



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

Доклад Генерального директора

1. Настоящий доклад подготовлен во исполнение предложений, сформулированных на недавних заседаниях руководящих органов¹, и содержит информацию о ходе работы по осуществлению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН).
2. Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН) был предложен в 2012 г. Он представляет собой первый механизм подотчетности, призванный обеспечить всесторонний учет гендерной проблематики в системе Организации Объединенных Наций. В сферу действия Плана входят все структуры Организации Объединенных Наций и их подразделения. В рамках этого плана ведется работа по формированию единого комплекса норм в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, на которые учреждения Организации Объединенных Наций ориентируются и к соблюдению которых стремятся. В 2018 г. была предложена обновленная версия ОСПД ООН (ОСПД ООН 2.0). При подготовке этой версии был расширен первоначальный охват Плана, принят во внимание приобретенный опыт и обеспечена более тесная увязка Плана с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. К 2020 г. отчеты в рамках ОСПД ООН представляли в общей сложности 70 структур Организации Объединенных Наций (94% системы Организации Объединенных Наций).
3. Версия ОСПД ООН 2.0 включает 17 показателей эффективности, которые сосредоточены на институциональных процессах и действиях на уровне отдельных подразделений, устанавливая общий метод продвижения к целям гендерного равенства

¹ См. документ A73/36; см. также протоколы заседаний семьдесят третьей (возобновленной) сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, второе заседание Комитета В, раздел 2 (документ WHA73/2020/REC/3).

и расширения прав и возможностей женщин. Ход работы по достижению каждого показателя эффективности отслеживается по прогрессивной скользящей шкале для каждой структуры Организации Объединенных Наций¹. Эти показатели наряду с результатами работы ВОЗ в 2018, 2019 и 2020 гг. и прогнозом на 2021 г. представлены в таблице.

Таблица. Ход работы по выполнению ОСПД ООН 2.0 в ВОЗ

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

¹ Система ранжирования показателей эффективности в ОСПД ООН предусматривает следующие варианты: (i) не применимо, (ii) не соответствует требованиям, (iii) почти соответствует требованиям, (iv) соответствует требованиям, (v) соответствует требованиям с превышением. Требования по каждому показателю ежегодно указываются в нормативно-техническом документе по ОСПД ООН.

Показатели эффективности (ПЭ)	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.*
<i>Кадровые и финансовые ресурсы</i>				
9. Отслеживание финансовых ресурсов	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует
10. Распределение финансовых ресурсов	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует
11. Гендерная архитектура	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует
12. Равная представленность женщин	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует
13. Культура организации	почти соответствует	почти соответствует	соответствует	соответствует
<i>Потенциал</i>				
14. Оценка потенциала	почти соответствует	не соответствует	не соответствует	не соответствует
15. Укрепление потенциала	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует	почти соответствует
<i>Согласованность</i>				
16. Знания и коммуникация	соответствует	почти соответствует	соответствует с превышением	соответствует
17. Согласованность	почти соответствует	почти соответствует	соответствует	соответствует
Соответствует или соответствует с превышением	6/16 (38%)	5/16 (31%)	8/16 (50%)	7/16 (47%)

* Оценка должна быть подтверждена структурой «ООН-женщины» в 2022 г.

Показатели управления, ориентированного на результаты

4. 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»); ПЭ-03 («Достижение результатов ЦУР, связанных с гендерной проблематикой, в рамках осуществления программ»). В 2018–2021 гг. ВОЗ обеспечила соответствие требованиям по ПЭ-01 благодаря тому, что главные стратегические документы Организации – Тринадцатая общая программа работы на 2019–2023 гг. и бюджеты по программам – 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 и связанный с задачами Цели 5. В свою очередь, в Программном бюджете на 2022–2023 гг. фактор гендерного равенства отдельно упоминается в

заявлении по конечному результату 1.1¹, отражающему стремление ВОЗ продвигаться в этом направлении. Кроме того, промежуточный результат 4.2.6 касается учета гендерной проблематики² и сопровождается системой показателей³ для измерения промежуточных результатов в рамках действующей системы результатов ВОЗ. Чтобы соответствовать требованиям ПЭ-01 с их превышением, ВОЗ должна иметь по крайней мере один преобразующий конечный результат высокого уровня по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин и убедительно показывать, что она находится на пути к достижению этого высокоуровневого результата. Поэтому ВОЗ впоследствии будет включать соответствующий конечный результат высокого уровня для повышения своего рейтинга по ПЭ-01.

5. Что касается ПЭ-02, то в 2018–2020 гг. ВОЗ приблизилась к выполнению соответствующих требований. Для полного соответствия критериям этого показателя необходимо выполнить два требования: регулярно направлять руководящим органам доклад о гендерном равенстве и систематически использовать данные в разбивке по полу при подготовке отчетности по стратегическим планам. Ежегодный доклад об оценке позволяет сделать вывод о том, что в 2021 г. ВОЗ продолжала «почти соответствовать» требованиям этого показателя.

6. Согласно техническим указаниям структуры «ООН-женщины» по ОСПД ООН, показатель ПЭ-03 к ВОЗ не применим. Это изъятие было подтверждено в ходе рассмотрения последнего представленного ВОЗ доклада в 2021 г. Причина изъятия состоит в том, что, поскольку в случае ВОЗ все программные и общеорганизационные результаты включены в программный бюджет, для их оценки достаточно ПЭ-01 и ПЭ-02.

Показатели по надзору

7. В эту категорию входят два показателя эффективности: ПЭ-04 («Оценка») и ПЭ-05 («Ревизия»). В 2018–2020 гг. ВОЗ соответствовала требованиям этих показателей. После проведения общеорганизационной оценки интеграции аспектов гендерной проблематики, равенства и прав человека в работу ВОЗ в соответствии с просьбой государств-членов⁴ ВОЗ в 2021 г. обеспечила соответствие этому требованию с превышением. Кроме того, ВОЗ соответствует разработанным Группой Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ) нормам и стандартам в области гендерного равенства и применяет руководящие принципы ЮНЕГ по учету правозащитного аспекта

¹ Конечный результат 1.1 Программного бюджета на 2022–2023 гг., расширение доступа к качественным основным услугам здравоохранения независимо от пола, возраста или статуса инвалидности.

² Промежуточный результат 4.2.6 Программного бюджета на 2022–2023 гг. и Программного бюджета на 2020–2021 гг., принцип «никого не оставить без внимания» ориентирован на последовательную работу и мониторинг результатов в области обеспечения справедливости, гендерного равенства и прав человека.

³ Документ EB146/28 Rev.1.

⁴ Документ EB146/3.

и гендерного фактора. ВОЗ также разработала инструментарий для рассмотрения вопросов гендера, равенства и прав человека в ходе ревизионных мероприятий. Входящая в структуру Секретариата группа по вопросам гендерного равенства и прав человека совместно с Отделом оценки и Бюро служб внутреннего контроля работает над укреплением потенциала в соответствующих областях и продолжает уделять им приоритетное внимание.

Показатели подотчетности

8. В эту категорию входят три показателя эффективности: ПЭ-06 («Политика»), ПЭ-07 («Лидерство») и ПЭ-08 («Организация служебной деятельности с учетом гендерных факторов»). В 2018 и 2019 гг. ВОЗ обеспечила соответствие требованиям по ПЭ-06 благодаря стратегическому документу «Учет вопросов равенства, гендера, прав человека и социальных детерминант в работе ВОЗ: дорожная карта на 2014–2019 гг.». При этом в 2020 и 2021 гг. ВОЗ почти соответствовала требованиям, поскольку у нее отсутствовала организационная политика в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Что касается ПЭ-07, то в 2018 и 2019 гг. ВОЗ лишь приблизилась к выполнению соответствующих требований. В 2020 г. структура «ООН-женщины» согласилась с самооценкой ВОЗ о том, что она достигла соответствия требованиям благодаря планам действий по исправлению положения, которые были подготовлены группой по вопросам гендерного равенства и прав человека, включая разработку карты оценок промежуточных результатов. В 2021 г. структура «ООН-женщины» просила ВОЗ исправить свою оценку соответствия требованиям ПЭ-07 с «соответствует» на «почти соответствует» из-за недофинансирования сотрудников и видов деятельности, связанных с гендерной проблематикой, равенством и правами человека, которое постоянно наблюдалось как на уровне группы по вопросам гендерного равенства и прав человека, так и в рамках всей Организации.

9. Что касается ПЭ-08, то в 2018–2021 гг. ВОЗ соответствовала требованиям с превышением, в первую очередь благодаря 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.

Показатели, связанные с кадровыми и финансовыми ресурсами

10. 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 («Культура организации»). В 2018–2021 гг. ВОЗ обеспечила частичное соответствие требованиям по всем пяти показателям, кроме ПЭ-13, по которому она полностью соответствовала требованиям в 2020 и 2021 гг. К числу основных причин этой длительной неспособности обеспечить полное соответствие требованиям относятся: (а) сложности с отслеживанием ресурсов, расходуемых на деятельность по обеспечению гендерного равенства за пределами соответствующего промежуточного результата в программном бюджете (например, промежуточный результат 4.2.6 в Программном бюджете на 2020-2021 гг.); (б) недофинансирование деятельности по обеспечению гендерного

равенства, справедливости и соблюдения прав человека, о котором делается вывод в докладе по ОСПД ООН при сопоставлении запланированных и фактических расходов; и (с) сокращение числа сотрудников, занимающихся вопросами учета гендерной проблематики в ведущем подразделении Организации по этому направлению (измеряется показателем ОСПД ООН). Для решения проблем с выполнением требований ПЭ-09 Секретариат в настоящее время принимает меры по введению системы гендерных маркеров для более эффективного отслеживания расходов согласно соответствующим рекомендациям структуры «ООН-женщины». Разработка новой системы общеорганизационного управления в следующем году открывает возможности для продвижения к этой цели.

11. Что касается ПЭ-12, то, согласно статистическим данным по персоналу ВОЗ на 31 июля 2021 г., ВОЗ продолжает частично соответствовать требованиям этого показателя. Равная представленность женщин считается достигнутой, если доля женщин составляет от 47% до 53% во всех категориях персонала. По состоянию на 31 июля 2021 г. женщины в целом составляли 43,8% сотрудников категории специалистов уровня Р4 и выше, что свидетельствует о росте на 4,3 процентных пункта по сравнению с 2017 г., когда соответствующий показатель был равен 39,5%. При этом между регионами и классами должностей наблюдается значительная вариативность наряду с отсутствием паритета в некоторых руководящих категориях, таких как уровни D1 и D2, где доля женщин составляет лишь 35%.

12. Что касается ПЭ-13, то в годовом докладе об оценке отмечается, что в 2021 г. ВОЗ обеспечила соответствие требованиям благодаря осуществлению Организацией планов и политики по исправлению положения, включая политику и положения в отношении этичного поведения, политику содействия персоналу, в том числе гибкий график работы, гендерный анализ собеседований с сотрудниками при увольнении и активизацию мер по обеспечению полной нетерпимости к сексуальным домогательствам и надругательствам, а также по предотвращению и пресечению оскорбительного поведения. При этом разрабатывается ряд других инициатив, таких как повестка дня в области кадровых ресурсов и план действий по обеспечению разнообразия и инклюзивности кадрового состава ВОЗ, в которых гендерное равенство станет одним из ключевых компонентов. ВОЗ может выполнить с превышением требования по этому показателю, если проведет гендерный аудит с участием всех заинтересованных сторон; в настоящее время Секретариат изучает такую возможность.

Показатели потенциала

13. В эту категорию входят два показателя: ПЭ-14 («Оценка потенциала») и ПЭ-15 («Укрепление потенциала»). По ПЭ-14 в 2018 г. ВОЗ удалось обеспечить частичное соответствие, однако с 2019 г. она не соответствует требованиям этого показателя. В 2019 и 2020 гг. Секретариат провел в штаб-квартире ВОЗ детальный анализ и оценку потребностей координаторов по гендерным вопросам, равенству и правам человека, что позволило получить представление о знаниях и нуждах в развитии потенциала на уровне штаб-квартиры. В 2022 г. ВОЗ планирует провести общеорганизационную оценку потенциала своего кадрового состава в области гендерного равенства, что позволит ей полностью выполнить требования по данному

показателю. Что касается ПЭ-15, то в 2021 г. ВОЗ вновь частично соответствовала требованиям, поскольку до разработки плана развития потенциала необходимо сначала провести общеорганизационную оценку потенциала персонала в области гендерного равенства. Важно отметить, что, хотя оценка потенциала еще не проведена и план развития потенциала пока не составлен, ВОЗ продолжает активизировать усилия по наращиванию потенциала, онлайн-обучению и сотрудничеству с Академией ВОЗ для разработки курса по вопросам гендерного равенства, справедливости и прав человека. Академия ВОЗ также занимается внедрением аспектов гендера, равенства и прав человека в свою методику разработки учебных программ в качестве основного стандарта.

Показатели, связанные со знаниями, коммуникацией и согласованностью

14. В эту категорию входят два показателя: ПЭ-16 («Знания и коммуникация») и ПЭ-17 («Согласованность»). В 2021 г. ВОЗ обеспечила полное соответствие требованиям по показателю ПЭ-16. Критический обзор мероприятий ВОЗ в сфере коммуникации показал, что, хотя ее всеобъемлющий коммуникационный план включает гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин, эти аспекты упомянуты лишь поверхностно и не рассматриваются как неотъемлемый компонент распространения внутренней и общественной информации. Группа ВОЗ по коммуникации прилагает целенаправленные усилия для обеспечения того, чтобы гендерная проблематика находила отражение в ее коммуникационных продуктах; в то же время внутренние инструкции для персонала носят ограниченный характер и не обеспечивают практическое применение этих соображений всеми сотрудниками и для всех продуктов. Этот недостаток был выявлен в ходе принятия активных мер по учету гендерных аспектов и обеспечению гендерной чувствительности в коммуникационных мероприятиях, касающихся борьбы с пандемией коронавируса тяжелого острого респираторного синдрома (SARS-CoV-2). Для устранения этого недостатка необходимо предоставить старшему руководящему составу рекомендации в области внешних коммуникаций, касающихся вопроса о том, как обеспечить более эффективное и адекватное рассмотрение гендерных аспектов по всей тематике здравоохранения.

15. В 2020 г. профильные группы в штаб-квартире ВОЗ и Международном торговом центре совместно провели коллегиальный обзор, посвященный взаимной оценке качества отчетности по вопросам гендерного равенства и учета гендерной проблематики в рамках ОСПД ООН. Благодаря этому коллегиальному обзору и постоянному межучрежденческому сотрудничеству по гендерным аспектам, вопросам равенства и прав человека, осуществляемому по линии многочисленных программ Организации, ВОЗ смогла по-прежнему обеспечивать соответствие требованиям по ПЭ-17.

16. Результаты работы ВОЗ в рамках ОСПД ООН оцениваются и публикуются структурой «ООН-женщины». Структура «ООН-женщины» высоко оценила инновационные решения ВОЗ в области управления служебной деятельностью, функционирования клиник ОСПД ООН, повышения уровня организационной культуры и разработки карты оценок промежуточных результатов, включающей раздел, посвященный оценке всестороннего учета гендерных аспектов, вопросов равенства и прав человека. Структура «ООН-женщины» также признает, что результаты работы ВОЗ

отстают от средних показателей по системе Организации Объединенных Наций, особенно в сравнении с другими крупными специализированными учреждениями. Структура «ООН-женщины» вновь призывает ВОЗ добиваться прогресса по показателям деятельности ОСПД ООН, чтобы активнее проводить в жизнь принципы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Это крайне важно, учитывая ведущую роль ВОЗ в период борьбы с пандемией COVID-19, от которой в непропорционально большей степени пострадали женщины и девочки. Следует отметить, что по состоянию на 2020 г. результаты работы всех структур Организации Объединенных Наций, представляющих отчетность в рамках ОСПД ООН, размещены на веб-сайте структуры «ООН-женщины»¹.

ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

17. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =

¹ См. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020>, по состоянию на 28 марта 2022 г.