

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
3 January 2025
Russian
Original: English

Для принятия решения

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Первая очередная сессия 2025 года

4–7 февраля 2025 года

Пункт 11 предварительной повестки дня*

**Оценка Планов действий ЮНИСЕФ по обеспечению
гендерного равенства****Резюме*****Резюме*

Обеспечение гендерного равенства остается центральным вопросом международного развития. Несмотря на прогресс, достигнутый с момента принятия Пекинской декларации 1995 года, ни одна страна в полной мере не находится на пути к достижению всех показателей гендерного равенства в рамках Цели устойчивого развития 5. Устойчивые долгосрочные изменения требуют от правительств лидерства и приверженности, а также поддержки организаций разного масштаба — от групп по защите прав женщин низового уровня до учреждений Организации Объединенных Наций. Будучи одним из крупнейших учреждений Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ играет ключевую роль в продвижении гендерного равенства, подчеркивая права детей на основе Конвенции о правах ребенка. Благодаря своему широкому охвату организация вносит свой вклад, поддерживая девочек-подростков, способствуя развитию разнообразных партнерств, укрепляя сферу услуг и работая над изменением общественных стандартов, что позволяет содействовать достижению Цели устойчивого развития 5 и других глобальных целей, связанных с гендерными вопросами.

Представление ЮНИСЕФ по обеспечению качества действий в отношении гендерных вопросов сфокусировано на непрерывном обучении для адаптации и улучшения своих стратегий по продвижению прав девочек и женщин. Следуя этой линии, Управление по оценке ЮНИСЕФ заказало в 2023 году проведение независимой оценки для анализа прогресса, достигнутого организацией в рамках

* E/ICEF/2025/1.

** Резюме доклада об оценке представлено на всех официальных языках. Полный текст доклада на английском языке размещен на веб-сайте Управления по оценке ЮНИСЕФ (см. приложение).

Примечание: за все аспекты выпуска настоящего документа отвечает ЮНИСЕФ.



ее Гендерной политики (на 2021–2030 годы) и двух последующих Планов действий по обеспечению гендерного равенства, охватывающих период с 2018 по 2023 год. Оценка проводилась в целях удовлетворения потребностей ЮНИСЕФ в обучении и подотчетности путем отслеживания прогресса и выявления областей для наращивания усилий по обеспечению гендерного равенства в рамках следующего Плана действий по обеспечению гендерного равенства и его интеграции в предстоящий Стратегический план ЮНИСЕФ (2026–2029 гг.). Более широкая цель оценки заключалась также в интеграции идей гендерного равенства в контекст гуманитарного сотрудничества, развития и мира, в рамках которых работает ЮНИСЕФ.

Оценка показала, что ЮНИСЕФ в обеспечении гендерного равенства добивается значительных успехов, обусловленных третьим Планом действий по обеспечению гендерного равенства (2022–2025) и Гендерной политикой. Опираясь на этот прогресс, новый План действий по обеспечению гендерного равенства должен решать институциональные проблемы путем усиления подотчетности по гендерным вопросам на всех уровнях организации, углубления программ и партнерств и увеличения расходов на результаты, связанные с гендерными вопросами. Хотя преданные своему делу сотрудники отстаивают гендерно-ориентированные взгляды ЮНИСЕФ, на любой должности ясность в отношении интеграции гендерных вопросов остается решающим фактором для обеспечения того, чтобы «гендерно-дифференцированный подход стал обязанностью каждого». Ключевым направлением для наращивания усилий является последовательное преобразование гендерных отношений и практика обеспечения равноправия на рабочих местах. Благодаря усилиям по устранению гендерного дисбаланса, а также растущему присутствию «гендерных активистов» в организации, ЮНИСЕФ становится также лучшим работодателем для женщин. Однако меры по обеспечению паритета не всегда применяются последовательно, и для благополучия женщин на рабочем месте можно было бы сделать больше. В оценке представлены четыре основные рекомендации, которые ЮНИСЕФ следует учитывать в усилиях по достижению своего видения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех детей, подростков и женщин во всем мире.

Для рассмотрения Исполнительным советом в разделе VI представлены компоненты проекта решения.

I. Введение

A. Какой контекст лежит в основе этой оценки?

1. Гендерное равенство остается центральным приоритетом международной повестки дня в области развития. Достигнут значительный прогресс с момента принятия Пекинской декларации и Платформы действий 1995 года — знаменательного документа по обеспечению гендерного равенства и прав женщин. Но, несмотря на это, ни одна страна в полной мере не встала на путь достижения всех показателей в рамках Цели устойчивого развития 5, которая фокусируется на достижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей всех женщин и девочек. Для продвижения гендерного равенства требуется преданное этим идеям руководство со стороны национальных и местных органов власти, а также поддержка организаций разного масштаба — от групп по защите прав женщин низового уровня до крупных учреждений Организации Объединенных Наций. Будучи одним из крупнейших учреждений в системе Организации Объединенных Наций, ЮНИСЕФ играет ключевую роль в продвижении этой повестки дня.

2. Усилия организации по содействию гендерному равенству закреплены в ключевых международных рамочных документах, включая Конвенцию о правах ребенка 1989 года, Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года и Конвенцию о правах инвалидов 2006 года. Также основой для работы ЮНИСЕФ в этой области служат Декларация о праве на развитие 1986 года и Декларация об искоренении насилия в отношении женщин 1993 года. В гуманитарном контексте ЮНИСЕФ руководствуется пересмотренными в 2020 году Основными обязательствами в отношении детей в гуманитарной деятельности, в которых подчеркивается соблюдение принципов гендерного равенства во всех гуманитарных действиях.

3. В рамках Общесистемного плана действий ООН (UN-SWAP) по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин ЮНИСЕФ ежегодно отчитывается по 17 общим показателям эффективности. В своих усилиях по достижению Цели устойчивого развития 5 ЮНИСЕФ уделяет особое внимание задаче 5.1, которая заключается в искоренении всех форм дискриминации в отношении женщин и девочек, и задаче 5.2, которая заключается в прекращении всех затрагивающих их форм насилия и эксплуатации.

4. Гендерное равенство является сквозным приоритетом в Стратегических планах ЮНИСЕФ с 2006 года, а в 2010 году дополнительно подчеркнуто в Политике гендерного равенства и расширения прав и возможностей девочек и женщин. Первый План действий по обеспечению гендерного равенства (2014–2017 гг.) был согласован со Стратегическим планом ЮНИСЕФ на 2014–2017 гг. и основан на двухвекторном подходе к интеграции и целевым приоритетам. Он был направлен на интеграцию идей гендерного равенства в системы ЮНИСЕФ посредством наращивания потенциала, укрепления системы, распределения ресурсов и партнерств, акцентируя формирование программ для улучшения благополучия девочек-подростков.

5. Затем последовали второй (2018–2021 гг.)¹ и третий (2022–2025 гг.)² Планы действий по обеспечению гендерного равенства, основанные на рекомендациях

¹ E/ICEF/2017/16.

² E/ICEF/2021/31.

оценки 2019 года.³ Это привело к принятию текущей Гендерной политики на 2021–2030 годы, которая отражает амбициозные перспективы гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех детей, подростков и женщин. Политика обязывает ЮНИСЕФ устранять структурные барьеры, такие как увековечивающие неравенство токсичные общественные стандарты и дисбаланс полномочий. Политика признает гендерное разнообразие и нацелена на улучшение к 2030 году ситуации с правами девочек-подростков, укрепление партнерских отношений с организациями по защите прав женщин и девочек.

6. Гендерное равенство остается центральным в работе ЮНИСЕФ, выступая в качестве основного принципа, сквозной программы и стратегии изменений посредством гендерно-преобразующих программ в рамках Стратегического плана на 2022–2025 годы. Несмотря на эти усилия, прогресс для женщин, девочек и детей оказался медленнее, чем предполагалось. С 2019 года проблемы усилились, особенно из-за непропорционально большего воздействия пандемии коронавирусной болезни (COVID-19) на женщин и девочек. Одновременно с этим глобальное возобновление ограничительной политики угрожает правам женщин, еще больше усложняя усилия по достижению преобразующих изменений — вызов, с которым сталкиваются многие международные организации. Также в большей степени женщины и девочки страдают от изменения климата, которое усугубляет существующее неравенство и создает новые угрозы для их средств к существованию, здоровья и безопасности. В то же время ценный импульс дают растущие данные о борьбе с гендерными стандартами и растущий консенсус по необходимости гендерно-трансформирующих подходов. Большое значение для достижения устойчивых структурных изменений имеет сотрудничество с организациями, возглавляемыми женщинами, девочками и молодежью. В этом контексте Организация Объединенных Наций подтвердила неотложность продвижения гендерного равенства в рамках Десятилетия действий по Повестке дня на период до 2030 года, а продолжающаяся реформа Организации Объединенных Наций поддерживает это возобновленное обязательство.

7. На этом фоне составлена данная оценка Гендерной политики и Планов действий по обеспечению гендерного равенства. Это одна из оценок институциональной эффективности, изложенных в плане ЮНИСЕФ по глобальным оценкам на 2022–2025 годы, который был одобрен Исполнительным советом в 2021 году.⁴ Она основана на предыдущих оценках Гендерной политики и Планов действий по обеспечению гендерного равенства с увеличением внимания результатам программ по обеспечению гендерного равенства для детей, подростков и женщин. В оценке, проведенной с ноября 2023 года по октябрь 2024 года, использованы обширные данные, собранные на всех уровнях организации, включая первичные данные из программ в восьми странах⁵ семи регионов, где работает ЮНИСЕФ. Эта оценка проводилась Управлением по оценке в независимом режиме в соответствии с нормами и стандартами Группы оценки Организации Объединенных Наций. Она проводилась в тесном сотрудничестве с ключевыми внутренними и внешними заинтересованными сторонами, которые постоянно взаимодействовали и получали новые факты для интеграции рекомендаций в разработку нового Плана

³ E/ICEF/2020/14.

⁴ Детский фонд Организации Объединенных Наций, Сборник решений, принятых Исполнительным советом на его первой очередной сессии 2022 года, E/ICEF/2022/8, стр. 3–4.

⁵ Странами, включенными в сбор первичных данных, были Бангладеш, Босния и Герцеговина, Демократическая Республика Конго, Египет, Фиджи (в рамках Тихоокеанского многостранового отделения), Мозамбик, Мьянма и Перу.

действий по обеспечению гендерного равенства и Стратегического плана (2026–2029 гг.).

8. Выводы оценки основаны на надежной доказательной базе и предлагают основные рекомендации по трансформации программ ЮНИСЕФ, обеспечивая устойчивые обязательства по обеспечению гендерного равенства и стимулируя трансформирующие изменения для женщин и девочек.

9. Основными пользователями оценки стали руководство и сотрудники организации всех уровней, которые участвуют в реализации Гендерной политики и Плана действий по обеспечению гендерного равенства, в частности, Программная группа и недавно созданный Отдел по вопросам людей и культуры. К другим пользователям относятся Исполнительный совет, другие агентства ООН, правительства, доноры, партнерские организации в рамках ООН и за ее пределами, организации, возглавляемые женщинами и девочками, и молодежь.

В. Зачем проводилась оценка, и что она охватывает?

10. Это оценка институциональной эффективности, охватывающая работу ЮНИСЕФ на глобальном, региональном и страновом уровнях. Ее основная цель состояла в оценке эффективности интеграции ЮНИСЕФ проблем гендерного равенства в свои нормативные руководства, институциональную практику и программы, особенно с учетом новой Гендерной политики, а также второго и третьего Планов действий по обеспечению гендерного равенства. Используя позитивный опрос – подход к оценке организационных изменений, сфокусированный на сильных, а не на слабых сторонах, – оценка стала возможностью выделить передовой опыт и извлечь уроки для укрепления гендерно-ориентированной деятельности ЮНИСЕФ в будущем.

11. У оценки были три основные цели:

(а) Оценить актуальность и согласованность текущей Гендерной политики и третьего Плана действий по обеспечению гендерного равенства в продвижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей девочек-подростков с акцентом на мандат ЮНИСЕФ и обязательства по плану UN-SWAP (Конвенция о правах ребенка, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция о правах инвалидов, Основные обязательства в отношении детей в гуманитарной деятельности).

(b) Оценить согласованность, эффективность, результативность и устойчивость внедрения гендерных изменений и механизмов реализации в рамках политики, практики, систем, программ и механизмов подотчетности ЮНИСЕФ посредством Планов действий по обеспечению гендерного равенства.

(c) Измерить результаты программ по обеспечению гендерного равенства в отношении детей, подростков и женщин в пяти целевых областях, изложенных в Стратегическом плане ЮНИСЕФ, как в контексте развития, так и в гуманитарном контексте во втором и третьем Планах действий по обеспечению гендерного равенства.

12. В ходе оценки рассматривалась реализация Гендерной политики и Планов действий по обеспечению гендерного равенства с 2018 по 2023 год, с упором на эффективность и результаты поддержки в вопросах гендерного равенства со стороны ЮНИСЕФ в рамках тройной взаимосвязи (развитие, гуманитарная деятельность и укрепление мира). Она основана на предыдущих оценках с более подробным анализом второго и третьего Планов действий по обеспечению гендерного равенства и Гендерной политики 2021 года. В ней рассматривалось также влияние плана UN-SWAP на гендерное представительство и наращивание

потенциала в ЮНИСЕФ, с анализом роли персонала, управления и гендерной архитектуры в целях выявления возможных областей для дальнейшего укрепления.

13. Оценка охватывала три основные темы:

(а) **Концептуальная основа гендерной политики и Плана действий по обеспечению гендерного равенства:** В этом компоненте анализируется текущая гендерная политика, концептуальная основа третьего Плана действий по обеспечению гендерного равенства и теория изменений с упором на то, как они применяются в разных регионах в рамках изменяющейся гендерной динамики, особенно в отношении гендерных и социальных стандартов. В оценке также анализируется стратегическая интеграция гендерных вопросов в Стратегический план ЮНИСЕФ, и как в сквозную программу, и как в стратегию изменений, проводится сравнение с гендерными стратегиями и планами действий аналогичных организаций, таких как Фонд ООН в области народонаселения (ЮНФПА) и Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев (УВКБ ООН), или партнерских агентств, таких как Global Affairs Canada.

(b) **Организационные изменения и факторы эффективности, связанные с гендерными вопросами:** В этом компоненте исследуется, насколько хорошо политика, практика и системы ЮНИСЕФ поддерживают прогресс в достижении гендерного равенства. В нем оценивается реализация Планов действий по обеспечению гендерного равенства с охватом таких аспектов, как процессы составления программ, системы мониторинга, финансовые ресурсы, лидерство и подотчетность на глобальном, региональном и страновом уровнях. Кроме того, в этом компоненте рассматривается, как ЮНИСЕФ укрепляет и использует партнерские отношения с правительствами, феминистскими организациями и сетями, возглавляемыми женщинами, девочками и молодежью, усиливая их голоса в качестве проводников изменений при составлении программ и в информационно-разъяснительной работе. Кроме того, проводится оценка усилий по интеграции гендерно-ориентированной перспективы в национальные системы и структуры, а также, в какой степени гендерные инициативы ЮНИСЕФ принимаются партнерами. Наконец, было проведено сравнение институциональных инструментов ЮНИСЕФ для обеспечения гендерного равенства с инструментами других организаций системы ООН в целях выявления передовой практики и областей для дальнейшего совершенствования.

(c) **Программные результаты и интеграция гендерного равенства в программы:** В этом компоненте рассматриваются реализованные программы и оценивается прогресс в отношении результатов и вклада в результаты программ согласно определению во втором и третьем Планах действий по обеспечению гендерного равенства на основе анализа первичных данных в восьми странах и вторичных данных по всей организации. В нем специально изучается, насколько хорошо ЮНИСЕФ интегрирует вопросы гендерного равенства в пять целевых областей своего Стратегического плана путем оценки результатов для девочек-подростков и изучения прогресса в изменении социальных стандартов. Кроме того, в оценке рассматривается, каким образом гендерное равенство интегрировано в повестку дня гуманитарной деятельности, развития и укрепления мира. Оценку проводили не путем подсчета упоминаний гендерного равенства в соответствующих документах, а анализом воздействия и вклада ЮНИСЕФ в результаты на уровне итоговых показателей.

14. Оценка охватывала критерии анализа релевантности, согласованности, эффективности, результативности, воздействия и устойчивости и включала три основных вопроса оценки, а именно:

(а) Насколько хорошо концептуальная структура текущей гендерной политики и третьего Плана действий по обеспечению гендерного равенства продумана, актуальна и согласована для удовлетворения различных потребностей всех детей, подростков и женщин, приоритетов национального правительства, нормативной базы ЮНИСЕФ (т. е. Конвенции о правах ребенка, Конвенции о ликвидации дискриминации в отношении женщин (CEDAW), Конвенции о правах инвалидов, Основных обязательств в отношении детей) и обязательств организации по обеспечению гендерного равенства согласно плану UN-SWAP?

(b) Насколько хорошо организационные изменения, связанные с гендерными вопросами, и факторы, способствующие повышению эффективности Планов действий по обеспечению гендерного равенства, реализованы в политике, практике, системах, организационных обязательствах и механизмах подотчетности ЮНИСЕФ на всех уровнях?

(с) В какой степени были достигнуты программные результаты ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства на протяжении всей жизни во всех пяти целевых областях, особенно в плане продвижения лидерства и благополучия девочек-подростков, как в сфере развития, так и в гуманитарной сфере?

II. Методология

A. Как проводилась оценка?

15. Оценка проводилась в соответствии со значимыми нормами и стандартами ЮНИСЕФ и Группы оценки ООН, объединяя смешанные методы, теоретический подход, подчеркивающий участие в разработке теории изменений для интеграции идей гендерного равенства в работу ЮНИСЕФ. Оценка включала тщательный обзор вторичных доказательств, анализ 468 документов как вручную, так и с помощью методов обработки информации на естественном языке. Она включала шесть страновых тематических исследований, дополненных дополнительными данными из двух других стран, охватывающих в общей сложности восемь стран в семи регионах деятельности ЮНИСЕФ. В процессе участвовали 518 внутренних и внешних информантов. Страны, определенные как потенциальные участники тематических исследований, были отобраны с использованием положительного опроса, сфокусированного на сильных сторонах, что позволило выявить примеры страновых отделений, формирующих институциональные изменения в гендерно-ориентированной работе, или страны с сильными практиками и результатами гендерных преобразований. В дополнение к положительному опросу группа оценки провела удаленный сбор данных в двух странах, которые не соответствовали критериям отбора стран для тематических исследований. Кроме того, были проведены 64 интервью с ключевыми информантами и обсуждения в фокус-группах на региональном и глобальном уровнях. Опрос всего персонала позволил собрать 884 ответа от 17 656 сотрудников (с уровнем достоверности 99 процентов, что дает высокую степень достоверности результатов опроса), а сравнительный анализ позволил изучить, каким образом другие организации (например, УВКБ ООН, ЮНФПА и Министерство международных отношений Канады) интегрируют гендерные аспекты в свою работу. В рамках анализа данных группа оценки использовала матрицу кодирования для структурирования данных как от первичных, так и от вторичных источников, обеспечивая тщательную перекрестную проверку результатов для оценки и проверки предположений согласно теории изменений. На рисунке I ниже обобщены методы оценки и источники данных.

Диаграмма I
Иллюстрация методов оценки и источников данных



Источник: Доклад об оценке.

В. Ограничения и меры по смягчению искажений

16. Оценка столкнулась с несколькими ограничениями, при этом там, где это было возможно, применялись меры по смягчению искажений. Ключевые проблемы включали ограниченную доступность исходных данных и оценок воздействия программ. Для решения этой проблемы использовались соответствующие количественные и качественные методы, что позволило получить разнообразные фактические данные. Эти данные после перекрестной проверки дали ориентировочную картину выполнения разработанной ЮНИСЕФ программы. Группа оценки обладала также различными уровнями доступа к специалистам ЮНИСЕФ из разных программных и межсекторальных областей. Для решения этой проблемы при оценке учитывали широкий спектр качественных и количественных данных разных уровней как внутри организации, так и за ее пределами, что давало комплексное представление о прогрессе в каждой целевой области. На уровне страны к проблемам относилась доступность, а иногда и релевантность информантов, а также ситуация с безопасностью в некоторых местах. Несмотря на эти препятствия, группа оценки адаптировала свои методы, обеспечив участие всех предполагаемых групп заинтересованных сторон и превысив целевые показатели. Хотя из-за изменений в структурах с течением времени возникли также трудности с анализом данных по Стандартному индексу Плана действий по обеспечению гендерного равенства (индекс объединяет несколько показателей Плана для институциональных факторов и программных показателей), для обеспечения содержательного анализа эти трудности были преодолены. В целом, активное участие основных заинтересованных сторон и документация, предоставленная ЮНИСЕФ, обеспечили прочную доказательную базу для результатов оценки.

III. Выводы

А. Концептуальная основа гендерной политики и Плана действий по обеспечению гендерного равенства

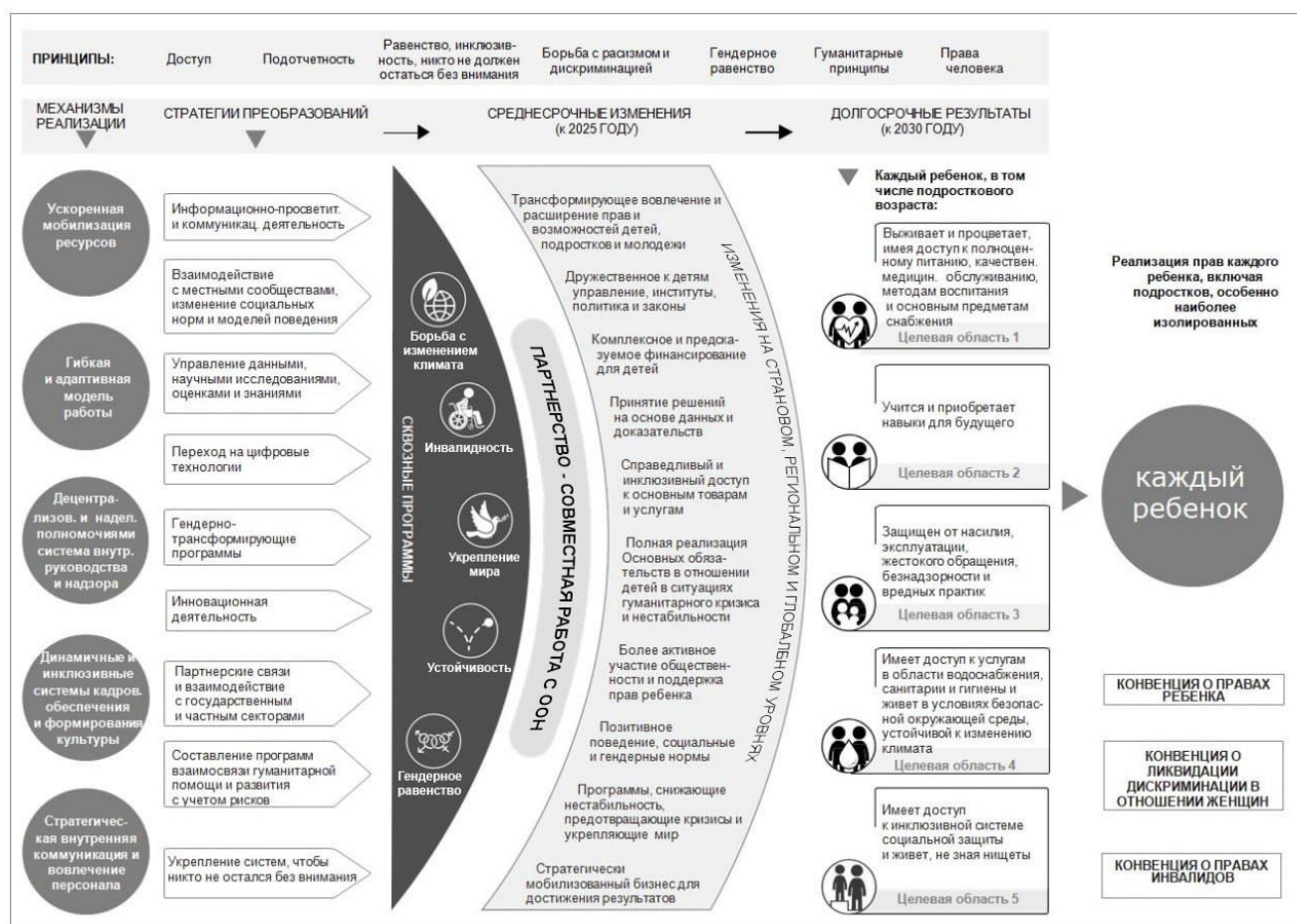
17. Гендерная политика и План действий по обеспечению гендерного равенства основаны на широком спектре данных и соответствовали контексту на момент их разработки; однако гендерные реалии к 2024 году изменились и требуют от ЮНИСЕФ активизировать усилия по

продвижению гендерного равенства. Во время «поликризиса» медленный прогресс в достижении Цели устойчивого развития 5 и подъем антигендерных идеологий обострили существующие проблемы и выявили новые, которые не нашли должного отражения в имеющихся документах.

18. Кроме того, хотя План действий по обеспечению гендерного равенства закреплён в Стратегическом плане ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы, что придает импульс гендерным вопросам в повестке дня, все еще существует «конкуренция за пропускную способность» между различными стратегиями изменений и сквозными темами, а также недостаточный учет и недостаточно четкое формулирование интерсекциональности. Как показано на диаграмме II, гендерные аспекты рассматриваются как стратегия изменений, сквозная программа (включающая меры по борьбе с изменением климата, проблемы инвалидности, укрепление мира, устойчивость), как среднесрочное изменение (позитивное поведение, социальные и гендерные нормы) и как принцип.

Диаграмма II

Гендерные вопросы как важнейший элемент Стратегического плана ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы: обновленные цели на пути к 2030 году



Источник: утвержденный Стратегический план ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы.

19. Ключевые информанты также сообщали о проблемах в определении критериев интерсекциональности, что, по-видимому, распространено в других организациях, включая участников сравнительного анализа, проводимого в рамках этой оценки. Непреднамеренно интерсекциональность

понимают как добавление к программе ряда разделяемых «линз» (например, пол, возраст, инвалидность и т. д.), а не как решение интерсекциональных потребностей некоторых детей и молодых людей. Затем это влияет на то, как дезагрегируются данные, проводится гендерный анализ или каким образом реализуются программы.

20. Гендерная политика ЮНИСЕФ устанавливает долгосрочное видение гендерного равенства, которому в целом соответствует теория изменений в Плане действий по обеспечению гендерного равенства (см. диаграмму III), но в различных нормативных руководствах последовательное представление мандата ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства отсутствует. Это способствует различиям в понимании гендерного равенства и того, каким образом права женщин способствуют правам детей. Кроме того, сравнительное преимущество ЮНИСЕФ в области гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций ни в одном из документов достаточно четко не сформулировано, хотя это было рекомендацией предыдущей оценки. Это препятствует достижению результатов гендерного преобразования, требующему совместных и согласованных усилий Организации Объединенных Наций и других организаций.

Диаграмма III

Теория изменений в Плане действий по обеспечению гендерного равенства



Источник: План действий по обеспечению гендерного равенства на 2022–2025 годы.

21. Кроме того, хотя План действий по обеспечению гендерного равенства разработан для поддержки практического исполнения Гендерной политики, он не устанавливает процедур подотчетности и реализации, достаточных для обеспечения его последовательного практического осуществления.

22. План действий по обеспечению гендерного равенства тесно связан с планом UN-SWAP, системой подотчетности, которая оценивает эффективность работы учреждений системы ООН в таких областях, как гендерные вопросы, ориентированное на результат управление, надзор, подотчетность, кадровые и финансовые ресурсы, наращивание потенциала, а также формирование знаний

и коммуникации. Это соответствие усиливает приоритетность и стратегическое позиционирование Плана действий по обеспечению гендерного равенства внутри ЮНИСЕФ. Ежегодные оценки в рамках плана UN-SWAP показывают, что ЮНИСЕФ добивается последовательного прогресса в реализации этих институциональных инструментов, как из года в год, так и по сравнению с другими учреждениями системы ООН, что подтверждает приверженность организации продвижению гендерной повестки дня.

23. Хотя гуманитарная деятельность и рассматривается в Плане действий по обеспечению гендерного равенства, гуманитарный контекст работы можно было бы учитывать в большей степени, включая более тесную перекрестную связь с Основными обязательствами в отношении детей и отраслевой политикой.

В. Организационные изменения и факторы повышения эффективности, связанные с гендерными вопросами

24. В ходе выполнения второго и третьего Планов действий по обеспечению гендерного равенства ЮНИСЕФ добился значительного прогресса в укреплении гендерно-ориентированных организационных изменений и факторов повышения эффективности на всех уровнях. Эти институциональные факторы служат основой для интеграции гендерных вопросов в усилия ЮНИСЕФ, поддерживающие достижение результатов Плана действий по обеспечению гендерного равенства как на уровне программ, так и на уровне рабочих мест. Как показано на диаграмме IV, структура этих факторов основана на ключевых измерениях «каким образом» и «средства».

Диаграмма IV

Институциональные механизмы обеспечения



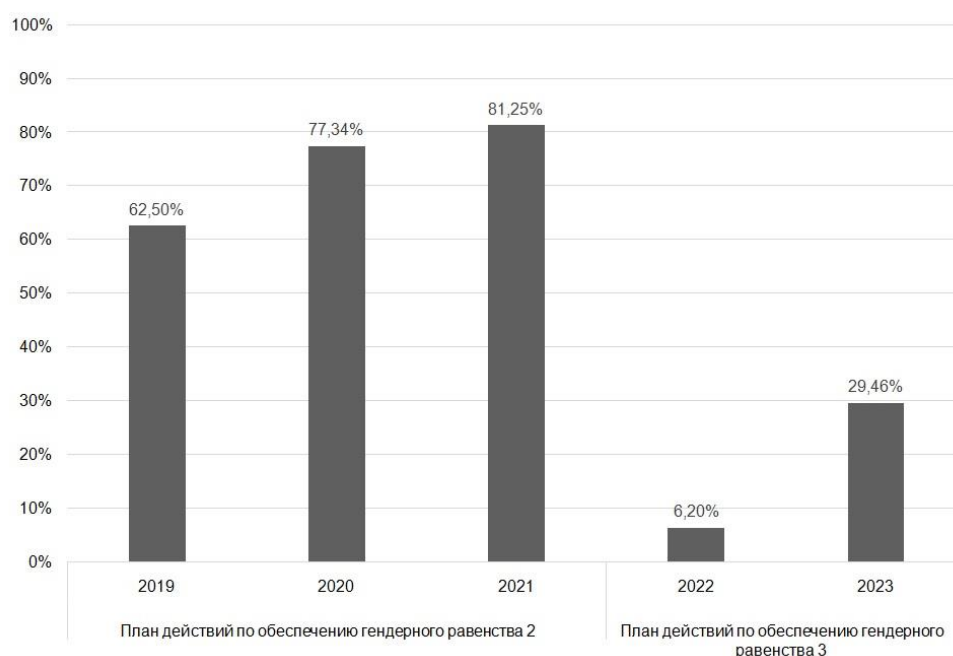
Источник: План действий по обеспечению гендерного равенства на 2022–2025 годы.

25. ЮНИСЕФ является одним из ведущих исполнителей в системе Организации Объединенных Наций по внедрению институциональных механизмов обеспечения гендерного равенства, неизменно занимая место среди учреждений с наивысшими баллами по плану UN-SWAP. В 2023 году ЮНИСЕФ достиг самого высокого общего уровня соответствия, «выполнив» или «превзойдя» контрольные показатели по 16 из 17 показателей (94 процента) и «приблизившись к требованиям» по одному показателю (6 процентов). Согласно оценке UN-SWAP и внутренним системам мониторинга ЮНИСЕФ, в течение всего периода оценки организация неуклонно продвигалась в этой

области. Данные Стандартного индекса Плана действий по обеспечению гендерного равенства указывают на общий прогресс в реализации институциональных механизмов обеспечения гендерного равенства, несмотря на заметное снижение из-за изменений в системе мониторинга в период между вторым и третьим Планами действий по обеспечению гендерного равенства. Тем не менее, как показано на диаграмме V, положительные тенденции, наблюдаемые в течение обоих периодов, свидетельствуют об устойчивом внедрении институциональных механизмов обеспечения гендерного равенства с 2019 по 2023 год.

Диаграмма V

Процент страновых отделений с показателями Стандартного индекса, соответствующими Плану действий по обеспечению гендерного равенства



Источник: данные внутреннего мониторинга и расчеты экспертов.

26. Все чаще в процессе планирования рассматривают результаты гендерного преобразования, и во многих страновых отделениях имеются учитывающие местный контекст Планы действий по обеспечению гендерного равенства. Однако их использование может быть ограничено из-за отсутствия согласованности с отраслевыми планами.

27. Гендерный анализ и гендерные исследования проводятся все чаще, хотя их качество и использование различаются. ЮНИСЕФ подготовил важный массив фактических данных исследований по программам обеспечения качества в гендерной проблематике и создал пути распространения данных в программах на региональном и страновом уровнях. Тем не менее существует разрыв между исследованиями, которые генерируются в результате вмешательств на страновом уровне, и их использованием для масштабирования вмешательств.

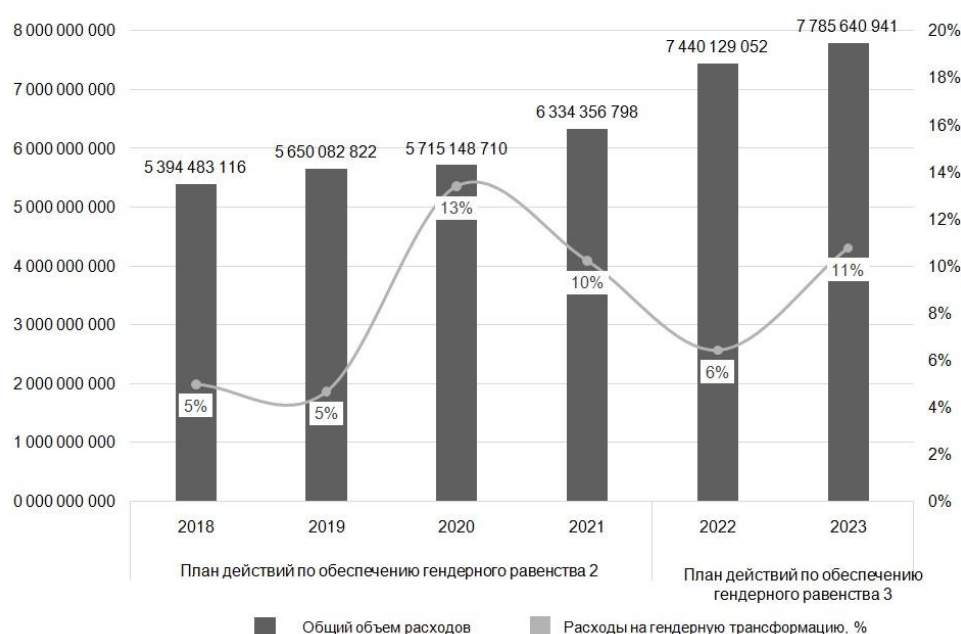
28. В рамках третьего Плана действий по обеспечению гендерного равенства был усилен мониторинг и оценка институциональных механизмов обеспечения гендерного преобразования. В то же время

мониторинг и оценка программ носят менее целеустремленный характер в отношении документирования вклада в результаты гендерного преобразования, особенно на уровне итоговых результатов. Хотя в руководстве ЮНИСЕФ четко указано, что отчетность согласно Плану действий по обеспечению гендерного равенства призвана служить как в целях глобальной подотчетности, так и для обучения и составления программ на страновом уровне, система мониторинга ориентирована в первую очередь на подотчетность снизу вверх.

29. ЮНИСЕФ пока не достиг своего общего целевого показателя по финансированию ресурсов для гендерного преобразования, а распределение средств перекошено в сторону программ помощи в чрезвычайных ситуациях с пробелами в финансировании организационного потенциала и некоторых целевых областей. Отслеживание ресурсов для гендерного преобразования улучшилось, появились более совершенные системы, но они считаются сложными в использовании, и их постоянное внедрение не ведется.

Диаграмма VI

Расходы на гендерно-преобразующую деятельность от общих расходов ЮНИСЕФ, в долларах США



Источник: данные о внутренних расходах за периоды 2019–2021 и 2022–2023 гг.

30. Хотя в создании прочной гендерной архитектуры в рамках всей организации были достигнуты многообещающие результаты, ЮНИСЕФ предстоит еще многое сделать для того, чтобы эта архитектура успешно способствовала интеграции гендерного равенства в деятельность всей организации. Например, хотя ЮНИСЕФ продолжает разрабатывать тренинги по обеспечению гендерного равенства, их внедрение пока должным образом не продвигается. В объеме и содержании тренингов существуют некоторые пробелы с точки зрения учета индивидуальных ценностей, установок и

предубеждений, а также предоставления секторам конкретных технических рекомендаций.

31. ЮНИСЕФ заключает все больше партнерских отношений с организациями женщин и девушек, но меньше с низовыми организациями гражданского общества. Однако именно низовые организации сталкиваются со значительными трудностями в соблюдении критериев закупок и доступе к средствам. Для укрепления партнерских отношений с организациями, возглавляемыми женщинами и девушками, ЮНИСЕФ инвестирует в наращивание их потенциала в сфере гендерных вопросов. Например, в Мьянме ЮНИСЕФ сосредоточен на наращивании потенциала низовых организаций по защите от сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств, обеспечению безопасности, гендерного равенства, инклюзивности в отношении людей с инвалидностью и управлению грантами. Однако усилия по поддержке долгосрочной устойчивости этих организаций и их способности выступать за системные изменения, способствующие гендерному равенству, остаются ограниченными. Например, картирование партнерств, проведенное в Фиджи в рамках Тихоокеанского многостранового отделения, является хорошим способом понять, кто еще, помимо существующих партнерств, работает в этой области, включая феминистские или молодежные организации, и каким образом ЮНИСЕФ может улучшить сотрудничество с ними.

32. Отсутствует общее понимание сравнительного преимущества ЮНИСЕФ в области гендерного равенства. Для содействия гендерному равенству ЮНИСЕФ создал совместные программы с другими учреждениями Организации Объединенных Наций; однако отсутствие понимания сравнительного преимущества ЮНИСЕФ создает риск упущенных возможностей для сотрудничества или дублирования усилий на страновом уровне.

Вставка 1

Формальное и неформальное сотрудничество ЮНИСЕФ с другими учреждениями Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам: примеры из страновых тематических исследований

- Босния и Герцеговина: Инициатива IT Girls (ЮНИСЕФ, Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-женщины) и Рамочная программа Gender Accelerator в стадии разработки (ЮНФПА, ПРООН и ООН-женщины).
- Мозамбик: Две совместные программы с акцентом на гендерное равенство (Глобальная программа ЮНФПА-ЮНИСЕФ по искоренению детских браков, Rapariga Biz — Action for Girls and Young Women (ЮНФПА, ЮНЕСКО, ООН-женщины и ЮНИСЕФ) и гендерно-чувствительная «Совместная программа ООН по социальной защите» (ЮНИСЕФ и МОТ).
- Египет: Совместная программа по решению проблемы калечащих операций на женских половых органах (с ЮНФПА), партнерства по гендерным программам (с ООН-женщины) и по делам беженцев и мигрантов, молодежи и детей, включая гендерно-чувствительный компонент (с УВКБ ООН).
- Бангладеш: ЮНИСЕФ участвует в координации деятельности ООН через рабочие страновые группы ООН по конкретным

проектам искоренения детских браков, распространения наборов для поддержания достоинства среди женщин и девочек, а также в рамках кампаний и мероприятий, связанных со здоровьем подростков.

- Перу: ЮНИСЕФ провел нашумевшие совместные информационно-разъяснительные мероприятия по искоренению детских браков (совместно с ЮНФПА и другими агентствами) и по составлению программ действий в ситуациях гуманитарного кризиса (ЮНФПА, Международная организация по миграции, УВКБ ООН).

33. Благодаря обширному охвату своих программ ЮНИСЕФ считается одним из самых влиятельных агентств ООН, что позволяет ему отстаивать права девочек и детей. Такое широкое присутствие дает ЮНИСЕФ прочную платформу для своих информационно-разъяснительных мероприятий во время общественных кампаний, а также при взаимодействии с правительствами и государствами-членами.

34. Лидерство со стороны высшего руководства организации оказало решающее значение для продвижения Плана действий по обеспечению гендерного равенства и более широкого признания того, что гендерные вопросы составляют ответственность каждого человека, но отсутствие официальной подотчетности означает, что не все учитывают эту ответственность на практике. Высшее руководство сыграло важную роль в повышении значимости Плана действий по обеспечению гендерного равенства, но на уровне среднего руководства, возможно, необходимы определенные меры консолидации. Все чаще в ЮНИСЕФ гендерная проблематика также воспринимается как ответственность каждого сотрудника. Тем не менее на практике более широкое участие персонала в повестке дня в области гендерного равенства, по-видимому, за пределами гендерно-ориентированного персонала ограничено отсутствием официальной и конкретной ответственности за гендерные результаты.

35. Больше внимания уделялось укреплению гендерного равенства на рабочем месте, но и в этой работе есть возможности для улучшения. Хотя в штаб-квартире ЮНИСЕФ достигнут гендерный паритет, в разных категориях персонала наблюдаются гендерные различия. Политика найма в ЮНИСЕФ, как правило, учитывает паритет независимо от более широкой цели укрепления гендерного равенства на рабочих местах. Несмотря на то, что кадровая политика ЮНИСЕФ стала более целенаправленной в плане учета гендерного равенства, что приносит пользу всему персоналу, и были предприняты шаги для решения вопросов культуры и инклюзивности на рабочих местах, существуют возможности для совершенствования этой политики и обеспечения более систематического ее внедрения, особенно на страновом уровне.

36. Для обеспечения политики нулевой терпимости к сексуальному насилию ЮНИСЕФ укрепляет свои системы, следуя рекомендациям независимой группы экспертов по защите от сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств и отчету Независимой целевой группы по гендерной дискриминации на рабочем месте, сексуальным домогательствам, притеснениям и злоупотреблению властью. Ключевые улучшения включают создание временного подразделения по вопросам разнообразия, равенства и инклюзивности при Канцелярии Директора-исполнителя, которое теперь интегрировано в новый Отдел по вопросам людей и культуры. Однако на

страновом уровне это укрепление систем реализовано еще не полностью. Интервью с заинтересованными сторонами как в ходе страновых тематических исследований, так и на уровне глобальных отделений показывают, что кадровые подразделения на страновом уровне еще не полностью оборудованы для решения вопросов неправомерного поведения и защиты от сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств. Кроме того, внутренние структуры по защите от сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств по-прежнему менее развиты, чем те, что сосредоточены на внешних усилиях. В этом контексте создание Отдела по вопросам людей и культуры обещает решить эти проблемы путем повышения в рамках всей организации роли и потенциала человеческих ресурсов.

С. Результаты программ и интеграция гендерного равенства во все программы

37. Показатели по программам и расходам Плана действий по обеспечению гендерного равенства показывают, что при разных уровнях инвестиций во всех целевых областях достигнут прогресс в интеграции гендерной проблематики. В целом, подход, принятый для гендерной интеграции, носит скорее реагирующий характер, чем преобразующий, при этом преобразующие программы встречаются чаще в Целевой области 3 (защита детей). Во всех Целевых областях расходы ЮНИСЕФ на гендерно-преобразующую деятельность увеличились, но расходы во всех Целевых областях, кроме одной (Целевая область 3), остаются ниже рекомендаций плана UN-SWAP. В целом, как указано во вставке 2, результаты в области гендерного равенства достигаются в первую очередь за счет гендерно-ориентированных программ.

Вставка 2

Показатели гендерного равенства по пяти целевым областям Стратегического плана ЮНИСЕФ

Целевая область 1 – *Каждый ребенок, в том числе подросткового возраста, живет и благополучно развивается, располагая доступом к полноценному питанию, качественному первичному медико-санитарному обслуживанию, заботливому уходу и предметам первой необходимости:* программы сфокусированы в первую очередь на гендерно-чувствительных или реагирующих вмешательствах, таких как улучшение доступа и использование услуг женщинами и девочками. Многие программы предназначены для женщин в силу их биологических и гендерных ролей, а взаимодействие с мальчиками и мужчинами ограничено. Однако, например, в Боснии и Герцеговине пропагандистские кампании были направлены на изменение отношения мужчин, чтобы они больше интересовались здоровьем и питанием своих детей, а также изменение предвзятости в гендерных вопросах учителей дошкольных учреждений, которые предпочитают давать мальчикам более питательную еду, чем девочкам. В Мозамбике программа Rapariga Biz поощряет и защищает сексуальное здоровье и репродуктивные права девочек-подростков и молодых женщин (от 10 до 24 лет), предоставляя девочкам-подросткам возможность отстаивать свои права и принимать обоснованные решения, а также вовлекая мальчиков.

Целевая область 2 – *Каждый ребенок, в том числе подросткового возраста, учится и приобретает навыки, необходимые для будущей жизни:* результаты, связанные с сектором образования, представляются неравномерными, но на

страновом уровне достигнуты заметные успехи в осуществлении изменений на более высоком системном уровне, а также в отношении маргинализированных и не посещающих школу девочек-подростков. Также была разработана комплексная стратегия, способствующая достижению результатов гендерного преобразования; однако ее реализация сдерживается ограниченным опытом гендерных преобразований в секторе образования на уровне страновых отделений и в национальных департаментах образования. Это привело к упущенным возможностям в разработке систем образования, которые в широких масштабах обращаются к проблемам токсичных гендерных и общественных стандартов. Примерами гендерно-чувствительных и гендерно-преобразующих программ и подходов являются, например, альтернативная программа обучения в Бангладеш, которая была реализована вместе с обучением предпринимательству и другим соответствующим навыкам межличностного общения для подростков, не посещающих школу. При этом некоторые партнеры-исполнители предлагают девочкам профессиональное обучение, в гендерном отношении ломающее стереотипы, например, курсы электриков, вождения, ремонта автомобилей и т. д. В Перу программа ChicasTec нацелена на девочек в возрасте от 15 до 18 лет, находящихся в уязвимом положении и интересующихся профессиональной карьерой, связанной со сферой науки, технологий, инженерии и математики (STEM). Программа включает мероприятия по обучению девочек навыкам в сфере STEM и цифровым технологиям, наращиванию потенциала специалистов сферы образования по интеграции цифровых навыков и пропаганде изменения гендерных стандартов и стереотипов.

Целевая область 3 – *Каждый ребенок, в том числе подросткового возраста, защищен от насилия, эксплуатации, жестокого обращения, безнадзорности и вредных практик*: отдел защиты детей принял стратегический и основанный на фактических данных подход к гендерной интеграции, при котором открываются значительные возможности для преобразующей работы. За этот период возросло также внимание ЮНИСЕФ к профилактике насилия. Однако, чтобы добиться большего, ЮНИСЕФ необходимо обратиться к качеству программ. Совместные программы защиты детей показали положительные результаты в изменении политики, но гендерно-преобразующие программы можно было бы усилить. Например, в Египте была разработана программа Dawwie с использованием социально-экологической модели, обеспечивающей преобразующий и целостный подход и работу с девочками, мальчиками и их семьями. Программа направлена на изменение стандартов, сдерживающих развитие девочек-подростков, и включает в себя такие инициативы, как кружки взаимобмена историями, межпоколенческий и общинный диалог, цифровое обучение и возможности для развития новых навыков, а также услуги по защите, здравоохранению и питанию. На сегодняшний день программа, реализуемая совместно отделом социальных и поведенческих изменений и отделом защиты детей, охватила 600 000 человек. В Демократической Республике Конго программа взаимодействия с сообществом по вопросам предотвращения и реагирования на насилие в отношении детей использует организованные диалоги с членами сообщества, включая мужчин, для активизации действий по профилактике гендерного насилия и обеспечивает обучение представителей различных секторов в целях укрепления служб реагирования на случаи гендерного насилия.

Целевая область 4 – *Каждый ребенок, в том числе подросткового возраста, располагает доступом к услугам в области водоснабжения, санитарии и гигиены и живет в условиях безопасной окружающей среды, устойчивой*

к изменению климата: стратегия по водоснабжению, санитарии и гигиене на 2016–2030 годы устанавливает целевые показатели для усиления гендерно-преобразующей работы; однако текущие программные и политические вмешательства носят в основном гендерно-чувствительный или реагирующий характер, фокусируясь на улучшении доступа и потреблении услуг. Например, в большей степени гендерно-преобразующие подходы в Демократической Республике Конго включают усилия по привлечению женщин на рабочие места, традиционно зарезервированные для мужчин. Это осуществляется, например, путем обучения женщин контролю и управлению водными ресурсами, техническим навыкам (каменщики, сантехники), цифровым навыкам для мониторинга систем ВСГ или переработки пластика для строительства туалетов или проектов, объединяющих доходные виды деятельности для женщин и ВСГ в лагерях беженцев.

Целевая область 5 – Каждый ребенок, в том числе подросткового возраста, располагает доступом к всеохватным системам социальной защиты и живет, не зная нищеты: данные промежуточных и итоговых результатов показывают, что хорошему прогрессу в области гендерной интеграции способствует увеличение выделенных ресурсов, наличие гендерно-ориентированных фактических данных и опыта. В результате этих инвестиций ЮНИСЕФ добился значительных результатов в плане внедрения и интеграции гендерной проблематики в социальную защиту, которая теперь учитывает гендерные аспекты в большей степени. Оценка выявила также несколько перспективных возможностей для улучшения программ социальной защиты, чтобы сделать их в большей мере гендерно-преобразующими (например, как в Демократической Республике Конго и других странах). Однако в целом оценка обнаружила меньше примеров вмешательств или программ в поддержку женщин и девочек с ограниченными возможностями.

38. **Усилия ЮНИСЕФ по внедрению гендерных вопросов в гуманитарный сектор отражены в расширенном руководстве,** улучшенном гендерном анализе, дезагрегации данных и вовлечении организаций женщин и девочек. Однако поставленные цели не были полностью реализованы, отчасти из-за недостаточной гендерной экспертизы технического характера в ходе гуманитарных операций.

39. **ЮНИСЕФ также все больше осознает потребности женщин и девочек в своей работе по борьбе с изменением климата, но в этой области еще предстоит пройти долгий путь для интеграции гендерных вопросов в практику.** Постепенно набирают обороты приоритеты третьего Плана действий по обеспечению гендерного равенства в отношении девочек-подростков, и растет количество программ, работающих с молодыми девушками. ЮНИСЕФ успешно использует свое сравнительное преимущество для эффективной поддержки индивидуальных изменений среди девочек-подростков, укрепления сетевых структур и мобилизации молодых девушек и девочек-подростков. Масштабные изменения социальных норм в рамках социально-экологической модели, как правило, происходят медленно или в меньших масштабах. Если девочек не поддерживает окружающее их сообщество, то они могут подвергаться большему риску негативной реакции и стигматизации.

40. **Стремление ЮНИСЕФ к составлению преобразующих программ дало импульс для выхода за рамки гендерно-чувствительных программ, и некоторые положительные примеры этого были отмечены.** Однако способность агентства устойчиво преобразовывать социальные и гендерные нормы ограничивают несколько факторов, включая глубину гендерного анализа,

существующие методы формирования программ и понимание гендерно-преобразующих программ персоналом.

41. Некоторые благоприятствующие факторы облегчают внутренний прогресс в области гендерного равенства, хотя систематическое продвижение продолжают сдерживать определенные барьеры. Достигнутый прогресс можно объяснить сильным руководством, преданным вопросам гендерной поддержки, и мотивацией со стороны растущей группы сотрудников (включая преданных своему делу специалистов и активную рабочую группу по гендерным вопросам), а также механизмами подотчетности, подчеркивающими коллективную ответственность за результаты в области гендерного равенства. Ключевые процессы, которые также способствовали этому прогрессу, включали гендерно-ориентированный анализ, регулярный мониторинг, коммуникацию и обсуждение гендерных результатов в обзорах ежегодных планов. К сохраняющимся проблемам относятся недостаточная глубина и качество межведомственного гендерно-ориентированного анализа для руководства преобразующими программами, ограниченное понимание гендерно-преобразующих программ и отсутствие операционных инструкций по разработке таких вмешательств. Эти проблемы мешают командам и отделениям полностью интегрировать гендерные аспекты в свою работу. Дополнительные препятствия включают краткосрочный характер вмешательств, сложные процедуры партнерства с небольшими организациями, проблемы качества при разработке и мониторинге программ, трудности в извлечении уроков из имеющегося опыта и ограниченное влияние гендерно-ориентированных сотрудников.

42. Некоторые внешние факторы как способствовали прогрессу, так и сдерживали его. Способствующие факторы включают работу с правительствами, которые активно поддерживают идеи гендерного равенства в повестке дня, и установление значимых партнерских отношений с организациями, возглавляемыми женщинами и молодежью. Особенно эффективным в охвате отдаленных или мобильных сообществ оказалось использование цифровых технологий. Внешние проблемы, с другой стороны, включают географическую удаленность и ограниченный доступ, особенно в условиях конфликтов, высокую мобильность населения, консервативные позиции правительства и жесткие условия, которые ограничивают возможности организаций гражданского общества заниматься правозащитной деятельностью.

IV. Выводы и планы на будущее

43. Изложенные ниже общие выводы основаны на результатах этой оценки, проанализированных с учетом предположений в теории изменений, содержащихся в оценке. Они признают прогресс ЮНИСЕФ в продвижении гендерного равенства и призывают организацию поддерживать и укреплять свою преобразующую повестку дня для женщин и девочек.

44. Использование импульса: Определение преобразующих стремлений по обеспечению гендерного равенства в новом Плане действий по обеспечению гендерного равенства, подкрепленном новым Стратегическим планом. ЮНИСЕФ находится на правильном пути, и этот импульс следует использовать с помощью четвертого Плана действий по обеспечению гендерного равенства, который подчеркивает преобразующие стремления организации по обеспечению гендерного равенства путем решения проблем, связанных с институциональными факторами, включая:

(а) усиление подотчетности на всех уровнях, от отдельных сотрудников до глобального, регионального и странового уровней, а также между секторами;

(б) реформирование подходов к формированию программ и партнерств ЮНИСЕФ; и

(с) усиление подотчетности по расходам и результатам, связанным с гендерными вопросами.

45. Несмотря на то, что Планы действий по обеспечению гендерного равенства заложили прочную основу для содействия гендерному равенству, и в этом направлении был достигнут определенный прогресс, в деятельность всей организации гендерные вопросы интегрированы еще не полностью. ЮНИСЕФ должен лучше адаптироваться к текущему контексту и стремиться к достижению гендерного равенства в глобальном масштабе. Хотя благодаря системам мониторинга и оценки, сравнительного анализа и гендерной архитектуры механизмы подотчетности по гендерным вопросам уже существуют, на страновом и индивидуальном уровнях формы подотчетности недостаточны, особенно в среде старшего и среднего руководства страновых отделений и в различных секторах. Кроме того, на региональном и страновом уровнях гендерную архитектуру необходимо укрепить. Система мониторинга и оценки Плана действий по обеспечению гендерного равенства была улучшена и теперь в большей степени поддерживает подотчетность и сравнительный анализ; однако их показатели не всегда актуальны для отслеживания гендерно-преобразующих вмешательств. Финансовые ресурсы на создание основного организационного потенциала в должной мере не направляются, а в более крупных программных областях гендерно-преобразующие расходы зачастую составляют меньшую долю, из-за чего упускаются возможности использования позиции ЮНИСЕФ для более масштабного воздействия. Программы ЮНИСЕФ наращивают учет гендерных аспектов и удовлетворение потребностей женщин и девочек. Тем не менее необходимо уделять больше внимания межсекторальным подходам для поддержки женщин и девочек во всем их многообразии (например, девочек с ограниченными возможностями). Хотя ЮНИСЕФ эффективно расширяет возможности и поддерживает лидерские качества молодых людей, особенно девочек-подростков, он менее эффективен в реализации программ, преобразующих гендерные отношения, которые требуют устранения коренных причин гендерного неравенства и использования социально-экологических моделей. Чтобы достичь более масштабных преобразований, ЮНИСЕФ должен реформировать свои подходы к формированию программ и отдать приоритет значимым партнерствам с организациями гражданского общества, особенно теми, которые возглавляют женщины и девочки.

46. **Преодоление разрыва: усиление организационной ответственности за гендерно-преобразующие программы ЮНИСЕФ.** ЮНИСЕФ разработал амбициозные перспективы гендерно-преобразующих программ с третьим Планом действий по обеспечению гендерного равенства и Гендерной политикой, поддержанными руководством, группой квалифицированных сотрудников, преданных решению гендерных вопросов, и их сторонников. Однако это стремление еще не полностью понято или принято в организации, и ожидание от Плана действий по обеспечению гендерного равенства о том, что «гендерное равенство — это ответственность каждого», еще не реализовано. У многих сотрудников все еще нет ясности в отношении того, как реализовать гендерно-ориентированные цели на практике. Хотя недостаточная активность представляет значительную проблему, наличие в организации сильного желания разобраться в вопросах гендерного равенства дает возможность ЮНИСЕФ обеспечить воплощение этого стремления в практику.

47. Уточнение перспектив: укрепление последовательности в реализации концептуальной основы Гендерной политики и Плана действий по обеспечению гендерного равенства. В руководящих документах и среди сотрудников последовательные формулировки текущего определения гендерно-трансформирующих программ и гендерного равенства отсутствуют, что приводит к различиям в толкованиях, препятствует эффективной реализации документов и широкому участию сотрудников. ЮНИСЕФ может использовать свои сильные стороны, чтобы внести значимый вклад в обеспечение гендерного равенства с помощью следующих программных приоритетов:

(а) Развитие импульса движения вокруг молодых девушек с разработкой четкого нарратива, позиционирующего гендерное равенство как центральное понятие в правах детей и отличающего роль ЮНИСЕФ от роли ЮНФПА.

(b) Подчеркивание принципа гендерной социализации, соответствующего сосредоточенности ЮНИСЕФ на детях и подростках, для поддержки развития и расширения позитивных справедливых норм в детском и подростковом возрасте, что подразумевает взаимодействие с родителями, лидерами сообщества, мальчиками и мужчинами и позволяет развернуть работу по всему объему социально-экологической модели. Такая модель используется ЮНИСЕФ для оценки того, носит ли данный подход, вмешательство или программа преобразующий характер и в какой степени (например, выходит ли вмешательство за рамки индивидуального уровня для устранения барьеров на уровне семьи, сообщества, культуры и политики или системы?). Принцип гендерной социализации решает также важную проблему вовлечения мальчиков и мужчин и может усилить влияние родителей.

(с) Масштабирование программ ЮНИСЕФ и их межведомственное позиционирование в целевых областях, поскольку мандат ЮНИСЕФ особенно подходит для устранения коренных причин гендерного неравенства. Это требует активизации гендерных вопросов, в том числе в гуманитарных программах.

48. Продвижение гендерного паритета и многое другое: укрепление усилий ЮНИСЕФ по содействию инклюзивным рабочим местам для женщин. ЮНИСЕФ добился успехов в стремлении стать лучшим работодателем для женщин, благодаря усилиям по устранению гендерного дисбаланса среди персонала и на рабочих местах, а также растущему числу «гендерных активистов» в организации. Однако меры по обеспечению гендерного паритета не всегда реализуются так, как предполагалось, и для улучшения благополучия женщин на рабочем месте необходимо работать еще больше, особенно в таких областях, как защита от сексуальной эксплуатации и насилия. Привлечение молодых сотрудников, увлечённых идеей гендерного равенства, с помощью Гендерной политики и Плана действий по обеспечению гендерного равенства в качестве объединяющего фактора, привнесло новую энергию в организацию, что стало обнадеживающим сигналом на будущее.

V. Рекомендации

49. В отчете по итогам анализа и интерпретации результатов оценки следующие четыре рекомендации определены как приоритетные. Ключевые внутренние и внешние заинтересованные стороны совместно разработали и утвердили их в процессе оценки. Выполняя эти рекомендации, ЮНИСЕФ может укрепить свой потенциал по продвижению гендерного равенства, эффективно выполняя свой мандат в оставшиеся шесть лет Десятилетия действий по реализации Повестки дня на период до 2030 года.

50. Рекомендация 1: обновить представление о гендерном равенстве, постоянно ссылаться на него и обеспечить соответствие между четвертым Планом действий по обеспечению гендерного равенства и всеми политическими рамками в целевых областях и в гуманитарном секторе.

Мандат ЮНИСЕФ: ЮНИСЕФ следует обновить свои взгляды в новом Стратегическом плане, более четко изложив понятия гендерного равенства и прав женщин в качестве центральных для обеспечения прав детей и связи между ними. В четвертом Плане действий по обеспечению гендерного равенства следует подробно рассмотреть их со ссылками на соответствующие рамочные соглашения о правах человека (например, Конвенцию о правах ребенка, новую рамочную программу действий ЮНИСЕФ «Права ребенка в основе деятельности ЮНИСЕФ», Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Пекинскую декларацию). ЮНИСЕФ следует также согласовать обновленное видение нового Стратегического плана, Гендерную политику, программные приоритеты четвертого Плана действий по обеспечению гендерного равенства и секторальные стратегии, включая интерсекциональность, и более четко сопоставить План действий и Основные обязательства в отношении детей в гуманитарной деятельности. В новом Стратегическом плане необходимо четко обозначить итоговые результаты в области гендерного равенства. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

51. Рекомендация 2: разработать четвертый План действий по обеспечению гендерного равенства, который более четко определяет «каким образом» его практически осуществить на всех уровнях, и внедрить программы по обеспечению гендерного равенства.

Четвертый План действий по обеспечению гендерного равенства и учет контекста: ЮНИСЕФ следует разработать новый План действий по обеспечению гендерного равенства, в котором изложены руководящие принципы и приоритеты для программных и институциональных результатов по обеспечению гендерного равенства, а также руководящие принципы по практическому внедрению в ключевых областях. Эти руководящие принципы должны включать набор вариантов гендерных преобразований, которые могут быть реализованы в рамках каждого программного приоритета или целевой области, включая сквозные вопросы. Следует также составить руководство по разработке национальных Планов действий по обеспечению гендерного равенства, а также по методам их связи с обзорами гендерных программ и обзорами страновых программных документов (CPD). Встречи руководства высшего звена в штаб-квартире на региональном и страновом уровнях, а также в чрезвычайных ситуациях должны регулярно включать определение гендерных приоритетов для размышлений и действий со стороны руководителей. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

Ответственность и гендерная архитектура: ЮНИСЕФ следует усилить подотчетность за реализацию Плана действий по обеспечению гендерного равенства среди руководителей высшего и среднего звена по секторам на страновом, региональном и центральном уровнях. Это можно сделать путем: обновления должностных инструкций и обзоров оценки эффективности; обеспечения отчетности специалистов по гендерным вопросам перед представителем страны или заместителем представителя; назначения отраслевых специалистов по гендерным вопросам, включенных в состав секций; обеспечения присутствия координаторов по гендерным вопросам на заседаниях руководства страновой группы, включения в рабочие группы по гендерным вопросам сотрудников из разных секций и операций, назначения руководителями групп представителя страны или заместителя представителя, а специалистами по гендерным вопросам —

сотрудников, исходя из их заслуг и обстановки, а не только по бюджетным соображениям (т. е. страновые отделения, демонстрирующие рост результатов и портфолио по гендерным вопросам или доказывающие, что контекст требует наличия специалиста, должны иметь приоритет). (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется перепрофилирование и/или повышение квалификации некоторых должностей и новое финансирование в страновых отделениях)

Финансирование: ЮНИСЕФ должен усилить поддержку страновых отделений для более эффективного отслеживания расходов; стимулировать высшее руководство страновых отделений тратить не менее 15 процентов нецелевого финансирования на работу по гендерным преобразованиям; обеспечить, чтобы 15 процентов расходов на гендерные преобразования приходилось на Целевые области; подчеркивать достижения в повышении уровней интегрированных расходов; отслеживать и отчитываться о регулярных ресурсах, выделяемых на укрепление внутреннего потенциала по гендерным вопросам в штаб-квартире. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

Виды программной деятельности: ЮНИСЕФ следует поощрять разработку страновыми отделениями программ гендерного равенства, которые соответствуют циклу CPD и длятся примерно пять лет, а также согласовывать процессы составления гендерных программ ЮНИСЕФ с «золотыми стандартами программ», как рекомендовано в новом Руководстве ЮНИСЕФ по планированию и разработке страновых программ. Это будет гарантировать прозрачность постепенных шагов к результатам гендерного преобразования и их отражение в рамках мониторинга и оценки. Также ключевым шагом в мотивации и мобилизации персонала для гендерно-трансформирующих программ является совместная разработка теории изменений. (Высокий приоритет; вероятно, потребует только рабочего времени персонала, с некоторой экономией средств в долгосрочной перспективе)

Мониторинг и оценка: ЮНИСЕФ следует обеспечить, чтобы целевые показатели на уровне воздействия и итоговых результатов, а также основные стандартные показатели в целевых областях лучше отражали изменения на уровне итогового результата, и рассмотреть возможность использования индикаторов прогресса или перехода к показателям, направленным на отражение вклада в системные изменения. (Высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

Партнерские отношения: ЮНИСЕФ следует инвестировать в институциональный потенциал организаций гражданского общества, работающих в сфере гендерных отношений, и пересмотреть процедуры партнерства, чтобы иметь возможность больше взаимодействовать с небольшими организациями гражданского общества, особенно с организациями, возглавляемыми женщинами и девочками. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

Гендерный анализ: ЮНИСЕФ следует в каждом CPD сделать обязательными обзоры гендерных программ, провести надежный гендерный анализ всех портфолио по секторам, обеспечить их регулярный обзор для информирования о программах, а также повысить качество анализа, чтобы сосредоточиться на возможных препятствиях и полномочиях. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

52. Рекомендация 3: обучать, мотивировать и возложить на персонал ответственность за реализацию гендерной интеграции во всех секторах.

Потенциал технического персонала: ЮНИСЕФ следует разработать план укрепления позиций в области гендерного равенства и развернуть обучение (в

очном режиме и онлайн), которое будет в большей степени ориентировано на применение, будет более практичным, будет поддерживать взаимное обучение, будет адаптировано для разных секторов и будет затрагивать вопросы интерсекциональности. Обучение должно также учитывать личные и организационные предубеждения, установки и нормы, а также защиту от сексуальной эксплуатации и насилия. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

53. Рекомендация 4: в соответствии с представлениями ЮНИСЕФ в отношении гендерного равенства пересмотреть политику, процедуры и практику набора персонала, паритета и благополучия на рабочем месте.

Кадровые ресурсы: ЮНИСЕФ следует пересмотреть и обновить политику, устранить существующую практику набора сотрудников-мужчин при достижении 70-процентного порога, а также убедиться, что в процессе набора персонала востребованы личные ценности, гарантирующие их соответствие ценностям ЮНИСЕФ. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

Культура на рабочем месте: ЮНИСЕФ следует оказывать более эффективную поддержку женщинам, в том числе с детьми, и создавать больше безопасных пространств. ЮНИСЕФ следует также разработать более четкие механизмы защиты от сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств и ускорить рассмотрение дел Управлением внутреннего аудита и расследований ЮНИСЕФ. Необходимо более регулярно проводить обследования гендерного разрыва и благополучия женщин. (Очень высокий приоритет; вероятно, потребуется только рабочее время персонала)

VI. Проект решения

Исполнительный совет

1. *Принимает к сведению* оценку Стратегического плана ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы, ее резюме ([E/ICEF/2025/3](#)) и ответ на нее руководства ([E/ICEF/2025/4](#));

2. *Также принимает к сведению* оценку Гендерной политики и Планов действий по обеспечению гендерного равенства, ее резюме ([E/ICEF/2025/5](#)) и ответ на нее руководства ([E/ICEF/2025/6](#)).

Приложение

Оценка Гендерной политики и Планов действий по обеспечению гендерного равенства

1. Из-за ограниченности места оценка Гендерной политики и Планов действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства в настоящее приложение не включена.
 2. Доклад представлен на веб-сайте Управления по оценке ЮНИСЕФ:
<https://www.unicef.org/evaluation/evaluation-implementation-unicef-gender-policy-and-gender-action-plans-gap-2-gap-3>.
-