



## Ход работы по выполнению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

### Доклад Генерального директора

1. Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН) является первым общесистемным механизмом подотчетности Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. ОСПД ООН 2.0, введенный в действие в 2018 г., включает 17 показателей эффективности, согласованных с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. Эти показатели ориентированы на институциональные процессы и действия на уровне отдельных подразделений, что позволяет обеспечить общий метод продвижения к целям гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

2. В 2023 г. результаты деятельности ВОЗ по выполнению ОСПД ООН были оценены как «соответствующие» требованиям или «превышающие» уровень соответствия требованиям по 81% показателей эффективности. Это свидетельствует о значительном повышении рейтинга ВОЗ по сравнению с ее первоначальными 35% в 2018 г., 47% в 2021 г. и 63% в 2022 г. На рисунке 1 и в таблице представлен обзор прогресса ВОЗ за период между первыми рейтингами в 2018 г. и последними рейтингами в 2023 г.

**Рисунок 1. Результаты деятельности ВОЗ по выполнению ОСПД ООН в 2018–2023 гг.**

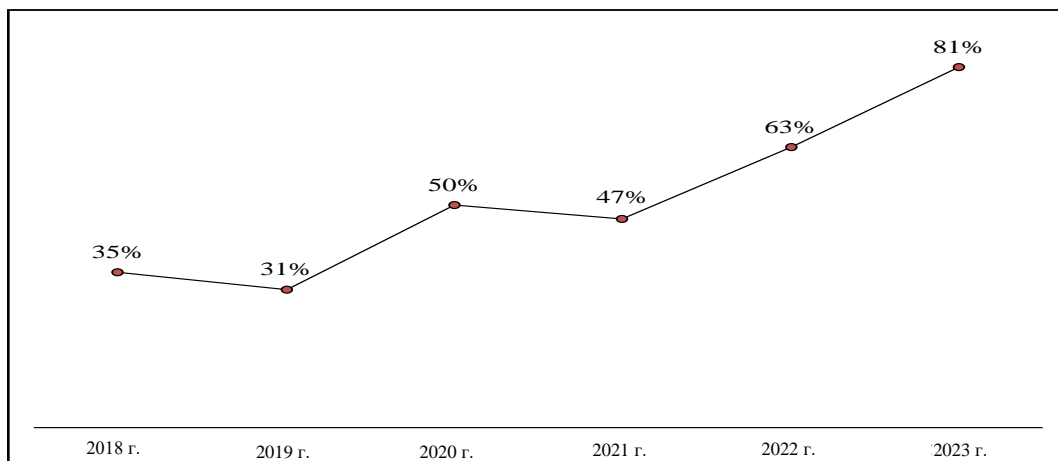


Таблица. Результаты деятельности ВОЗ по выполнению ОСПД ООН 2.0

Показатели эффективности (ПЭ)	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.
<i>Управление, ориентированное на результаты</i>						
ПЭ 1. Стратегическое планирование деятельности по достижению результатов в рамках Целей в области устойчивого развития (ЦУР), связанных с гендерной проблематикой	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют
ПЭ 2. Представление докладов по результатам в рамках ЦУР, связанным с гендерной проблематикой	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют
ПЭ 3. Достижение результатов в рамках ЦУР, связанных с гендерной проблематикой, в ходе осуществления программ	Н/П	Н/П	Н/П	Н/П	Н/П	Н/П
<i>Надзор</i>						
ПЭ 4. Оценка	соответствуют	соответствуют	соответствуют	превышают	превышают	превышают
ПЭ 5. Ревизия	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют
<i>Подотчетность</i>						
ПЭ 6. Политика	соответствуют	соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют
ПЭ 7. Лидерство	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют
ПЭ 8. Организация служебной деятельности с учетом гендерных факторов	превышают	превышают	превышают	превышают	превышают	превышают
<i>Кадровые и финансовые ресурсы</i>						
ПЭ 9. Отслеживание финансовых ресурсов	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют
ПЭ 10. Распределение финансовых ресурсов	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
ПЭ 11. Гендерная архитектура	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют
ПЭ 12. Равная представленность женщин	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
ПЭ 13. Организационная культура	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют
<i>Потенциал</i>						
ПЭ 14. Оценка потенциала	почти соответствуют	не соответствуют	не соответствуют	не соответствуют	почти соответствуют	соответствуют
ПЭ 15. Укрепление потенциала	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
<i>Согласованность</i>						
ПЭ 16. Знания и коммуникация	почти соответствуют	почти соответствуют	превышают	соответствуют	превышают	превышают
ПЭ 17. Согласованность	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют	превышают	превышают
<b>Соответствуют или превышают</b>	<b>6/16 (35%)</b>	<b>5/16 (31%)</b>	<b>8/16 (50%)</b>	<b>7/16 (47%)</b>	<b>10/16 (63%)</b>	<b>13/16 (81%)</b>

### **Показатели управления, ориентированного на результаты**

3. В эту категорию входят три показателя: ПЭ-01 (Стратегическое планирование деятельности по достижению результатов в рамках Целей в области устойчивого развития, связанных с гендерной проблематикой); ПЭ-02 (Представление докладов по результатам в рамках Целей в области устойчивого развития, связанным с гендерной проблематикой); и ПЭ-03 (Достижение результатов в рамках Целей в области устойчивого развития, связанных с гендерной проблематикой, в ходе осуществления программ). В 2023 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-01. ВОЗ отслеживает осуществление Тринадцатой общей программы работы на 2019-2025 гг. с помощью ряда показателей достижения конечных результатов и показателей воздействия, некоторые из которых включают данные в разбивке по признаку пола. Карта оценки промежуточных результатов содействует оценке промежуточных результатов в рамках существующей системы результатов ВОЗ. В проекте Четырнадцатой общей программы работы на 2025–2028 гг. предлагается гендерно-преобразовательная цель высокого уровня для обеспечения того, чтобы гендерные аспекты, а также права человека и вопросы равенства и многообразия занимали центральное место в стратегическом документе высокого уровня.

4. В 2023 г. ВОЗ повысила свой рейтинг в отношении показателя ПЭ-02 с уровня «почти соответствует» до уровня соответствия требованиям. В рамках исполнения Программного бюджета на 2022–2023 гг. ВОЗ представляет конкретные данные в разбивке по полу, возрасту и по меньшей мере по одному другому аспекту неравенства, например фактические данные по группам населения, оставленным без внимания. Она также предлагает руководящие указания по анализу количественных и качественных данных, мер политики и законов, влияющих на достижение промежуточных результатов, в отношении гендерных аспектов, прав человека и принципа равенства. Из 46 показателей достижения конечных результатов Тринадцатой общей программы работы 31 показатель пригоден для дезагрегирования, по 13 из которых в настоящее время имеются данные в разбивке по признаку пола на глобальном уровне. Ежегодный доклад «Мировая статистика здравоохранения» также содержит данные в разбивке по признаку пола. Главный информационный портал ВОЗ – Глобальная обсерватория здравоохранения – содержит 1357 показателей, связанных со здоровьем, включая 211 показателей с данными в разбивке по признаку пола. ВОЗ приняла Руководство по соблюдению принципа равенства по полу и гендеру при проведении научных исследований, которое служит ценным инструментом, способствующим более систематическому подходу к интеграции и отражению половых и гендерных аспектов в технических продуктах ВОЗ. ПЭ-03 остается неприменимым к ВОЗ, поскольку все программные и общеорганизационные результаты включены в программный бюджет и, таким образом, они охватываются ПЭ-01 и ПЭ-02.

### **Показатели по надзору**

5. В эту категорию входят два показателя эффективности: ПЭ-04 (Оценка) и ПЭ-05 (Ревизия). ВОЗ превысила уровень соответствия требованиям в отношении ПЭ-04 в 2021 г. и продолжала его превышать в 2022 и 2023 гг. В новой методической записке, опубликованной в конце 2022 г., предлагаются рекомендации в отношении того, каким

образом включать в оценки аспекты гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин<sup>1</sup> и аспекты, связанные с правами человека. В 2023 г. пять из восьми оценок были общеорганизационными и проводились по поручению и под контролем или непосредственным руководством Бюро ВОЗ по оценке, а три оценки были децентрализованными и проводились по поручению различных других подразделений в рамках ВОЗ. Все восемь оценок показали, что результаты деятельности соответствуют требованиям и либо являются удовлетворительными, либо полностью соответствуют требованиям по всем трем критериям оценки, касающимся учета аспектов гендерного равенства и прав человека.

6. В 2023 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-05 (Ревизия). Бюро служб внутреннего контроля учитывает гендерную проблематику, принцип равенства, права человека и аспекты инвалидности при проведении ревизий в штаб-квартире, региональных бюро и на уровне технических программ в страновых бюро ВОЗ. В отчете внутреннего ревизора семьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения поясняется, что в 2022 г. комплексные ревизии систематически включали соответствующие выводы в отношении аспектов гендерного равенства<sup>2</sup>. В отчете также содержится информация об обязательном обучении и мониторинге на платформе iLearn, включая обязательные учебные курсы по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия (пункт 39). Замечания по гендерным вопросам, сделанные по итогам ревизий 2023 г., будут включены в отчет внутреннего ревизора Всемирной ассамблеи здравоохранения 2024 г.<sup>3</sup>.

### **Показатели подотчетности**

7. В эту категорию входят три показателя эффективности: ПЭ-06 (Политика), ПЭ-07 (Лидерство) и ПЭ-08 (Организация служебной деятельности с учетом гендерных факторов).

8. В 2023 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-06 (Политика). Новая политика по предупреждению и пресечению противоправных действий сексуального характера, введенная в действие в 2023 г., укрепляет правовые рамки и механизмы подотчетности в целях достижения абсолютной нетерпимости к противоправным действиям сексуального характера и бездействию в их отношении. Панель оперативно-аналитической информации о людских ресурсах ВОЗ<sup>4</sup>, введенная в действие в апреле 2023 г., содержит следующую информацию: (i) «показатель гендерного паритета для всех трудовых ресурсов» и (ii) «число женщин на должностях руководителей». Это свидетельствует о приверженности ВОЗ обеспечению равной

---

<sup>1</sup> Reference documents: Evaluation policy and frameworks (<https://www.who.int/about/evaluation/resources/reference-documents>, по состоянию на 21 марта 2024 г.).

<sup>2</sup> См. документ А76/23, пункт 41.

<sup>3</sup> Документ А77/23.

<sup>4</sup> <https://app.powerbi.com/groups/me/apps/207630bc-a0ce-4230-b9db-4e68a824e6df/reports/433565e6-6ad4-4f7e-ba30-808144f8fc4f/ReportSection7c6a53b006e5704bd697> (по состоянию на 27 марта 2024 г.).

представленности женщин и мужчин на руководящих должностях. Для поощрения выдвижения женщин на руководящие должности была дважды реализована новая программа профессионального роста под названием «Продвижение по службе». Секретариат также завершил разработку плана по усилению поддержки государств-членов в целях содействия обеспечению гендерного равенства, прав человека и равенства в области охраны здоровья для достижения результатов на уровне стран в форме внутренней дорожной карты.

9. В 2023 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-07 (Лидерство). Генеральный директор привержен идее абсолютной нетерпимости к гендерному насилию и призывает к обеспечению гендерного равенства в сфере здравоохранения. В рамках информационного взаимодействия все руководители высшего звена также уделяют особое внимание гендерной проблематике и вопросам, связанным с правами человека и принципом равенства. Механизмы руководящих органов ВОЗ призвали государства-члены рассмотреть вопрос об обеспечении гендерного паритета в составе своих делегаций на Ассамблее здравоохранения.

10. В 2023 г. ВОЗ сохранила свой рейтинг, продолжая превышать уровень соответствия требованиям по ПЭ-08 (Организация служебной деятельности с учетом гендерных факторов). Критериями, выбранными для присуждения более 50% премий, были гендерное равенство, многообразие и лидерство. В тексте всех объявлений о вакансиях ВОЗ содержатся ссылки на Хартию ценностей ВОЗ и заявление о приверженности Организации принципам абсолютной нетерпимости к сексуальной эксплуатации, насилию и домогательствам. В объявления о вакансиях по всем категориям контрактов, включая консультантов и стажеров, включено заявление о многообразии. Все руководители, занимающиеся набором персонала, на каждом этапе этого процесса отслеживают дезагрегированные по признаку пола данные о найме сотрудников уровня Р4 и выше.

### **Показатели, связанные с кадровыми и финансовыми ресурсами**

11. В эту категорию входят пять показателей: ПЭ-09 (Отслеживание финансовых ресурсов), ПЭ-10 (Распределение финансовых ресурсов), ПЭ-11 (Гендерная архитектура), ПЭ-12 (Равная представленность женщин) и ПЭ-13 (Организационная культура).

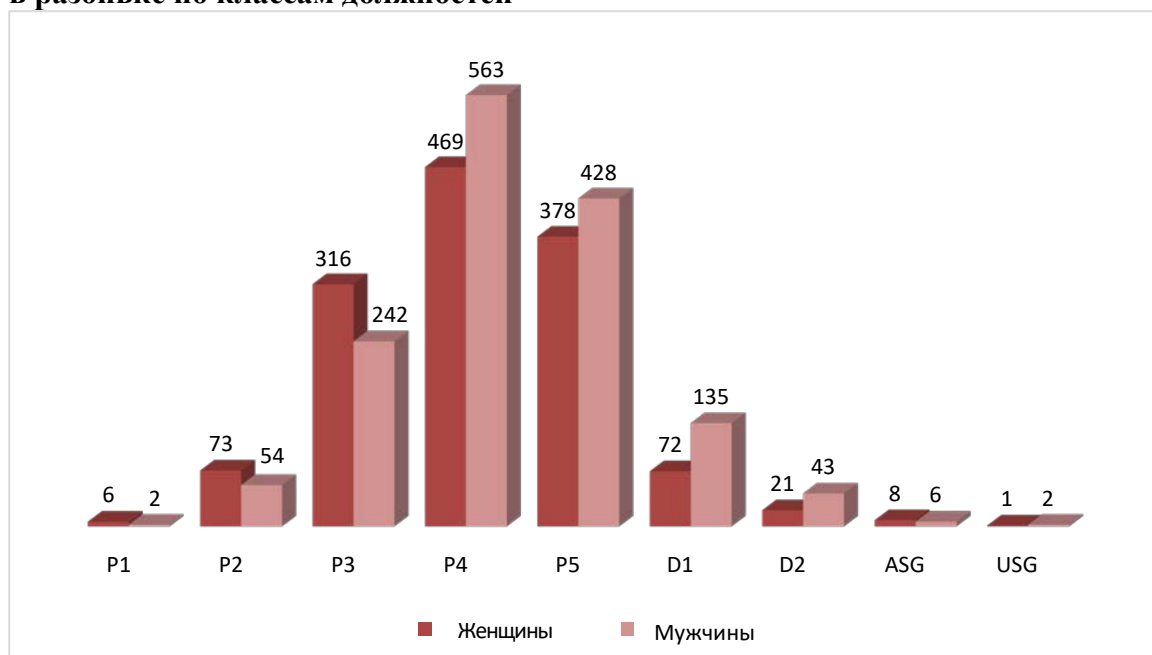
12. В 2023 г. ВОЗ повысила свой рейтинг в отношении показателя ПЭ-09 с уровня «почти соответствует» до уровня соответствия требованиям. К концу 2023 г. ВОЗ ввела новую обязательную систему гендерных маркеров для отслеживания продуктов и услуг – и связанных с ними расходов, – способствующих обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Гендерный маркер согласован со страновым маркером Страновой группы Организации Объединенных Наций и был введен при планировании двухгодичного периода 2024–2025 гг. в конце 2023 г., а рекомендации по его использованию включены в оперативное руководство. С помощью нового маркера можно будет представить данные о финансовых взносах при закрытии финансовой отчетности за двухгодичный период 2024–2025 гг. в 2026 г.

13. В 2023 г. ВОЗ продолжала приближаться к уровню соответствия требованиям по ПЭ-10. В 2023 г. ВОЗ собрала данные, проанализировав использование комплексной классификации в отношении гендерных аспектов, принципа равенства и прав человека (GER10-GER100), расходы на выполнение соответствующих задач в рамках Целей в области устойчивого развития и расчет инвестиций для достижения промежуточных результатов 1.1.3 и 4.2.6 (с учетом промежуточных результатов с четким компонентом гендерного равенства).

14. В 2023 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-11. Департамент по вопросам гендерного равенства, правам человека и справедливости продолжает располагать глобальной сетью с координаторами, содействующими интеграции вопросов гендерного равенства, прав человека и справедливости в программы.

15. В 2023 г. ВОЗ продолжала приближаться к уровню соответствия требованиям по ПЭ-12. Доля женщин, работающих по долгосрочным контрактам, является самой высокой на должностях уровня P1 (75%) и P2 (57,5%) и составляет 56,6% на уровне P3. Доля женщин на должностях уровня P4 составляет 45,4%, а на должностях уровня P5 – 46,9%. В представленности сотрудников на уровне старшего руководства отмечаются более значительные разрывы, а именно 34,8% (D1) и 32,8% (D2). В марте 2023 г. вступили в силу новая гендерная политика и план ее реализации. Они включают обновленные целевые показатели, временные меры по набору персонала, использование панели оперативно-аналитической информации о людских ресурсах ВОЗ для мониторинга, а также сформулированные действия и механизмы обеспечения подотчетности в целях достижения паритета к 2026 г. На рисунке 2 показана текущая ситуация в Организации в отношении гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов и выше, в разбивке по классам должностей.

**Рисунок 2. Гендерный паритет среди сотрудников категории специалистов и выше, в разбивке по классам должностей**



16. В 2023 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-13. Была введена в действие политика в области трудоустройства людей с инвалидностью. 1 января 2023 г. был введен единый порядок предоставления отпуска по уходу за ребенком для признания роли всех родителей. В марте 2023 г. была принята новая Политика по предупреждению и пресечению преследований в целях формирования и поддержания абсолютной нетерпимости к любым формам преследований. 20 июня 2023 г. была опубликована новая редакция политики, охватывающая притеснения (кроме сексуальных домогательств), дискриминацию и злоупотребление полномочиями (в совокупности «оскорбительное поведение»). Первого июля 2023 г. были введены в действие Кодекс этики и Политика по предупреждению и пресечению преследований. Была обновлена анкета для опроса сотрудников при прекращении службы для лучшего понимания и устранения связанных с гендерной проблематикой и многообразием причин, по которым сотрудники, в частности женщины, увольняются из ВОЗ.

### **Показатели потенциала**

17. В эту категорию входят два показателя: ПЭ-14 (Оценка потенциала) и ПЭ-15 (Укрепление потенциала). В 2023 г. ВОЗ повысила свой рейтинг в отношении ПЭ-14 с уровня «почти соответствует» до уровня «соответствует» требованиям. В ходе первой общеорганизационной оценки потенциала в 2022 г. были определены знания, навыки и потребности персонала в наращивании потенциала в области обеспечения гендерного равенства, равенства в области охраны здоровья и прав человека. На основе результатов оценки потенциала был разработан план развития потенциала для обеспечения того, чтобы сотрудники были готовы выполнять свои обязанности по осуществлению основанных на фактических данных, учитывающих гендерные аспекты и права человека и ориентированных на соблюдение принципа равенства действий в поддержку мандата ВОЗ.

18. В 2023 г. ВОЗ продолжала приближаться к уровню соответствия требованиям по ПЭ-15 (Укрепление потенциала). Для сотрудников ВОЗ было организовано несколько учебных занятий, на которых были представлены ключевые концепции и инструменты в области гендерной проблематики, прав человека и равенства, а также руководство по проведению анализа вопросов гендерного равенства, справедливости и прав человека. Началась разработка обязательного курса по гендерным вопросам, правам человека и принципу равенства, которую планируется завершить в конце 2024 г. или в начале 2025 г.

### **Показатели, связанные со знаниями, коммуникацией и согласованностью**

19. В 2023 г. ВОЗ превысила уровень соответствия требованиям в отношении ПЭ-16 (Знания и коммуникация). Предыдущая коммуникационная стратегия действовала в течение 2022–2023 гг. В новой стратегии, которая ожидается в 2024 г., основное внимание уделяется более полной интеграции гендерных аспектов. Коммуникационный план на 2023 г. включал компоненты, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В общедоступных материалах освещались различные проблемы в области прав человека, с которыми сталкиваются женщины, причем по возможности на всех шести официальных языках.

20. ВОЗ обеспечивала соответствие требованиям по ПЭ-17. Сотрудники Департамента по вопросам гендерного равенства, правам человека и справедливости и других департаментов поддерживают регулярную связь с Межучрежденческой сетью ОСПД-ООН, Межучрежденческой сетью по вопросам женщин и гендерного равенства, Межучрежденческим постоянным комитетом, Целевой группой Организации Объединенных Наций по вопросам насилия в отношении женщин, Объединенной программой Организации Объединенных Наций по вопросам насилия в отношении женщин и др. В соответствии с рекомендациями экспертной оценки, проведенной ВОЗ и Международным торговым центром в 2020 г., в 2023 г. была обновлена политика в области предоставления отпусков по уходу за ребенком.

21. Структура «ООН–женщины» высоко оценила ряд достижений ВОЗ, включая строгий порядок отчетности ОСПД ООН, повышение уровня организационной культуры и разработку карты оценок промежуточных результатов, касающихся всестороннего учета гендерных аспектов, вопросов равенства и прав человека. ВОЗ с удовлетворением отмечает улучшение показателей деятельности в 2023 г. по сравнению с предыдущими годами. В 2023 г. ВОЗ предприняла решительные и амбициозные шаги по ускорению прогресса, о чем свидетельствует заметное увеличение числа показателей (с 63% в 2022 г. до 81%), по которым в 2023 г. ВОЗ обеспечивала соответствие требованиям или превышала этот уровень.

#### **ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ**

22. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению и представить руководящие указания в отношении следующего вопроса:

- в каких областях Секретариату следует уделять первоочередное внимание дальнейшим усилиям по учету гендерной проблематики?

= = =