



Для обсуждения

**Детский фонд Организации Объединенных Наций**

Исполнительный совет

**Ежегодная сессия 2013 года**

18–21 июня 2013 года

Пункт 6 предварительной повестки дня\*

## **Доклад о достижениях в работе по обеспечению гендерного равенства в ЮНИСЕФ**

### *Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с решением 2012/8 Исполнительного совета, который просил ЮНИСЕФ представить на ежегодной сессии Исполнительного совета 2013 года доклад о достижениях в работе по обеспечению гендерного равенства в рамках стратегического плана на 2010–2012 годы по обеспечению гендерного равенства и плана на последующий период. Этот доклад может рассматриваться вместе с ежегодным докладом Директора-исполнителя (E/ICEF/2013/11) и сопровождающей подборкой данных.

### *Элементы решения*

Исполнительный совет может счесть целесообразным принять данный доклад к сведению и высказать замечания о достижениях ЮНИСЕФ в работе по обеспечению гендерного равенства.

\* E/ICEF/2013/10.



## I. Введение

1. Настоящий доклад ЮНИСЕФ Исполнительному совету по обеспечению гендерного равенства за 2013 год подготовлен в период, когда завершается выполнение Стратегического приоритетного плана действий (СППД) по обеспечению гендерного равенства на 2010–2012 годы и разрабатывается новый план — на 2014–2017 годы, в соответствии со Стратегическим планом ЮНИСЕФ на 2014–2017 годы. Кроме того, недавно проведен обзор нынешнего СППД в конце цикла, с анализом достижений за последние три года. Таким образом, в настоящем докладе представлены сведения о достижениях по годам и выводы по итогам обзора в конце цикла.

2. В ходе обзора отмечалось, что процедуры ЮНИСЕФ в отношении учета гендерных факторов, его руководящая роль и приверженность обеспечению гендерного равенства за последние три года укрепились, организация эффективно использует межучрежденческие механизмы и разрабатывает важнейшие инструменты и меры в целях планирования и учета достижений в работе по учету гендерных факторов. В то же время в отчете отмечается, что по-прежнему вызывают беспокойство технический потенциал для решения гендерных вопросов, достаточность ресурсов и эффективность их распределения. Не меньшее значение имеют и пробелы в систематическом контроле за ходом деятельности по программам на местах, в учете ее взаимосвязи с реальными результатами; эти вопросы будут решены в следующем плане действий по гендерным проблемам.

## II. Справочная информация

3. По итогам выполненного в 2008 году анализа гендерного равенства как одного из основополагающих принципов ЮНИСЕФ был сделан вывод о том, что организация «не смогла обеспечить системное осуществление гендерной политики 1994 года». В отчете отмечалось, что (как и в других многосторонних организациях) это связано с изначальным отсутствием у организации «понимания того, что требуется для включения вопросов гендерного равенства в программы развития в условиях чрезвычайных ситуаций». В ЮНИСЕФ разработано немало эффективных методов составления программ с учетом обеспечения гендерной справедливости, отмечается в отчете, но они отражали отдельные меры, а не системную стратегию и поддержку, которые обеспечивали бы их распространение и масштабирование. Кроме того, отмечается, что ЮНИСЕФ должен был принимать меры к тому, чтобы данная политика «стала приоритетом не только на бумаге [но и] реальным приоритетом организации в ее практической деятельности».

4. ЮНИСЕФ незамедлительно отреагировал на выводы по итогам оценки и организовал скоординированную работу. В 2009 году руководством были приняты меры и разработан первоначальный одногодичный план реализации рекомендаций, сформулированных по итогам оценки. Благодаря поддержке в виде специальных одногодичных ассигнований в размере 4,25 млн. долл. США, выделенных аппаратом Директора-исполнителя, реализация одногодичного плана позволила сразу добиться нескольких важных результатов. Наиболее заметным стало принятие обновленной гендерной политики в мае 2010 года. Была сформирована Целевая группа по вопросам гендерного равенства (ЦГГР)

под председательством тогдашнего Директора по вопросам политики и практики, в состав которой вошли высокопоставленные представители региональных отделений и штаб-квартиры, для руководства и контроля за исполнением одногодичного плана и для разработки Стратегического приоритетного плана действий (СППД) по обеспечению гендерного равенства на 2010–2012 годы; этот план был разработан в 2010 году.

5. На основе комплексного подхода в СППД на 2010–2012 годы определены восемь направлений, по которым требуются преобразования: 1) подотчетность и стратегическая концепция; 2) потенциал и знания; 3) руководящая роль, авторитет и информационно-просветительская деятельность; 4) разработка программ; 5) соблюдение собственных пропагандируемых принципов; 6) партнерские объединения; 7) финансовые ресурсы; и 8) распространение информации. Ответственность за выполнение СППД и достижение контрольных показателей несли все подразделения организации. После выполнения оценки 2008 года. Исполнительный совет потребовал ежегодно представлять отчеты о достижениях в деле обеспечения гендерного равенства, и ЮНИСЕФ отчитывался по контрольным показателям, установленным в СППД. На ежегодной сессии 2012 года Совет поручил ЮНИСЕФ представить обзор исполнения СППД за три года и на основе полученных выводов разработать новый план действий с учетом дальнейшего усиления приверженности обеспечению гендерного равенства и конкретных мер в этом направлении.

6. Установив, что согласованность следующего плана действий по гендерным вопросам со стратегическим планом организации на 2014–2017 годы будет иметь ключевое значение для его эффективности и успеха, ЮНИСЕФ продлил нынешний СППД на один год. В конце 2012 года ЮНИСЕФ приступил к выполнению обзора итогов в конце цикла в качестве первого шага в разработке нового плана действий по гендерным вопросам на 2014–2017 годы. Обзор осуществлялся под руководством Группы по гендерным вопросам и правам, которая была переведена в Отдел по программам, а Целевая группа по вопросам гендерного равенства действовала в качестве основного координационно-консультационного механизма. Все семь регионов и почти все отделы штаб-квартиры участвовали в обзоре в форме анкетирования, опросов по телефону, представления важнейших документов. Кроме того, в обзоре использовались данные, полученные из годовых отчетов и системы ежегодного мониторинга ЮНИСЕФ за последние три года. В ходе обзора основное внимание уделялось трем основным вопросам:

- а) Каковы достижения в выполнении СППД на 2010–2012 годы и какие возникли проблемы?
- б) Какие существенные пробелы не были предусмотрены или не были ликвидированы в рамках СППД?
- в) Какие уроки последних трех лет имеют важнейшее значение для формирования следующего плана действий по гендерным вопросам?

### **III. Достижения и проблемы**

#### **A. Общие сведения**

7. До начала 2012 года разработка и реализация СППД на 2010–2012 годы осуществлялись под руководством Отдела по вопросам политики и практики (ныне Отдел по вопросам политики и стратегии). Затем Группа по гендерным вопросам и правам была переведена в Отдел по программам, к которому вскоре и перешла эта обязанность. Отдел по вопросам политики и практики координировал разработку руководящих принципов, инструментов, процедур и механизмов мониторинга, но из-за его удаленности от программной деятельности также возникали проблемы.

8. Всеобъемлющий характер плана, в котором почти 200 пунктов, также приводил к проблемам в его реализации. Несколько намеченных мероприятий не удалось осуществить из-за нехватки времени и ресурсов, лишь менее половины из 19 контрольных показателей удалось задействовать в целях получения значимых данных. Несмотря на эти трудности, СППД сыграл важную роль в формировании приверженности руководства решению гендерных вопросов, в разработке контрольных показателей и систем для учета достижений, в интеграции гендерных вопросов в процедуры планирования деятельности и анализа результатов по странам. В последующих разделах рассматриваются достижения и проблемы по каждому из восьми приоритетных направлений преобразований, намеченных в СППД. Хотя из-за трудностей в практическом использовании предложенных контрольных показателей ежегодный учет оказался делом непростым, за три года сформировалась более полная картина благодаря большому объему сведений, полученных в ходе обзора в конце цикла.

#### **B. Подотчетность, стратегическая концепция и ресурсы**

9. В 2010 году работа по обновлению политики ЮНИСЕФ 1994 года по вопросам гендерного равенства стала основой для разработки СППД на 2010–2012 годы, причем в тот же период в нескольких региональных и страновых отделениях разрабатывались стратегии и планы по гендерным вопросам. Большое значение для поддержки этой работы имело выделение дополнительных средств на одногодичной основе, а также оценочные исследования, которые проводились в регионах и странах в рамках общемирового анализа результатов. В 2009 году стратегии по гендерным вопросам разработали Региональные отделения для Америки и Карибского бассейна (TACRO) и для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO); в 2012 году Региональное отделение для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO) доработало свою стратегию с учетом усиления внимания к вопросам справедливости и изменений в страновых программах. В 2010 году стратегию по гендерным вопросам приняло Региональное отделение для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO); в 2012 году — Управление по чрезвычайным программам (EMOPS).

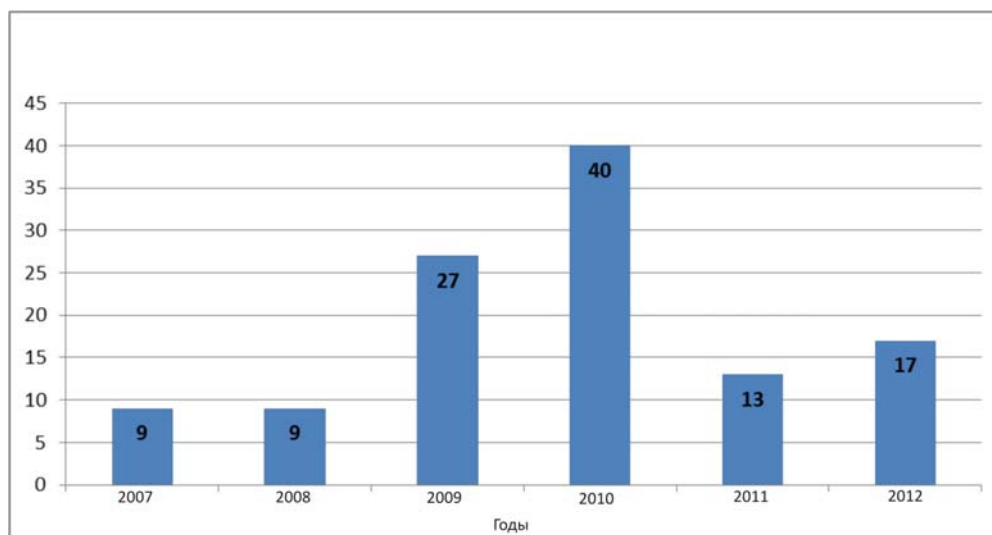
10. Мероприятия, предусмотренные этими стратегиями, нередко были аналогичны пунктам общемирового СППД, особенно в плане информирования населения о гендерной политике ЮНИСЕФ, формирования систем подотчетности и определения потребностей в техническом содействии. Но, в отличие от общемирового плана, в этих региональных стратегиях предусматривались попытки

сформулировать приоритетные гендерные проблемы. Например, в стратегии Регионального отделения для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO) отмечались такие проблемы, как практика выбора пола будущего ребенка, насилие по признаку пола, торговля женщинами, гендерное неравенство в сфере образования и среди подростков. В стратегии Регионального отделения для Америки и Карибского бассейна (TACRO) особо отмечены такие проблемы, как подростковая беременность и ВИЧ/СПИД у подростков, а также насилие по признаку пола. В стратегии Управления по чрезвычайным программам (EMOPS) были сформулированы целевые показатели с учетом гендерной проблематики по каждому тематическому направлению (питание, водоснабжение и канализация, образование, защита).

11. Явный сигнал от руководства ЮНИСЕФ — обновление политики, принятие директивы о проведении обзоров гендерной проблематики, возможность предоставления финансирования на проведение разовых мероприятий; все эти факторы сыграли важную роль в том, что страны стали проводить обзоры своих программ на предмет решения гендерных вопросов. Во всех региональных отчетах отмечается, что выполнение страновых обзоров по гендерной проблематике (а в этой работе раньше отмечалось отставание) стало одним из важнейших достижений за последние три года. На диаграмме 1 показано, что количество обзоров резко увеличилось начиная с 2009 года: с 9 в 2007 и 2008 годах до 27 в 2009 году, а в 2010 году было выполнено уже 40 обзоров. Сокращение количества обзоров в последующие годы (в 2011 году проведено 13 обзоров, в 2012 году — 17) может означать, что среднее количество обзоров стабилизировалось на более высоком уровне. А может быть, ход этой работы замедлился, так как ослабел эффект от начального «импульса». В период с 2011 по 2012 год доля страновых программ, прошедших обзор на предмет решения гендерных вопросов за последние четыре года, практически не изменилась и составляет 76 процентов. Эта доля лишь немного превышает целевой показатель СППД (75 процентов), и в дальнейшем необходимо не допустить ее сокращения.

Диаграмма 1

**Количество обзоров гендерной проблематики в разбивке по годам**



12. По мере увеличения количества обзоров ЮНИСЕФ стал уделять внимание их качеству, а также работе по устранению отмеченных недостатков. В октябре 2011 года был разработан базовый комплекс руководящих указаний и методических средств для проведения обзоров в порядке оказания страновым отделениям помощи в осуществлении более полных обзоров и получении более значимых результатов. Этот комплекс разработан на основе модели проверки учета гендерных аспектов и методики оценки собственной работы при активном участии заинтересованных лиц, с эффективным использованием знаний по вопросам гендерного равенства, полученных в процессе проведения обзоров. В 2012 году этот комплекс был использован в экспериментальном порядке в двух странах — на Ямайке и в Судане — во взаимодействии с региональными отделениями в целях оказания надежной помощи страновым отделениям. В настоящее время этот комплекс вводится во всех регионах и странах посредством проведения интернет-семинаров.

13. Этот методический комплекс содержит рекомендации по разработке плана действий и его увязке с обзором страновых программ в середине цикла или с подготовкой документов по страновым программам. Такой подход способствует тому, что страны рассматривают обзоры результатов по гендерной проблематике в контексте работы по страновым программам, а не как отдельные мероприятия. Ссылки на обзоры результатов по гендерной проблематике содержатся и в руководящих указаниях по проведению обзоров в середине цикла, с целью поддержания этой практики. Работа отделения в Судане — пример успешного применения этого подхода: через два месяца после проведения обзора гендерной проблематики это отделение разработало план действий; он был официально принят группой по работе с Суданом и в настоящее время исполняется. Важнейшая задача на следующий год — обеспечить, чтобы страны и регионы сохранили качество обзоров гендерной проблематики и проводили проверки исполнения принятых решений.

14. По другим пунктам приоритетного направления СППД «Подотчетность и стратегическая концепция» достижения менее удовлетворительные. Почти все регионы отмечают, что претворение стратегий и планов действий в эффективную работу и планы управления идет непросто. Многие регионы твердо намерены интегрировать гендерные вопросы в свою деятельность в качестве первоочередных задач, но при этом отмечают, что результаты работы по включению вопросов гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики в виде конкретных результатов в интересах детей в разных странах и секторах разные. Чаще всего называют две проблемы: отсутствие целевого финансирования и занятость персонала другими задачами. Одна из существенных трудностей в том, что деятельность по программам обычно осуществляется по секторам, а гендерные проблемы не всегда соотносятся с тем или иным сектором. В большинстве отделений нет специального ответственного работника по гендерным вопросам, который мог бы возглавить эту работу, обеспечить координацию и техническую поддержку, гендерными вопросами занимаются работники разных отделов.

15. Поэтому требуется уделить особое внимание тому, чтобы работа по обеспечению гендерного равенства не стала ничейным делом, хотя теоретически эта работа — дело всех и каждого. Возможно, это одна из причин того, что Отдел людских ресурсов пришел к выводу о невозможности учреждения системы типовых заданий и отчетности по гендерным вопросам в рамках системы

оценки эффективности, как это планировалось. Ни один из регионов не смог реализовать предусмотренную СППД концепцию введения единой универсальной системы, в которой были бы определены основные обязанности каждого работника по вопросам гендерного равенства, а их начальники учитывали бы результаты их работы по решению этих вопросов при оценке эффективности. Многие отделения выразили мнение о том, что «хотя понимание приоритетного значения гендерного равенства имеется..., трудно мобилизовать всех на овладение необходимыми техническими знаниями и на практическое применение принципов гендерного равенства». Нарастает понимание того, что все должны признавать необходимость обеспечения гендерного равенства как приоритетной задачи всей организации, это крайне важно, но не менее важно четко определить сферы ответственности за руководство работой по обеспечению гендерного равенства.

16. Пожалуй, главная трудность в претворении стратегий и планов в практические действия состояла в том, что расходы и ассигнования в СППД были определены только в порядке разового финансирования и выделенные ресурсы были израсходованы в течение 2010 года. Это означало и означает, что выделение средств и ресурсов в региональных и страновых отделениях на реализацию актуальных приоритетов по решению гендерных вопросов не всегда носит системный характер и тесно связано с планами работы региональных отделений и планами по выполнению страновых программ, а во многом зависит от умения руководить и инициативы отдельных лиц. Системная работа по реализации приоритетов программ затруднялась и характером системы распределения ресурсов, которая предусматривала выделение ресурсов главным образом по пяти приоритетным областям деятельности, которые определены в ССП. В рамках этой структуры гендерное равенство рассматривалось как относящееся только к сфере образования, представлявшей собой ведущий сектор приоритетной области № 2. А на реализацию приоритетов СППД ресурсы зачастую приходилось «изыскивать» на периферии этой структуры.

17. Таким образом, регионы и страны отмечают, что ресурсы на решение гендерных проблем, даже если они есть, нередко «распылены» по разным статьям. Это создает трудности при планировании и осуществлении стратегических инициатив с поэтапным наращиванием масштабов работ, сужает возможность внятного *видения* перспективы и масштабы кампаний по сбору средств, в результате работа сводится к менее масштабным, разрозненным мероприятиям с привлечением консультантов на краткосрочной основе. В целях всестороннего учета гендерных факторов и повышения эффективности работы организации представляется целесообразным привлекать специалистов на более долгосрочной основе, которые могут разрабатывать стратегию и реализовывать масштабные инициативы, наращивать внутренний потенциал организации и привлекать дополнительные средства.

18. Немалые трудности отмечались и при составлении отчетности о результатах работы по обеспечению гендерного равенства. В структуре ССП на 2006–2013 годы целевые показатели по гендерной проблематике были определены только по приоритетной области № 2. Фактически и ряд показателей по другим приоритетным областям имели отношение к гендерной проблематике. Однако ни в ССП, ни в СППД это отношение не было отражено, гендерные аспекты многих показателей практически не были учтены в отчетности организации в целом.

19. Хорошо, что во многих случаях регионы и страны организовали свою работу с учетом некоторых показателей гендерной проблематики, невзирая на это ограничение, так как сочли основные гендерные проблемы и результаты важными в условиях своих стран и регионов. В свою очередь работники отраслевых подразделений осуществляли деятельность по решению основных гендерных проблем, которые были определены в ССП. Таким образом, во многих случаях принимались инициативные меры по достижению результатов, имеющих отношение к гендерной проблематике, например по сокращению масштабов насилия в отношении девушек и женщин, по повышению осведомленности о различиях в потребностях девочек и мальчиков в связи с профилактикой ВИЧ, по обеспечению соответствующих санузлов в школах для девочек и мальчиков. Однако в отсутствие единой системы целевых показателей по гендерным вопросам невозможно оценить суммарную эффективность или сводный эффект от этих мер. Это серьезнейшее упущение стало для нас важным уроком, и в настоящее время принимаются меры по устранению этого недостатка в следующем стратегическом плане. Не менее важно устранить еще один пробел — обеспечить систематический сбор средств и выделение ресурсов на эффективную разработку программ по гендерным проблемам, которые позволят достигать конкретных результатов.

### **С. Потенциал и экспертные знания**

20. По итогам выполненной в 2008 году оценки работы по гендерным вопросам в качестве главной проблемы был отмечен дефицит потенциала и экспертных знаний. В частности, отмечалось, что система координаторов по гендерным вопросам требовала серьезной доработки. В СППД эта область работы была особо отмечена в качестве приоритетной, но итоги обзора в конце цикла указывают на то, что намеченные меры в основном успеха не принесли. Несмотря на предоставление большого количества руководящих рекомендаций, методического инструментария, проведение практикумов, работники страновых и региональных отделений по-прежнему считают серьезным пробелом отсутствие технического потенциала для решения гендерных вопросов. При подготовке следующего плана действий необходимо уделить особое внимание таким вопросам, как точное определение понятия «знания и квалификация по гендерным вопросам» и «технический потенциал» в контексте программной деятельности ЮНИСЕФ, а также привлечение квалифицированных специалистов и подкрепление их квалификации имеющимися ресурсами в рамках структуры ЮНИСЕФ.

21. Не так давно страновые и региональные отделения и штаб-квартиры ЮНИСЕФ направили данные для определения потребностей в специалистах по гендерным вопросам в несколько учреждений Организации Объединенных Наций, работу которых координирует Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-женщины). Итоги инвентаризации потенциала ЮНИСЕФ по гендерным вопросам: три специалиста или консультанта в штаб-квартирах, два — в региональных отделениях, 27 — в страновых отделениях. Плюс 166 координаторов по гендерным вопросам в страновых отделениях ЮНИСЕФ. По итогам обзора в конце цикла выявлены многочисленные недостатки и проблемы в работе координаторов по гендерным вопросам; эти недос-



татки были отмечены и в ходе проведения оценки: нет четкого разграничения прав и обязанностей по гендерным вопросам и по секторам; нет ясности в определении функций по распространению информации и по руководству технической работой; низкий должностной уровень координаторов, отсутствие у них авторитета; отсутствие экспертных знаний по гендерным вопросам. Поэтому при разработке следующего плана действий необходимо тщательно проанализировать различия в функциях, квалификационных требованиях, ожиданиях и результатах работы в отношении 27 специалистов по гендерным вопросам и 166 координаторов.

22. Во многих страновых и региональных отделениях принимались меры по совершенствованию системы координаторов, но не везде успешно. В частности, в рамках одной из стратегий координаторов назначали из числа работников более высокого уровня. В Региональном отделении для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO) ввели систему, предусматривающую назначение координаторами по гендерным вопросам начальников отраслевых отделов: предполагалось, что они смогут содействовать решению гендерных проблем в соответствующих отраслях. В ряде случаев это приносит успех, особенно когда работник искренне заинтересован в решении гендерных проблем, способен руководить работой по разработке и осуществлению стратегий по программам, содействовать привлечению ресурсов. В других случаях такой подход оказался менее успешным: работники более высокого уровня чрезмерно заняты, у них нет ни времени, ни опыта для оказания необходимой помощи в анализе данных, выявлении лимитирующих факторов и препятствий, для формирования эффективных партнерских взаимоотношений, привлечения нужных работников и консультантов. В некоторых странах создавали комитеты или рабочие группы по гендерным вопросам, в частности в Бангладеш, Индии, Непале, Шри-Ланке. В Региональных отделениях для Западной и Центральной Африки (WCARO) и для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO) тоже учреждены комитеты по гендерным вопросам для руководства работой и анализа результатов на региональном уровне. Однако имеются трудности в организации заседаний и в сохранении некоторых из этих региональных органов. В Региональном отделении для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO), например, такой комитет был учрежден год назад, но еще не провел ни одного заседания; в Региональном отделении для Западной и Центральной Африки (WCARO) члены комитета не участвуют в заседаниях, так как заняты параллельной деятельностью в Региональной группе управления.

23. Формирование надежного сетевого сообщества работников, обладающих практическим опытом в решении гендерных проблем, должно стать одной из приоритетных задач следующего плана действий; в качестве первого шага необходимо задействовать 27 имеющихся специалистов и наиболее опытных и авторитетных из координаторов. Разработка плана действий поможет более точно оценить потребности в специалистах по гендерным вопросам на всех уровнях — от стратегического и технического руководства на уровне штаб-квартиры до контроля, оказания технической поддержки и гарантий качества работы на региональном уровне до практического опыта в интеграции гендерных вопросов в программы на уровне стран.

24. Поступающие данные по итогам оценки в конце цикла уже позволяют понять, что имеют в виду работники, подчеркивая потребность в «специальных знаниях по гендерным вопросам». Особое значение имеют приводимые ими

примеры положительного опыта, которые демонстрируют эффективность таких знаний при разработке более качественных программ и для достижения результатов в деле обеспечения гендерного равенства. Эта идея особенно подчеркивалась в ответах на вопросы обследования, которое проводило Управление по чрезвычайным программам (EMOPS): «Я считаю, что улучшение дел в реагировании на гендерные проблемы в нашей группе связано с тем, что наше агентство выделило специальных работников по решению чрезвычайных гендерных проблем... Выделение работников, постоянно занимающихся только гендерными вопросами, позволило нам заниматься гендерными вопросами более регулярно, а также привлечь дополнительные кадровые ресурсы для того, чтобы обдумывать и анализировать свои действия, — ведь раньше мы не имели такой возможности». И в Нигерии наличие специалиста по гендерным вопросам и проблемам развития позволило ЮНИСЕФ более активно поддерживать проект закона о запрете насилия против граждан. Представители Регионального отделения для Восточной и Южной Африки (ESARO) отмечают, что важнейшим фактором, содействующим решению гендерных проблем, стала Инициатива Организации Объединенных Наций по вопросам образования девочек и наличие специалиста по вопросам образования и гендерным проблемам. В регионе Центральной и Восточной Европы и Содружества Независимых Государств (ЦВЕ-СНГ) возможность пользоваться технической поддержкой и помощью лучших специалистов по гендерным вопросам стала важнейшим фактором, позволившим привлечь приоритетное внимание к проблеме ВИЧ в рамках программ помощи беременным женщинам, употреблявшим наркотики. В Региональном отделении для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO) штатный специалист по гендерным вопросам играет важнейшую роль в предоставлении странам своевременной и эффективной помощи в деле всестороннего учета гендерных факторов, в том числе в проведении среднесрочных обзоров, подготовке документов страновых программ, выполнении анализов конкретных ситуаций и в обеспечении результативной деятельности в целях развития.

25. На сегодняшний день добросовестные усилия, предпринимаемые в штаб-квартире и в региональных отделениях в целях увеличения числа квалифицированных специалистов на местах не очень согласуются с работой сотрудников местных отделений по определению потребности в таких специалистах, и эту проблему необходимо решать в рамках различных стратегий. В 2010 году был учрежден общемировой реестр специалистов по гендерным вопросам в качестве «механизма одного окна» для привлечения сторонних специалистов по гендерным вопросам. Кроме того, были предоставлены ссылки на другие внешние ресурсы, в частности на резервный реестр специалистов по гендерным вопросам, и ряд стран воспользовались этим реестром. Помимо этого некоторые региональные отделения, в частности Региональное отделение для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO), составили собственные реестры специалистов по гендерным вопросам в дополнение к общемировому. Основная трудность — обеспечение ведения и учет обновления этих реестров; через некоторое время ими перестали пользоваться.

26. В период выполнения СППД было организовано еще одно масштабное мероприятие по укреплению потенциала национальных организаций, направленное на улучшение качества обучения работников по гендерным вопросам. На мировом уровне в марте 2011 года был организован интернет-курс «Гендер-

ное равенство, слаженность действий в системе Организации Объединенных Наций и вы», — это вводный курс по основным понятиям и вопросам гендерной проблематики. Прохождение этого курса является предварительным условием участия в учебных практикумах по программам ЮНИСЕФ, однако на сегодняшний день уровень участия работников в этом курсе очень низок: в 2011 и 2012 годах обучение в рамках этого курса прошли всего лишь около 5–7 процентов сотрудников-специалистов. Ситуация парадоксальная, с ней необходимо разобраться.

27. Региональные и страновые отделения также принимают различные меры по обучению персонала в целях повышения квалификации собственных кадров в вопросах гендерного равенства. Эти меры позволяют получить ценный опыт, а также помогают выработать более эффективные модели обучения. Например, в Отделении для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO) занятия по гендерной проблематике включили в программы региональных совещаний и практических семинаров, в том числе в отношении просвещения в чрезвычайных ситуациях, с составлением программ работы с подростками и программ по водоснабжению и санитарно-гигиеническим системам. В Киргизстане был проведен практический семинар по наращиванию потенциала в сфере учета гендерных факторов, посвященный методикам разбивки и детализации данных, анализа гендерных проблем, контроля и оценки результатов. В рамках семинара группы работников по реализации отдельных программ включили мероприятия по гендерной проблематике в действующие планы работ. Региональное отделение для Западной и Центральной Африки (WCARO) обратилось в Королевский Институт тропических исследований Нидерландов (KIT) с просьбой организовать занятия для представителей восьми стран и оказать им помощь в разработке и осуществлении конкретных планов и программ с определением целевых показателей. Теперь необходимо сохранить эффект от этих занятий, ведь потребность в дальнейшем обучении и наращивании потенциала сотрудников сохраняется во всех подразделениях нашей организации.

#### **D. Управление на основе системы знаний**

28. Два основных механизма управления на основе системы знаний и распространения информации по гендерным вопросам в мировом масштабе — опросы ЮНИСЕФ об итогах собственной оценки учета гендерных факторов и сообщество практиков по гендерным вопросам — работали менее эффективно, чем предполагалось, — во многом из-за низкого уровня участия. В опросах реально участвовали около 10 процентов респондентов. Сообщество практиков было создано для содействия обмену знаниями и информацией об эффективных методах работы по решению гендерных вопросов, а также для содействия установлению контактов между работниками в целях повышения квалификации и совместной выработки новаторских решений. Но с момента учреждения этого механизма доля активных участников очень низка: в 2011 году лишь 2 процента работников активно участвовали в деятельности сообщества, это очень далеко от целевого показателя в 25 процентов. Вероятно, столь низкий уровень участия связан с тем, что работники заняты другими приоритетными задачами и мало знакомы с этим механизмом обмена знаниями.

29. Наряду с потребностями в укреплении потенциала и повышении квалификации в региональных и страновых отделениях ЮНИСЕФ по-прежнему сохраняется потребность в механизмах регулярного обмена знаниями и опытом и распространения сведений о практических решениях гендерных вопросов. В отличие от координаторов по другим специальным вопросам координаторы по гендерным вопросам не сознают, что входят в состав широкого сетевого сообщества экспертов, ведь деятельность по решению гендерных вопросов, как правило, является добавлением к их основным функциям и обязанностям. К тому же при переводе в другое отделение они не всегда сохраняют функции координатора. В ряде регионов отметили, что за истекшие три года им не удалось выполнить задачу организации работы сетевого сообщества по гендерным вопросам. Представители Регионального отделения для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO) отмечают: «...еще одна невыполненная задача — создание энергичной и эффективной системы координаторов и сетевого сообщества специалистов по гендерным вопросам в регионе Ближнего Востока и Северной Африки...не проведено ни одного совещания регионального сетевого сообщества специалистов, на котором координаторы по гендерным вопросам могли бы познакомиться друг с другом, обменяться идеями, пройти обучение. За истекшие три года в региональном и страновых отделениях реализованы многие инициативы, но систематического обмена передовым опытом не было».

30. На общемировом уровне также существует потребность в механизме для регулярного обмена информацией и опытом и для выработки стратегий в отношении приоритетов и программ ЮНИСЕФ по гендерным вопросам. Этим целям в наибольшей степени соответствует Целевая группа по вопросам гендерного равенства (ЦГГР), учрежденная для контроля за выполнением сначала одногодичного плана, а затем — СППД. Целевая группа эффективно функционирует в качестве механизма организации по содействию обмену информацией по СППД между штаб-квартирами и региональными и страновыми отделениями. И хотя в настоящее время ЦГГР является лишь механизмом для обмена информацией, относящейся к процедурам и системам организации, в принципе она может стать форумом для периодических контактов с представителями ЮНИСЕФ высокого уровня, которые активно поддерживают идеи гендерного равенства и могут оказать помощь в выработке стратегических и практических решений.

## **Е. Руководящая роль и партнерства**

31. ЮНИСЕФ удалось добиться гораздо больших успехов в области укрепления руководящей роли, авторитета и информационно-просветительской работы, которая также определена в СППД как одна из приоритетных областей. В последние три года высшее руководство ЮНИСЕФ демонстрирует реальную заинтересованность в решении гендерных вопросов. Действующий Директор-исполнитель поддерживает гендерное равенство и расширение прав и возможностей девочек, считая это важнейшим аспектом нынешнего усиления внимания вопросам справедливости. В целях повышения квалификации специалистов и руководящей роли в решении гендерных вопросов ЮНИСЕФ учредил должность Главного советника по гендерным вопросам, вопросам прав и развития; эта должность уровня D-1 была замещена в 2012 году. В совокупности эти меры, особенно в течение прошлого года, усилили присутствие, роль и эф-

фективность ЮНИСЕФ в важнейших международных органах и партнерствах по гендерным вопросам. Это относится и к новым партнерствам, таким как инициатива «Подтверждаем обещание», в программе которой гендерное равенство определено как один из пяти определяющих факторов выживания детей, а также формирующееся общемировое партнерство по недопущению браков между несовершеннолетними «Девочки — не невесты». Это относится и к деятельности по выработке повестки дня в области развития на период после 2015 года, в которой ЮНИСЕФ, совместно со структурой «ООН-женщины», является сопредседателем Целевой группы по вопросам неравенства, а также к действующим инициативам, в частности к Инициативе Организации Объединенных Наций по вопросам образования для девочек и кампании «Сообща покончим с насилием в отношении женщин».

32. ЮНИСЕФ играет активную роль в реализации межучрежденческих процедур и инициатив в поддержку гендерного равенства в качестве члена Межучрежденческой сети по делам женщин и гендерному равенству, нередко выступая во взаимодействии со структурой «ООН-женщины». Например, в 2011 году ЮНИСЕФ участвовал в экспериментальном выполнении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (UN SWAP) по проведению политики Совета руководителей учреждений Организации Объединенных Наций по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, под руководством структуры «ООН-женщины». Помимо этого в рамках партнерского взаимодействия с другими учреждениями ЮНИСЕФ по-прежнему содействует подготовке отчетов страновых групп Организации Объединенных Наций Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин в ходе предсессионных совещаний рабочих групп. Кроме того, в 2011–2012 годах ЮНИСЕФ (совместно с ПРООН) выступал сопредседателем подгруппы по учету ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства Целевой группы по гендерному равенству в составе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития; эта подгруппа разработала комплекс единых принципов и стандартов индикатора проведения политики обеспечения гендерного равенства для системы Организации Объединенных Наций.

33. В рамках работы в ознаменование вновь учрежденного Международного дня девочек ЮНИСЕФ (назначенный ведущим учреждением по организации мероприятий этого дня) во взаимодействии с Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения, структурой «ООН-женщины» и инициативой «Девочки — не невесты» участвовал в подготовке мероприятия высокого уровня по недопущению браков между несовершеннолетними, — такова была тема Международного дня. Международный день девочек отмечался во многих страновых отделениях. За последние два года Управление по чрезвычайным программам (EMOPS) активизировало свое участие и стало играть заметную роль в деятельности межучрежденческих партнерских объединений по гендерным вопросам. Управление возглавляло в качестве сопредседателя рабочую подгруппу по гендерному равенству и гуманитарным мерам Межучрежденческого постоянного комитета (МПК), представляло МПК на профильных форумах, в качестве сопредседателя подгруппы распространяла рекомендации по решению гендерных проблем в Мали, Сирийской Арабской Республике, Йемене, странах Сахеля. Работа в МПК будет продолжена и в 2013 году.

34. На региональном и страновом уровнях результаты обзоров в конце цикла дают менее однозначную картину качества взаимодействия в рамках межучрежденческих партнерств. Например, из Регионального отделения для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO) сообщают, что межучрежденческая координация действий по гендерным вопросам идет непросто, имеются лишь отдельные примеры совместного использования ресурсов и объединения возможностей. А представители Регионального отделения для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO) сообщают об очень успешном взаимодействии с Инициативой Организации Объединенных Наций по вопросам образования девочек и Объединенной программой Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС). Выполнены исследования с учетом гендерной проблематики, подготовлены информационно-просветительские доклады, которые используются в работе государственных органов и партнерские организации, действующие в поддержку развития. Аналогичные показатели и у партнерств с участием организаций гражданского общества; в некоторых регионах, в частности в Региональных отделениях для Южной Азии (ROSA) и для Америки и Карибского бассейна (TACRO), ЮНИСЕФ эффективно взаимодействует с женскими организациями, неправительственными организациями и предприятиями частного сектора в поддержку мер в области образования для девочек, борьбы против насилия, улучшения санитарно-гигиенических условий и соблюдения гигиены в период менструации. В свою очередь такие Региональные отделения, как отделения для Западной и Центральной Африки (WCARO) и для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO), сообщают, что им трудно найти сильных партнеров из числа организаций гражданского общества для решения гендерных проблем. Один из важных выводов по итогам недавно выполненной ЮНИСЕФ оценки эффективности деятельности в целях развития состоит в том, что партнеры, привлекаемые на основе соглашений о сотрудничестве в реализации программ, редко проходят отбор по признаку возможностей и квалификации в области решения гендерных проблем. Это, конечно, недостаток, препятствующий формированию прочных альянсов и достижению результатов, справедливых с точки зрения гендерной проблематики.

35. В самом ЮНИСЕФ отмечается все больше признаков укрепления руководящей роли организации в решении гендерных проблем на местах. В трех Региональных отделениях — для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO), для Центральной и Восточной Европы и СНГ (ЦВЕ/СНГ) и для Южной Азии (ROSA) — введена практика включения гендерных проблем в качестве постоянных пунктов повестки дня совещаний Региональной группы управления. В Региональном отделении для Южной Азии (ROSA) гендерная проблематика занимает видное место в работе совещаний региональных сетевых сообществ по вопросам образования, ВИЧ и СПИД, защиты детей, а также в совместной с партнерами деятельности по наращиванию потенциала местных организаций. В других региональных отделениях ход работы по решению гендерных вопросов рассматривается на заседаниях Региональных групп управления. В ряде региональных отделений обязанности координатора по гендерным вопросам в определенные периоды исполнял заместитель руководителя отделения, что также свидетельствует о приоритетном значении гендерных вопросов для этих регионов. В Региональном отделении для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO) заместитель регионального директора курирует работу регионального консультанта по гендерным вопросам и оказывает ему всяческую поддержку.

36. Для многих работников полномочия и обязанности ЮНИСЕФ по содействию гендерному равенству ясны из общих целей и задач организации, ее политики по гендерным вопросам и положений СППД, но каким образом это должно отражаться в их собственной работе, не совсем понятно. Особенно непонятно различие между гендерным равенством в качестве стратегического нормативного принципа и сужением этого принципа до одной из нескольких взаимосвязанных стратегий, что отражается и в организационной структуре и в ССП. Как отметили представители Регионального отделения для Восточной Азии и Тихого океана (EAPRO): «Из-за большого объема директивных документов, проходящих через страновые отделения, а также необходимости решения других приоритетных задач, в частности контроля за результатами деятельности по обеспечению справедливости и управлению преобразованиями, гендерные вопросы в некоторых случаях отступают на второй план. Требуется дополнительная работа по согласованию задач по решению гендерных вопросов и обеспечению справедливости в системе ЮНИСЕФ по учету результатов работы. Кроме того — и это имеет еще большее значение, — существуют различия в понимании того, что означает учет гендерных факторов на практическом уровне».

## **Г. Разработка программ**

37. В ЮНИСЕФ предприняты серьезные усилия по совершенствованию и контролю за внедрением процедур планирования и разработки программ по решению гендерных вопросов; эта работа принесла некоторые успехи, однако сохраняются и серьезные пробелы. Более заметные успехи достигнуты в деле сбора и доступности данных. Кроме того, ЮНИСЕФ принимает меры по контролю за расходованием средств при помощи индикатора проведения политики обеспечения гендерного равенства; эта система эффективно способствует достижению некоторых целей организации, но и в ней имеются возможности для дальнейшего совершенствования.

### **Данные по гендерным проблемам**

38. В деле сбора и обеспечения доступности данных с разбивкой по полу, по целому ряду аспектов деятельности ЮНИСЕФ достигнуты значительные успехи. В ходе последнего этапа обследования по многим показателям с применением гнездовой выборки (MICS4) получены данные из более 60 стран по более 100 показателям, причем данные представлены с разбивкой по полу. В структуре опроса MICS4 имеются особые разделы, посвященные вредным обычаям с серьезными гендерными аспектами, таким как браки между несовершеннолетними и калечащие операции на женских гениталиях. Работники ЮНИСЕФ анализируют эти данные и используют их в отчетности по проблеме гендерного неравенства в важнейших докладах и публикациях, в том числе в докладах «Положение детей в мире» и «Прогресс в интересах детей». В частности, в докладе «Прогресс в интересах детей» за 2012 год были представлены данные с разбивкой по полу о подростках по более чем 30 показателям в соответствии с уровнем благополучия. В масштабе стран при анализе данных по гендерным вопросам особое внимание уделялось ряду актуальных проблем, таких как насилие по половому признаку, торговля людьми, ВИЧ/СПИД, браки между не-

совершеннолетними, гендерное неравенство в сфере образования и в связи с положением девочек-подростков.

39. ЮНИСЕФ участвует в подготовке расчетных показателей детской смертности с разбивкой по полу, в рамках деятельности Межучрежденческой группы по расчетам показателей смертности, которая впервые опубликовала свои расчеты в 2013 году. ЮНИСЕФ является сопредседателем технической рабочей группы по показателям при Межучрежденческой группе экспертов по гендерной статистике; эта группа разработала базовый комплекс из 52 показателей для составления отчетов по гендерной статистике в общемировом масштабе. Данные с разбивкой по полу размещены на сайте [www.childinfo.org](http://www.childinfo.org); там имеются данные почти по всем показателям, однако необходимо отметить, что в настоящее время «гендерная статистика» не является непосредственно доступной и удобной в использовании категорией для обзора соответствующих показателей.

40. Этот пробел в демонстрации и обеспечении доступности данных по гендерной проблематике для более широких категорий пользователей, возможно, отчасти объясняет существующее мнение о том, что имеющиеся данные по большей части лишь предстоит проанализировать с точки зрения гендерной концепции. Среди других причин — отсутствие осведомленности о гендерных проблемах и об анализе, который может быть выполнен для более глубокого понимания этих проблем. Кроме того, проанализированные данные необходимо распространять более широко и эффективно — и внутри организации, и за ее пределами. Это усовершенствование имеет первостепенное значение для разработки более эффективных программ на основе фактических данных и для информационно-просветительской работы по вопросам гендерного равенства.

41. Помимо разбивки данных по полу формируется понимание важности учета гендерного равенства не только в качестве целевого показателя как такового и самого по себе, но и как определяющего фактора благополучия детей и соблюдения их прав. Такое понимание неравенства положения мужчин и женщин как ограничивающего фактора и препятствия становится очевидным в ходе работы над системой мониторинга результатов с учетом задачи обеспечения справедливости (MoRES). Сейчас началась работа по определению показателей, относящихся к гендерной проблематике, и их включению в руководящие принципы системы MoRES по разработке стратегий на основе фактических данных. Однако эта работа пока находится на начальной стадии, и к ней необходимо привлечь квалифицированных специалистов по методике учета показателей по гендерным вопросам — и в штаб-квартирах, и в региональных отделениях, — которые помогут выработать необходимые показатели и методику их применения для включения в схемы отчетности.

#### **Индикатор проведения политики обеспечения гендерного равенства**

42. Индикатор проведения политики обеспечения гендерного равенства (GEM) был разработан для учета расходов на достижение промежуточных результатов, которые должны способствовать достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей девочек и женщин. Для расчета индикатора проведения политики обеспечения гендерного равенства необходимо выполнить внутреннюю оценку каждого промежуточного результата, достигнутого на средства бюджета по программам, по четырем категориям по шкале от 0

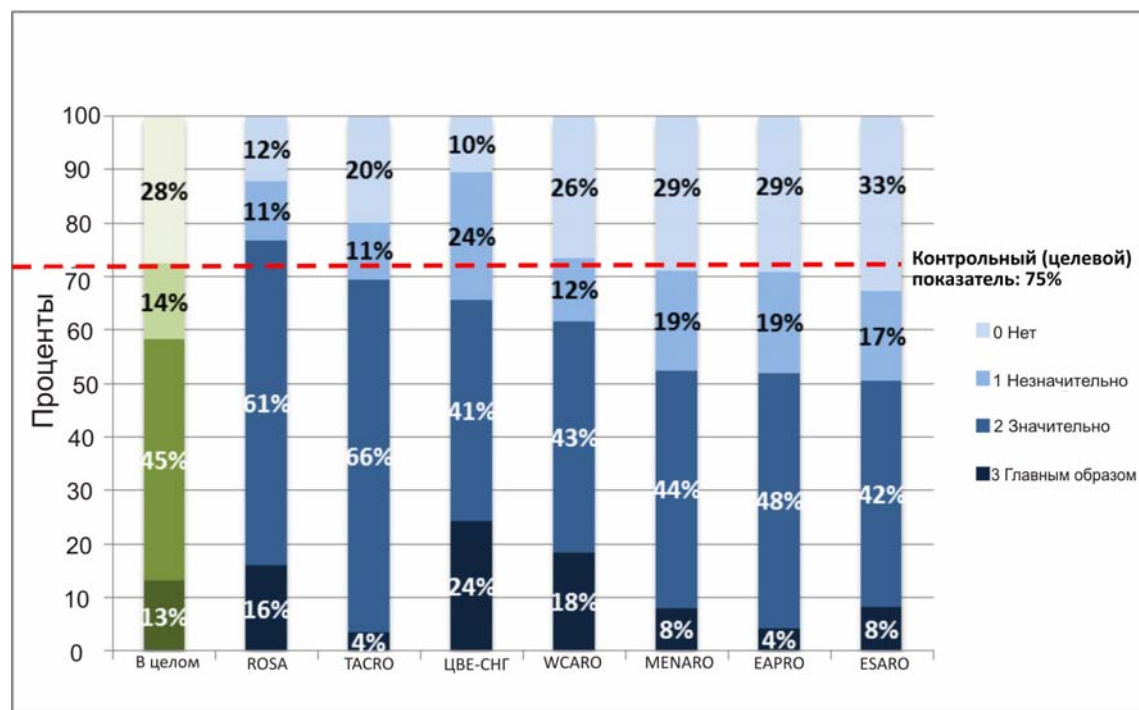


(содействие гендерному равенству практически отсутствует) до 3 (основное содействие гендерному равенству). Этот показатель был интегрирован в используемую в ЮНИСЕФ систему управления предприятиями в 2011 году и применялся в различных страновых и региональных отделениях, а в 2012 году был введен на всех уровнях — в страновых и региональных отделениях и в штаб-квартирах — одновременно с переходом на виртуальную интегрированную информационную систему VISION. Начиная с 2012 года был введен и индикатор проведения политики обеспечения гендерного равенства МПК на основе аналогичной классификации из четырех категорий в отношении программ гуманитарной помощи — и в ЮНИСЕФ, и в качестве обязательного элемента процедуры совместного призыва сетевой системы проектов.

43. Согласно данным GEM, в 2011 году 39 процентов всех промежуточных результатов были отнесены к категории результатов, которые играли значительную роль в достижении гендерного равенства, и 11 процентов играли основную роль в достижении этой цели. В 2012 году доля промежуточных результатов, которые играли значительную роль, увеличилась до 44 процентов, а доля результатов, которые играли основную роль в достижении этой цели, не изменилась. В совокупности доля результатов этих двух категорий в 2012 году превысила целевой показатель в 50 процентов, предусмотренный в СППД. Аналогичный результат отмечается и по индикатору проведения политики обеспечения гендерного равенства МПК в отношении гуманитарной обстановки: 58 процентов проектов ЮНИСЕФ отнесены к категориям проектов, играющих значительную или основную роль в обеспечении гендерного равенства в 2013 году.

44. На диаграмме 2 представлено распределение расходов по категориям индикатора проведения политики обеспечения гендерного равенства в 2012 году, по регионам и ЮНИСЕФ в целом. Расходы, содействовавшие достижению результатов по гендерным вопросам главным образом или значительно, составили 58 процентов, это ниже целевого показателя в 75 процентов, предусмотренного в СППД. В настоящее время этот целевой показатель достигнут только в одном регионе — в Южной Азии (ROSA). В 2011–2012 годах данные по основным целевым направлениям ССП неизменно свидетельствуют о том, что растет доля расходов на образование и меры по защите детей, которые относятся к категории затрат, значительно или в основном способствовавших достижению гендерного равенства, по сравнению с расходами по другим направлениям деятельности. Данные за 2012 год указывают, что достигнуты значительные успехи в увеличении доли расходов на меры по обеспечению гендерного равенства по важнейшим направлениям, связанным с мерами по обеспечению выживания и развития грудных детей, по которым эти показатели были традиционно среди самых низких. Особо следует отметить рост показателей по направлениям, связанным с питанием (совершенствование методов и расширение доступа к товарам и услугам) — с 40 до 59 процентов, а также в связи с мероприятиями по спасению детей в условиях гуманитарных бедствий — с 41 до 69 процентов.

Диаграмма 2  
**Расходы, способствовавшие повышению индикатора проведения политики обеспечения гендерного равенства в 2012 году в разбивке по регионам**



45. Хотя система GEM дает полезную информацию о приоритетах и расходах, связанных с решением гендерных вопросов, эти показатели основаны на результатах внутренних оценок и представлениях работников о гендерных проблемах, а значит, сведения, которые дает эта система, возможно, не всегда объективны. На страновом уровне за обеспечение качества данных отвечает заместитель представителя, но, возможно, он не имеет необходимой квалификации и времени для анализа категорий показателей, которые определяют его работники. Судя по отзывам из региональных отделений, поступившим в рамках обзора в конце цикла, их работники считают, что система GEM не только предоставляет возможности, но и создает трудности; она дает ценную возможность обсудить, какую роль играет ЮНИСЕФ в обеспечении гендерного равенства, но в то же время работники региональных отделений нередко сталкиваются с трудностями, пытаясь выполнить объективную проверку рейтингов по гендерным индикаторам, хотя это требование предусмотрено руководящими указаниями, поступающими из штаб-квартир.

46. Процедура проверки индикаторов проведения политики обеспечения гендерного равенства МПК, которые проходят независимую проверку с участием консультанта из структуры МПК по реализации инициативы по созданию резерва специалистов по гендерным вопросам (GenCap), позволяет оценить качество показателей GEM, предоставляемых работниками отделений. Проведенная в 2012 году оценка результатов по состоянию на середину года выявила почти 100-процентное завышение показателей в сторону более позитивных па-

раметров в системе индикаторов проведения политики обеспечения гендерного равенства МПК. По данным внутренних оценок 70 процентов результатов были отнесены к категории результатов, играющих значительную или основную роль в обеспечении гендерного равенства, но по итогам проверки с участием консультантов по гендерным вопросам эта доля снизилась до 36 процентов.

47. Так что неудивительно, что, несмотря на процентные показатели в системе GEM, работники по-прежнему отмечают, что главная трудность в работе по решению гендерных вопросов — недостаток ресурсов. Многие считают, что отсутствие отдельного целевого финансирования является причиной сохраняющегося дефицита квалифицированных специалистов и фактором, препятствующим оптимизации ресурсов. Как отмечается в сообщении из отделения по региону ЦВЕ-СНГ, «Из-за нехватки ресурсов отмечается разрозненный подход к деятельности по учету гендерных факторов, а не плановый и системный».

### **Страновые программы**

48. В ходе реализации СППД региональные и страновые отделения стали разрабатывать инструменты и руководящие указания для интеграции гендерных вопросов в основную деятельность организации, принимая меры для учета проблем гендерного равенства в документах и планах действий по реализации страновых программ, в соглашениях о сотрудничестве с партнерами в реализации программ, в контроле и оценке результатов. В дополнение к этим практическим инструментам, используемым на местах, были доработаны электронное руководство ЮНИСЕФ по правилам и процедурам реализации программ и курс обучения по процедурам планирования программ с целью усиления внимания к вопросам гендерного равенства в качестве нормативного принципа в рамках процедур разработки и реализации страновых программ. Один из недостатков в системе сводных контрольных показателей по гендерной проблематике в действующем ССП — отсутствие детальных параметров и руководящих указаний для контроля за эффективным использованием этих инструментов и руководящих указаний. В новом стратегическом плане на 2014–2017 годы система контрольных показателей существенно усилена и дает возможность ежегодного анализа эффективности использования этих ресурсов в деятельности по реализации страновых программ.

49. Меры, которые принимались в масштабе всей организации по интеграции гендерной проблематики в документы по страновым программам, на ранних этапах дали хорошие результаты, но в период после 2009 года эти результаты, по-видимому, сохранить не удалось. Качественные обзоры с привлечением независимых экспертов указывают на то, что доля документов по страновым программам, утвержденных Исполнительным советом, которые соответствуют требованиям организации в отношении учета гендерных факторов, увеличилась с 45 процентов в 2007 году до 59 процентов в 2009 году, но в последующие три года оставалась на прежнем уровне. Начальный скачок этого показателя отчасти можно объяснить тем, что в 2008–2009 годах после оценки гендерной проблематики, организация уделяла больше внимания решению гендерных вопросов. Сегодня задача по-прежнему состоит в том, чтобы обеспечить продолжение набранных темпов. Кроме того, следует отметить, что, несмотря на начальные успехи, доля документов по страновым программам, соответствующих требованиям в отношении достижения гендерного равенства,

неизменно ниже соответствующих значений всех остальных основных показателей деятельности, охваченных оценкой, в том числе таких, как подход, в основу которого положена категория прав человека, коммуникация в интересах программ развития, система управления, ориентированная на достижение конкретных результатов, обеспечение справедливости.

50. Очевидно, что одна из проблем с применением системы GEM и документов по страновым программам, связана с тем, каким образом работники страновых отделений понимают и формулируют гендерные проблемы и целевые показатели по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и как эти показатели учитываются в процедурах отчетности и планирования. Например, страны, занимающиеся проблемами подростков, которые составляют значительную часть деятельности в рамках программ в Региональных отделениях для Америки и Карибского бассейна (TACRO), для Южной Азии (ROSA) и для Ближнего Востока и Северной Африки (MENARO), в большинстве случаев занимаются и решением гендерных вопросов, но не всегда учитывают их в качестве таковых. История деятельности организации указывает на то, что работники склонны увязывать гендерные проблемы в большей степени с работой в области защиты детей и образования, чем с другими важнейшими направлениями деятельности. Кроме того, в рамках программ по гендерной проблематике, возможно, ведется большая работа и имеются значительные успехи, но внутренние механизмы учета не позволяют точно определить, являются ли эти успехи случайными или закономерными.

51. Аналитические исследования, проводимые в региональных отделениях, свидетельствуют о том, что по-прежнему сохраняется потребность в укреплении систем мониторинга, оценки и документального оформления инициатив в рамках программ, направленных на решение гендерных проблем. В настоящее время в отчетах страновых отделений большинства регионов в основном приводятся данные о процедурных мероприятиях, а не о работе в рамках программ и не о более общих результатах, достигнутых в обеспечении гендерного равенства. По итогам обзора в конце цикла можно сделать немаловажное наблюдение: существует распространенное заблуждение, что гендерное равенство — это в основном учет гендерных факторов. Поэтому для многих работников целью становится именно процесс учета гендерных факторов (а не практические результаты в интересах детей, достижению которых этот учет может содействовать).

52. Необходимо определить, обеспечивают ли программы эффективную реализацию стратегий решения гендерных проблем и достижение справедливых результатов с учетом гендерного равенства, либо программы являются эффективными, но не предусматривают адекватных процедур отчетности; это главная задача, которая должна быть решена в ходе разработки планов действий по решению гендерных проблем. Например, анализ эффективности деятельности ЮНИСЕФ в целях развития, недавно выполненный Министерством иностранных дел Нидерландов, показал, что менее одной трети программ, отраженных в выборке данных для анализа, предусматривали эффективные меры по достижению гендерного равенства; еще треть программ вообще не предусматривали никаких мер в этой области. В дальнейшем будет важно определить, в чем проблема, касающаяся программ последней категории — в отсутствии надлежащего документального оформления работы или в отсутствии самой работы.

## **Г. Условия работы и распространение информации**

53. ЮНИСЕФ добился определенных успехов в формировании условий работы, которые в большей степени соответствуют требованиям равноправия мужчин и женщин, хотя на некоторых актуальных направлениях результаты пока нельзя признать удовлетворительными. Достижение паритета в представительстве мужчин и женщин на руководящих должностях является одним из приоритетов организации, но движение в этом направлении идет медленнее, чем предполагалось. Доля женщин на должностях уровня Р-5 и выше увеличилась с 38 процентов в 2006 году до 42 процентов в 2012 году но эта доля по-прежнему значительно ниже целевого показателя — 50 процентов. Актуальность устранения этой диспропорции отмечается на самом высоком уровне: в ряде обращений к различным подразделениям организации Директор-исполнитель высказывался в поддержку равной представительности мужчин и женщин, а также требовал, что половину кандидатов на руководящие должности высокого уровня должны составлять женщины. Руководителям организации и работникам отделов людских ресурсов постоянно указывают на важное значение равного представительства мужчин и женщин на руководящих должностях; отдел людских ресурсов целенаправленно занимается подбором соответствующих кандидатов. ЮНИСЕФ решительно поддерживает меры по расширению осведомленности о возможности гибкого графика работы и его практического применения; такие возможности предусмотрены, но не всегда используются.

54. В части распространения материалов по гендерной проблематике и сведений о приоритетах в этой области достижения тоже нельзя считать однозначными. На раннем этапе информация о новой политике в отношении гендерных вопросов распространялась довольно активно, отмечался значительный обмен информацией по СППД с региональными отделениями. Но система или портал сопоставления и распространения опыта работы по решению гендерных вопросов нуждается в обновлении, это касается как внутренних, так и сторонних сайтов. Большую часть контрольных показателей, разработанных для учета хода и результатов работы по распространению информации, не удалось внедрить на практике, так как их применение потребовало бы учета и классификации огромного количества выступлений, публикаций, пресс-бюллетеней, сообщений и пр. Повышенное внимание к гендерной проблематике и регулярное обновление информации о деятельности по решению гендерных вопросов как одного из важнейших направлений профильной деятельности ЮНИСЕФ на сайте организации также могло бы содействовать регулярному учету сообщений, направляемых сторонним субъектам, через мониторинг количества посетителей тех или иных сайтов.

## **IV. Дальнейшая деятельность**

55. В СППД на 2010–2012 годы основное внимание было уделено системам и процедурам. Хотя ЮНИСЕФ не удалось в полной мере реализовать или учесть все масштабные элементы по восьми направлениям преобразований, были достигнуты значительные успехи по таким направлениям, как поддержка со стороны руководства, деятельность межучрежденческих партнерств, укрепление процедур планирования и отчетности и, самое главное, глубокая заинтересо-

ванность и активная роль региональных и страновых отделений в решении гендерных проблем как одного из институциональных приоритетов. Недоставало важного звена — возможности обеспечивать учет и оценку эффективности этих процедур и систем в достижении намеченных результатов по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек. Следующий план действий по решению гендерных вопросов будет разрабатываться на заложенной основе и будет направлен на ликвидацию этого пробела, так как в нем основное внимание будет уделено достижению и учету результатов программ, справедливых с точки зрения гендерного равенства.

56. Обзор в конце цикла указывает на то, что согласованное внимание должно быть уделено двум направлениям — достижению результатов и укреплению потенциала. Что касается результатов, в следующем плане действий будут предусмотрены более инициативные меры по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек в качестве важнейших конечных результатов, в дополнение к учету гендерных факторов в качестве важнейшего процесса. Уточнение этих понятий и их значимости для деятельности ЮНИСЕФ позволит установить, какие гендерные вопросы являются приоритетными для организации, почему они являются приоритетными и как они сочетаются друг с другом. Для этой работы определяющее значение будет иметь разработка целевых параметров в виде поддающихся учету показателей, и в ЮНИСЕФ уже проделана большая работа по отражению гендерной проблематики в сводной таблице результатов осуществления для следующего стратегического плана. Тесное взаимодействие с отраслевыми подразделениями и с персоналом на местах позволило определить целевые показатели по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в ходе разработки стратегического плана на 2014–2017 году, и в каждой категории целевых показателей определены важнейшие конечные итоги и валовые параметры.

57. В следующем плане действий будут сведены воедино и усилены целевые параметры в области гендерной проблематики, сформулированные в стратегическом плане, будут отмечены синергетические эффекты и факторы эффективности, связанные с координацией деятельности по различным категориям параметров, будет показано, что целое больше суммы слагаемых. Кроме того, в рамках плана действий содержательная часть и целевые параметры будут увязаны через общую рамочную концепцию и теорию преобразований — программную основу, на которой региональные и страновые отделения смогут осуществлять деятельность, причем рамочная концепция должны быть сопряжена с усилением внимания вопросам справедливости. Эта рамочная концепция должна быть простой, доступной и динамичной моделью, которая позволит работникам на местах «претворять» рассуждения о гендерной проблематике в конкретные мероприятия с учетом местных особенностей, которые ЮНИСЕФ и его партнеры смогут осуществлять ради достижения намеченных результатов, особенно в интересах девочек, ведь они, как правило, страдают от гендерных проблем в дополнение к другим трудностям, связанным с бедностью, принадлежностью к меньшинствам, инвалидностью и пр.

58. Аналогичные согласованные действия потребуются для выработки и утверждения следующего плана действий в отношении гендерной проблематики в части усиления потенциала и повышения квалификации специалистов по решению гендерных вопросов. В качестве важнейшего шага необходимо опреде-

лить уровень квалификации и опыта, которые требуются для удовлетворения потребностей, сформулированных работниками, а также разработать должностные инструкции, которые будут эффективно действовать в рамках системы ЮНИСЕФ, с тем чтобы гендерная проблематика была приоритетной не только при разработке программ, но и в практической деятельности. Понятно, что специалисты того или иного уровня квалификации уже привлекаются к работе по решению гендерных вопросов, но эта работа должна стать более согласованной, и, как выражаются работники на местах, привлекать специалистов надо «с умом». Продуманное расходование ресурсов для эффективного использования имеющихся специалистов, определения сфер ответственности и укрепления потенциала ЮНИСЕФ в области гендерной проблематики имеет первостепенное значение не только для достижения результатов, справедливых с точки зрения гендерного равенства, но и для реализации всех целей и задач ЮНИСЕФ. Таким образом, тщательно продуманное вложение средств в привлечение нужных специалистов имеет определяющее значение для эффективной и рациональной работы всей организации.

59. Процесс разработки следующего плана действий начался с обзора результатов в конце цикла и консультаций с государствами-членами о параметрах нового стратегического плана. Эта работа будет продолжаться до конца года: будут проведены внутренние консультации со специалистами, совещание по выработке стратегии с руководством организации, консультации со сторонними заинтересованными субъектами. ЮНИСЕФ планирует представить новый план действий по решению гендерных вопросов на 2014–2017 годы членам Исполнительного совета к началу 2014 года.