



Вопросы подотчетности

Ход работы по выполнению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в 2022 г.

Доклад Генерального директора

1. Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН), который был представлен в 2012 г., является первым общесистемным механизмом подотчетности Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Он предназначен для того, чтобы все подразделения, департаменты и управления системы Организации Объединенных Наций могли осуществлять мониторинг и самооценку достигнутого ими прогресса в установлении единого комплекса норм в области обеспечения гендерного равенства. Механизм ОСПД ООН (ОСПД ООН 2.0), предложенный в 2018 г., включает обновленные показатели эффективности, согласованные с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. В 2021 г. отчеты в рамках ОСПД ООН представляла в общей сложности 71 структура Организации Объединенных Наций (96% системы Организации Объединенных Наций).
2. ОСПД ООН 2.0 включает 17 показателей эффективности, которые ориентированы на институциональные процессы и действия на уровне отдельных подразделений, обеспечивая единый подход к деятельности по достижению целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Ход работы по достижению каждого показателя эффективности отслеживается по прогрессивной скользящей шкале для каждой структуры Организации Объединенных Наций.
3. В 2022 г. уровень оценки ВОЗ по шести из 16 показателей эффективности повысился и достиг самого высокого уровня еще по двум показателям.
4. В таблице 1 приводится обзор показателей эффективности в рамках ОСПД ООН 2.0 и результатов деятельности ВОЗ в 2018–2022 гг.

Таблица 1. Результаты деятельности ВОЗ по выполнению ОСПД ООН 2.0

Показатели эффективности (ПЭ)	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г. ¹
<i>Управление, ориентированное на результаты</i>					
1. Стратегическое планирование деятельности по достижению результатов в рамках Целей в области устойчивого развития (ЦУР), связанных с гендерной проблематикой	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют
2. Представление докладов по результатам в рамках ЦУР, связанным с гендерной проблематикой	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
3. Достижение результатов ЦУР, связанных с гендерной проблематикой, в рамках осуществления программ	Н/П	Н/П	Н/П	Н/П	Н/П
<i>Надзор</i>					
4. Оценка	соответствуют	соответствуют	соответствуют	превышают	превышают
5. Ревизия	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют
<i>Подотчетность</i>					
6. Политика	соответствуют	соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют
7. Лидерство	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	почти соответствуют	соответствуют
8. Организация служебной деятельности с учетом гендерных факторов	превышают	превышают	превышают	превышают	превышают

¹ Будет подтверждено структурой «ООН–женщины» в 2023 г.

Показатели эффективности (ПЭ)	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г. ¹
<i>Кадровые и финансовые ресурсы</i>					
9. Отслеживание финансовых ресурсов	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
10. Распределение финансовых ресурсов	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
11. Гендерная архитектура	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют
12. Равная представленность женщин	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
13. Организационная культура	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют	соответствуют
<i>Потенциал</i>					
14. Оценка потенциала	почти соответствуют	не соответствуют	не соответствуют	не соответствуют	почти соответствуют
15. Укрепление потенциала	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют	почти соответствуют
<i>Согласованность</i>					
16. Знания и коммуникация	почти соответствуют	почти соответствуют	превышают	соответствуют	превышают
17. Согласованность	почти соответствуют	почти соответствуют	соответствуют	соответствуют	превышают
Соответствуют или превышают	6/16 (35%)	5/16 (31%)	8/16 (50%)	7/16 (47%)	10/16 (63%)

Показатели управления, ориентированного на результаты

5. В эту категорию входят три показателя: ПЭ-01 (Стратегическое планирование деятельности по достижению результатов ЦУР, связанных с гендерной проблематикой); ПЭ-02 (Представление докладов по результатам ЦУР, связанным с гендерной проблематикой); и ПЭ-03 (Достижение результатов ЦУР, связанных с гендерной проблематикой, в рамках осуществления программ). Как и в предыдущие годы, в 2022 г. ВОЗ продолжала обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-01, принимая во внимание, что ее основные стратегические документы (например, Тринадцатая общая программа работы на 2019–2023 гг. (срок действия которой продлен до 2025 г.) и Программный бюджет на 2022–2023 гг.) включают по меньшей мере один результат высокого уровня (конечный результат) по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, способствующий решению задач в рамках Целей в области устойчивого развития. В частности, промежуточный результат 1.1.2 Программного бюджета на 2022–2023 гг. требует учета гендерных аспектов, вопросов справедливости, инвалидности и прав человека при разработке и осуществлении мер вмешательства, в то

время как промежуточный результат 4.2.6¹ подчеркивает важное значение гендерной проблематики, обеспечения справедливости и соблюдения прав человека в целях оказания высококачественных, ориентированных на нужды людей услуг здравоохранения. Кроме того, карта оценки промежуточных результатов² обеспечивает возможность оценки промежуточных результатов в рамках существующей системы результатов ВОЗ.

6. В соответствии с твердым намерением Генерального директора повысить эффективность работы Организации по достижению показателей ОСПД ООН ВОЗ будет стремиться к достижению по крайней мере одного преобразующего конечного результата высокого уровня по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в следующей общей программе работы в 2026 г. и демонстрировать прогресс в достижении этого конечного результата. Это крайне важно не только для того, чтобы обеспечить превышение требований ОСПД ООН в отношении ПЭ-01, но и для того, чтобы продемонстрировать свою приверженность ускорению прогресса в обеспечении гендерного равенства в рамках осуществляемых преобразований. Департамент по вопросам гендерного равенства, обеспечения многообразия, справедливости и прав человека совместно с Департаментом планирования, координации ресурсов и мониторинга эффективности деятельности занимается изучением возможностей включения в следующую общую программу работы преобразующего конечного результата высокого уровня.

7. В отношении ПЭ-02 в 2022 г. ВОЗ продолжала работу по достижению прогресса в выполнении соответствующих требований. Одним из двух требований к этому показателю является систематическое использование данных с разбивкой по признаку пола в отчетности по стратегическому плану; работа в этой области еще не завершена. Начиная с 2023 г. ВОЗ намерена систематически представлять информацию о сборе данных с разбивкой по признаку пола и проводить анализ имеющихся данных в своих среднесрочных обзорах и в докладах по программному бюджету на конец двухгодичного периода. Другое требование заключается в регулярном представлении руководящим органам докладов по вопросам гендерного равенства; это требование в настоящее время выполняется.

8. Показатель 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.

¹ Промежуточный результат 4.2.6: Принцип «никого не оставить без внимания», ориентированный на обеспечение справедливости, гендерного равенства и прав человека, является предметом последовательного осуществления и мониторинга (<https://apps.who.int/iris/handle/10665/330074>).

² Предлагаемый программный бюджет на 2022–2023 гг. A74/5 Rev. 1 (https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_5Rev1-ru.pdf).

Показатели по надзору

9. В эту категорию входят два показателя эффективности: ПЭ-04 (Оценка) и ПЭ-05 (Ревизия). В 2021 г. уровень соблюдения ВОЗ требований в отношении ПЭ-4 был превышен, благодаря проведению общеорганизационной оценки интеграции аспектов гендерной проблематики, справедливости и прав человека, и в 2022 г. уровень соблюдения требований в отношении этого показателя оставался превышенным. В 2023 г. Бюро по оценке намерено расширить свои усилия по обеспечению более полного учета гендерной проблематики, вопросов соблюдения справедливости и прав человека в рамках децентрализованных оценок и проведет анализ для понимания факторов, которые способствовали или препятствовали интеграции аспектов гендерного равенства, справедливости и прав человека в общеорганизационные и децентрализованные оценки, а также для разработки комплекса мер по наращиванию потенциала и оказанию технической поддержки в целях обеспечения более полного учета гендерных аспектов, вопросов справедливости и прав человека при разработке и определении содержания оценок. ВОЗ продолжает применять свой инструментарий для учета гендерной проблематики, вопросов справедливости и прав человека в рамках проводимых ревизий и в 2022 г. обеспечила соблюдение требований ПЭ-05.

Показатели подотчетности

10. В эту категорию входят три показателя эффективности: ПЭ-06 (Политика), ПЭ-07 (Лидерство) и ПЭ-08 (Организация служебной деятельности с учетом гендерных факторов). В 2022 г. ВОЗ повысила свой рейтинг и обеспечила соблюдение требований в отношении ПЭ-06, разработав по результатам проведенных консультаций общеорганизационную политику по обеспечению соблюдения принципа справедливости, гендерного равенства и прав человека в области здравоохранения, которая находится в процессе окончательного оформления. В рамках этой политики определены цели в области наращивания потенциала и учета гендерной проблематики, а также важнейшие факторы, способствующие успешному осуществлению, и основные механизмы подотчетности, согласованные с основными задачами в рамках Целей области устойчивого развития и Тринадцатой общей программы работы на 2019–2023 гг. (срок действия которой продлен до 2025 г.), признавая, что прогресс в обеспечении соблюдения принципа справедливости, гендерного равенства и прав человека в области здравоохранения имеет важное значение для повышения результативности деятельности в странах. В целях осуществления этой политики разработан механизм мониторинга и оценки, а также трехлетний план действий с калькуляцией затрат.

11. В 2022 г. ВОЗ повысила свой рейтинг в отношении соблюдения требований ПЭ-07 после того, как Генеральный директор взял на себя обязательство обеспечить улучшение показателей ОСПД ООН, что подтверждалось осуществлением ряда практических мер: (1) постепенное увеличение объема инвестиций в общесистемную деятельность по обеспечению гендерного равенства, прав человека и справедливости в области здравоохранения, оказывая поддержку Департаменту по вопросам гендерного равенства, обеспечения многообразия, справедливости и прав человека в руководстве усилиями по уделению повышенной значимости гендерным аспектам в деятельности Организации и в работе с государствами-членами; (2) оказание поддержки во введении «гендерного

маркера» для эффективного отслеживания расходов и качества деятельности, способствующей обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин; и (3) осуществление надзора его канцелярии за тремя основными областями деятельности, а именно: предупреждение и пресечение сексуальной эксплуатации, насилия и домогательств; инициатива в отношении многообразия, справедливости и инклюзивности; и гендерные аспекты, вопросы справедливости и прав человека. Руководство ВОЗ продолжает внимательно следить за соблюдением целевых показателей гендерного равенства в области укомплектования штатов и подтверждает свою приверженность их достижению (более подробная информация приводится в рамках ПЭ-12).

12. В 2022 г. ВОЗ превысила уровень соблюдения требований показателя организации служебной деятельности с учетом гендерных факторов (ПЭ-08) благодаря постоянному выделению кадровых и иных ресурсов для оценки включения гендерной проблематики и аспектов равенства, прав человека, разнообразия и инклюзивности в основные компетенции и процессы служебной оценки всех сотрудников, включая присуждение ежегодной премии за выдающиеся достижения и участие в системе всесторонней обратной связи, которая была введена в действие в 2022 г.

Показатели, связанные с кадровыми и финансовыми ресурсами

13. 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). В 2022 г. ВОЗ выполнила требования по гендерной архитектуре (ПЭ-11) и организационной культуре (ПЭ-13) и приблизилась к выполнению требований по остальным показателям в этой категории.

14. К числу основных причин неполного достижения уровня соответствия требованиям для ПЭ-09 и ПЭ-10 относятся постоянные трудности, препятствующие отслеживанию ресурсов, инвестируемых в деятельность по обеспечению гендерного равенства вне рамок вспомогательного промежуточного результата в программном бюджете (например, промежуточный результат 4.2.6 в Программном бюджете на 2022–2023 гг.), а также отсутствие контроля за расходами на деятельность по обеспечению гендерного равенства, справедливости и соблюдения прав человека. Вместе с тем в 2022 г. Департамент по вопросам гендерного равенства, обеспечения многообразия, справедливости и прав человека и Департамент планирования, координации ресурсов и мониторинга эффективности деятельности провели важную подготовительную работу по внедрению системы гендерных маркеров для более эффективного отслеживания расходов на деятельность по обеспечению гендерного равенства и контроля качества этой деятельности согласно рекомендациям структуры «ООН–женщины». Эта работа будет интегрирована в новую систему общеорганизационного управления, которая будет введена в действие в 2023 г. В 2022 г. в качестве первого шага на пути к установлению контрольных значений для гендерного маркера ВОЗ провела обзор расходов, которые в планах работы Секретариата в двухгодичном периоде 2020–2021 гг. были отнесены к категории расходов, направленных на обеспечение гендерного равенства, прав и справедливости.

15. После осуществления ряда важных мер ВОЗ повысила свой рейтинг в отношении ПЭ-11, перейдя от неполного к полному достижению уровня соответствия требованиям этого показателя. Важно отметить, что группа по вопросам гендерного равенства и прав человека была преобразована в полноценный департамент при Канцелярии Генерального директора, что свидетельствует о ее приоритетной значимости в деятельности по уделению первоочередного внимания гендерной проблематике. В настоящее время штатное расписание департамента включает должность уровня D2, и ведется активная работа по набору технических специалистов уровня P5 по гендерным вопросам и по вопросам прав человека. В то же время Генеральный директор способствовал повышению эффективности работы этого департамента за счет выделения основных средств и кадровых ресурсов, а также прикомандирования дополнительного персонала. Кроме того, в 2022 г. была восстановлена временно не функционировавшая глобальная сеть координаторов по вопросам гендерного равенства, прав человека и справедливости в области здравоохранения, в состав которой назначены сотрудники уровня P4 или выше, уделяющие 20% своего времени обеспечению интеграции вопросов гендерного равенства, справедливости и прав человека в свои программы работы согласно служебным обязанностям, отраженным в их годовых планах работы и оценках эффективности деятельности.

16. В отношении ПЭ-12 в 2022 г. ВОЗ продолжала работу по достижению прогресса в выполнении соответствующих требований согласно статистическим данным по персоналу ВОЗ на 31 декабря 2022 г. В соответствии со стратегией Генерального секретаря Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного паритета и требованиям ОСПД ООН необходимый диапазон для достижения гендерного паритета составляет 47–53% в каждой категории сотрудников. Впервые в истории ВОЗ общая представленность женщин, имеющих долгосрочные контракты для работы в ВОЗ, достигла паритета: по состоянию на декабрь 2022 г. долгосрочные контракты по всем категориям должностей среди национальных и международных сотрудников имели 50,1% женщин и 49,9% мужчин. К концу 2022 г. ВОЗ почти достигла общего гендерного паритета (46,8%) на агрегированном уровне для международных сотрудников категории специалистов и выше, имеющих долгосрочные контракты. Вместе с тем разрыв в паритете по-прежнему сохраняется на уровне старшего руководства. В целом, доля женщин, работающих по долгосрочным контрактам, является самой высокой на должностях начального уровня – P1 и P2, составляя соответственно 77% и 58%, и снижается среди сотрудников среднего и более высокого уровня категории специалистов, составляя 53% на уровне P3, 45% на уровне P4 и 46% на уровне P5. Более значительные различия отмечаются среди сотрудников на уровне старшего руководства, а именно 35,6% (D1) и 35,9% (D2).

	Женщины	Мужчины
P1	23	3
P2	159	107
P3	530	419
P4	610	754
P5	387	451
D1	75	136
D2	23	43
ПГД	5	7
ЗГД	1	1

17. Для ускорения прогресса в достижении целевых показателей гендерного паритета Департамент кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала ВОЗ в тесном сотрудничестве с Департаментом по вопросам гендерного равенства, обеспечения многообразия, справедливости и прав человека и в консультации со старшим руководством и ассоциациями персонала в штаб-квартире и регионах обновили политику ВОЗ по гендерным вопросам и разработали план ее осуществления, который вступит в силу в марте 2023 г. Новая гендерная политика ВОЗ и план ее осуществления включают обновленные целевые показатели, временные меры по набору персонала, использование инструмента бизнес-аналитики в области кадрового обеспечения для мониторинга и разработку мер и механизмов обеспечения подотчетности в целях достижения паритета к 2026 г., обеспечивая при этом достижение взаимодополняющих приоритетов разнообразия в отношении географического представительства и показателей Стратегии Организации Объединенных Наций по интеграции инвалидов (UNDIS).

18. В 2022 г. ВОЗ продолжает обеспечивать соответствие требованиям ПЭ-13, опираясь на План действий в области МРИ, осуществляемый Департаментом кадровых ресурсов и развития кадрового потенциала с мая 2022 г., а политика в области кадровых ресурсов способствует формированию инклюзивной культуры, поддерживающей обеспечение гендерного равенства и многообразия с помощью ряда мер, включая новые правила предоставления отпуска по уходу за ребенком для снижения рабочей нагрузки родителей и введение в действие в 2022 г. политики использования гибкого графика работы.

Показатели потенциала

19. В эту категорию входят два показателя: ПЭ-14 (Оценка потенциала) и ПЭ-15 (Укрепление потенциала). После нескольких лет, в течение которых соответствие требованиям ПЭ-14 не обеспечивалось, ВОЗ приблизилась к выполнению этих требований в 2022 г., проведя общеорганизационное обследование по оценке потенциала в области гендерного равенства, прав человека и справедливости в области здравоохранения. Результаты оценки потенциала будут использованы для разработки

плана развития потенциала в 2023 г., который будет способствовать дальнейшему повышению рейтинга ВОЗ. Несмотря на отсутствие плана развития потенциала, ВОЗ предлагает ряд возможностей для наращивания потенциала и онлайн-обучения. В рамках плана наращивания потенциала и в сотрудничестве с Академией ВОЗ она намерена разработать специальный курс по наращиванию потенциала в области гендерного равенства, прав человека и справедливости в области здравоохранения. Кроме того, в проекте политики предусматривается введение обязательной подготовки по гендерным вопросам, правам человека и обеспечению соблюдения принципа справедливости в Организации, осуществление которой позволит повысить рейтинг в отношении ПЭ-15 по сравнению с 2022 г., перейдя от неполного к полному достижению уровня соответствия требованиям этого показателя.

Показатели, связанные со знаниями, коммуникацией и согласованностью

20. В отношении ПЭ-16 (Знания и коммуникации) ВОЗ превысила уровень соблюдения требований этого показателя в 2022 г., активно распространяя широкий круг материалов и сообщений с учетом гендерной проблематики по гендерно-ориентированным вопросам здравоохранения и предпринимая важные шаги в рамках инициатив по внутренней коммуникации в целях придания приоритетной значимости гендерной проблематике во всех областях деятельности. План действий ВОЗ в области коммуникации был обновлен с учетом требований ОСПД ООН в целях включения вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; кроме того, было подготовлено и распространено для внутреннего пользования всеобъемлющее руководство по вопросам коммуникации с учетом гендерных аспектов.

21. В 2022 г. ВОЗ продолжала поддерживать партнерские отношения с другими специализированными учреждениями и активно участвовала в межучрежденческом сотрудничестве по вопросам гендерного равенства, прав человека и справедливости в области здравоохранения в рамках многочисленных департаментов и программ Организации. В частности, Департаментом по вопросам гендерного равенства, обеспечения многообразия, справедливости и прав человека был расширен плодотворный обмен информацией с Международным торговым центром (МТЦ), совместно с которым в 2019 г. был проведен коллегиальный обзор отчетов ОСПД ООН. ВОЗ продолжала оказывать поддержку осуществляемой МТЦ программе наставничества для женщин и совместно с МТЦ содействовала созданию межучрежденческой рабочей группы по гармонизации требований к интеграции вопросов гендерного равенства и многообразия в рамках опросов, проводимых при прекращении службы. Таким образом, ВОЗ продолжает превышать уровень соблюдения требований в отношении ПЭ-17.

22. Каждый год структура «ООН–женщины» проводит обзоры и предоставляет информацию о деятельности подразделений Организации Объединенных Наций, а также публикует резюме для системы Организации Объединенных Наций и общественности в целях обеспечения транспарентности и подотчетности¹. Структура «ООН–женщины»

¹ С результатами деятельности подразделений можно ознакомиться по адресу <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results> (по состоянию на 14 апреля 2023 г.).

высоко оценила ряд достижений ВОЗ, включая функционирование клиник ОСПД ООН, повышение уровня организационной культуры и разработку карты оценок промежуточных результатов, касающихся всестороннего учета гендерных аспектов, соблюдения прав человека и обеспечения справедливости в отношении здоровья. ВОЗ приветствует роль структуры «ООН–женщины» и с удовлетворением отмечает, что в 2022 г. результаты ее деятельности значительно улучшились по сравнению с рейтингами за предыдущие годы. В 2022 г. ВОЗ предприняла решительные и амбициозные шаги по ускорению прогресса, что подтверждается заметным увеличением доли показателей, соответствующих требованиям или превосходящих их, с 47% в 2021 г. до 63% (10/16) в 2022 г. Следует отметить, что проведена значительная подготовительная работа, которая позволит еще больше повысить эффективность деятельности по ряду показателей в 2023 г.

ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

23. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению; ему также предлагается в ходе обсуждений дать руководящие указания в отношении тех областей, которым Секретариату следует уделять первоочередное внимание в рамках своих дальнейших усилий по приданию вопросам гендерного равенства большей значимости.

= = =