа.

59. В своих дальнейших действиях и при составлении нового плана ЮНИСЕФ также будет учитывать совместные инициативы, в которых он участвует, прежде всего Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций. Базовые и целевые показатели в новом плане действий будут строго соответствовать стандартам ОСПД, что позволит сделать план более содержательным и обеспечить большую степень участия всех сторон организации в процессе наблюдения и отчетности по прогрессу в достижении результатов в области гендерного равенства в рамках программ и операций. Кроме того, в ходе процесса коллегиального обзора, который состоится во время осуществления ОСПД, у ЮНИСЕФ будет возможность обмениваться с другими организациями знаниями и опытом в таких областях, как разработка показателей уровня гендерного равенства. ОСПД поможет ЮНИСЕФ расширить сотрудничество со структурой «ООН-женщины», особенно в том, что касается повышения квалификации на страновом уровне и наращивания потенциала внутри организации.

60. ЮНИСЕФ ожидает, что четырехгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций и повестки дня в области развития после 2015 года поможет организации улучшить работу и еще больше сосредоточиться на результатах в области гендерного равенства в рамках активизации усилий в этом направлении в системе Организации Объединенных Наций в целом. В связи с четырехгодичным обзором структура «ООН-женщины» организовала комплексное исследование по вопросам, связанным с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин, включая обзор прогресса в учете гендерной проблематики в оперативной деятельности системы Организации Объединенных Наций на страновом уровне. ЮНИСЕФ примет участие в этом обзоре и использует его выводы и рекомендации в своей работе. Новая рамочная программа в области развития предоставит значительные возможности для того, чтобы сосредоточиться на сохраняющихся различиях и неравенстве, критическим элементом которых является гендерный фактор, и оказании помощи тем, кто находится в наиболее неблагоприятном и уязвимом положении, с учетом различных уровней неравенства.

61. Тем временем ЮНИСЕФ укрепляет связи с другими учреждениями, двусторонними и многосторонними организациями, в том числе с Агентством Соединенных Штатов по международному развитию и Всемирным банком, а также НПО, такими как «Спаси детей», чтобы перенимать их опыт работы по содействию обеспечению гендерного равенства. Это дает ЮНИСЕФ отличную возможность использовать знания из внешних источников в своей дальнейшей работе по укреплению гендерного равенства.
