

**Экономический и Социальный Совет**

Distr.: General
3 January 2025
Russian
Original: English

Для принятия решения

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Первая очередная сессия 2025 года

4–7 февраля 2025 года

Пункт 11 предварительной повестки дня*

Ответ руководства на доклад об оценке**Оценка гендерной политики и планов действий
ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства***Резюме*

В настоящем докладе содержится общий обзор ответа ЮНИСЕФ на оценку гендерной политики и планов действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства. Согласно оценке, ЮНИСЕФ смог добиться прогресса в обеспечении гендерного равенства и расширении прав и возможностей девочек и женщин. Она подтверждает, что амбициозные цели в области гендерного равенства и устойчивая гендерная структура, включая усовершенствованные системы мониторинга и оценки, способствовали прогрессу и по этой причине должны использоваться в дальнейшем. Применение организацией гендерно-преобразующих подходов позволяет достигать результатов в деятельности по программам, в особенности в области проведения политических реформ и вовлечения сообществ в системные изменения. Ранние, но очевидные успехи в новой повестке дня в интересах девочек-подростков подчеркивают необходимость увеличения инвестиций в эту область со стороны всех секторов для достижения масштабных изменений. Страновое и региональное лидерство сыграет решающую роль в процессе достижения успеха, в том числе путем установления четких основных целей в интересах девочек-подростков и совместно с ними, а также совершенствования способов финансирования организаций, ориентированных на девочек. На институциональном уровне необходимы повышенная оперативная прозрачность отчетности по расходам на гендерные вопросы и специальные тренинги, в особенности для руководителей, сопровождаемые четкими механизмами подотчетности для всех уровней руководства.

Элементы проекта решения для рассмотрения Исполнительным советом представлены в разделе V.

* E/ICEF/2025/1.

Примечание: за все аспекты выпуска настоящего документа отвечает ЮНИСЕФ.



I. Общий обзор

1. В 2023 году ЮНИСЕФ попросил провести независимую оценку результатов усилий организации по обеспечению гендерного равенства за период с момента последней оценки, подготовленной в 2019 году. Оценка 2023 года охватывала гендерную политику (2021–2030 годы) и планы действий по обеспечению гендерного равенства на 2018–2023 годы, а также рассматривала программные и институциональные меры, предпринятые ЮНИСЕФ в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей девочек и женщин и необходимые для успешного выполнения этой задачи.

2. Оценка проводилась посредством тщательного анализа документов, тематических страновых исследований, интервью с ключевыми информаторами, обсуждений в фокус-группах, обследований всего персонала и анализа подходов к интеграции гендерных вопросов в схожих организациях. Для проведения оценки также были привлечены внешние референтные группы, в том числе специальная молодежная консультативная группа.

3. В целом ЮНИСЕФ удостоился высокой оценки за разработку амбициозных целей достижения гендерного равенства в своей гендерной политике и за определение в планах действий по обеспечению гендерного равенства четких и ограниченных по времени мер по продвижению гендерного равенства во всех секторах и контекстах. В докладе отмечены значительные программные достижения в интересах девочек и женщин, а также, среди прочего, создание важных основ для продвижения прав девочек-подростков. В оценке также указано, что ЮНИСЕФ достиг прогресса в совершенствовании своей институциональной архитектуры для поддержки деятельности, связанной с гендерными вопросами, и подчеркнуто, насколько успешно организация обеспечивает соответствие общесистемным показателям в области гендерной проблематики по сравнению с родственными учреждениями Организации Объединенных Наций.

4. Оценка также демонстрирует, что преобразующие усилия, необходимые для достижения амбициозных целей гендерной политики и задач плана действий по обеспечению гендерного равенства, требуют дальнейшей интеграции в программы ЮНИСЕФ, и призывает все уровни руководства ЮНИСЕФ уделять приоритетное внимание увеличению инвестиций в гендерное равенство, в особенности в гуманитарных контекстах.

5. Выводы и рекомендации оценки сосредоточены на трех областях: структура, актуальность и последовательность гендерных рамочных программ ЮНИСЕФ; степень, в которой ЮНИСЕФ достиг программных результатов в области обеспечения гендерного равенства, лидерства и благополучия девочек-подростков; и внедрение организационных изменений, связанных с гендерными вопросами, и инструментов эффективного осуществления деятельности.

II. Анализ и выводы

A. Рамочные программы в области гендерного равенства

6. Согласно оценке, гендерная политика и третий план действий по обеспечению гендерного равенства (на 2022–2025 годы) сформировали убедительное видение гендерного равенства, достаточно гибкое, чтобы учитывать разнообразные потребности детей и женщин в различных контекстах. В оценке отмечается, что эти рамочные программы получили распространение

отчасти потому, что были закреплены в Стратегическом плане ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы и разработаны в процессе широкомасштабных консультаций.

7. В то же время оценка показывает, что стремление третьего плана действий по обеспечению гендерного равенства сделать «гендер всеобщей обязанностью» не было полностью осуществлено из-за ограниченного опыта в гендерной проблематике, необходимого для практического осуществления мероприятий, связанных с гендерными вопросами, во всех секторах.

В. Результаты программной деятельности

8. Оценка выявила прогресс в обеспечении гендерного равенства по всем направлениям Стратегического плана ЮНИСЕФ, при этом особого успеха в интеграции гендерно-преобразующих подходов в свою работу добился сектор защиты детей. ЮНИСЕФ также расширил свои инвестиции и приверженность программам, ориентированным на гендерные вопросы, в области социальной защиты и секторе водоснабжения, санитарии и гигиены. Несмотря на большой бюджет, расходы на гендерно-преобразующие мероприятия в области здравоохранения оказались ниже. Сектор образования получает достаточное финансирование и применяет некоторые гендерно-преобразующие стратегии, но прогресс сдерживается ограниченностью экспертных знаний в области гендерной проблематики в страновых отделениях.

9. Согласно оценке, гендерная проблематика все чаще находит отражение в гуманитарных программах ЮНИСЕФ благодаря улучшению гендерного анализа, дезагрегирования данных, программ в интересах девочек-подростков и партнерству с организациями, возглавляемыми женщинами и девочками. Однако необходимы более масштабные и целенаправленные действия, поддерживаемые подотчетным руководством на всех уровнях.

С. Институциональные механизмы повышения эффективности

10. В оценке отмечается, что ЮНИСЕФ является одним из наиболее успешных участников Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и постоянно улучшает собственные методы мониторинга и отчетности в области гендерного равенства, включая проведение регулярных оценок и тренингов. Однако в сравнении с другими учреждениями Организации Объединенных Наций оценка показала, что уникальный вклад ЮНИСЕФ в обеспечение гендерного равенства не всегда понятен. По этой причине страновым руководителям ЮНИСЕФ следует регулярно доводить информацию о главных приоритетах организации, таких как девочки-подростки, до сведения страновых групп Организации Объединенных Наций.

11. ЮНИСЕФ инвестировал в основную гендерную архитектуру в штаб-квартире и на региональном уровне. Среди сотрудников, в частности старших руководителей, растет понимание того, что гендерное равенство занимает центральное место в миссии ЮНИСЕФ и имеет решающее значение для достижения Целей устойчивого развития, однако региональным и страновым отделениям требуется дополнительная поддержка для продвижения этих приоритетов в соответствующих контекстах.

12. Надежная система мониторинга и оценки плана действий по обеспечению гендерного равенства, а также все более частое использование гендерного анализа во всей организации укрепляют подотчетность, однако, согласно оценке, эти инструменты не всегда применяются последовательно для эффективного осуществления программ. В большинстве секторов и регионов

требуется более смелое и активное лидерство для достижения целей гендерного равенства в соответствии с приоритетами плана действий по обеспечению гендерного равенства.

13. Оценка выявила улучшение усилий по устранению гендерного дисбаланса в укомплектовании штата сотрудников. Однако гендерный разрыв сохраняется в определенных секторах, на некоторых уровнях и в отдельных страновых отделениях. Помимо этого, нормы и ценности, связанные с гендерным неравенством в ЮНИСЕФ, препятствуют как достижению результатов в программной деятельности, так и созданию более справедливых условий труда, о чем свидетельствуют результаты многочисленных обследований персонала.

III. Ответы организации на основные выводы

14. ЮНИСЕФ согласен с рекомендациями оценки, в частности с необходимостью разработки четвертого плана действий по обеспечению гендерного равенства на период 2026–2029 годов, который будет согласован с предстоящим Стратегическим планом. Следующий Стратегический план должен четче определить важнейшие связи между мандатом ЮНИСЕФ в области прав детей, обеспечения гендерного равенства и прав девочек и женщин, а также отразить видимые результаты в интересах девочек и женщин в ключевых областях. Четвертый План действий по обеспечению гендерного равенства должен способствовать достижению этих приоритетных целей и опираться на конкретные оперативные руководящие принципы в ключевых областях.

15. ЮНИСЕФ также согласен с рекомендацией оценки уделить больше внимания девочкам-подросткам в четвертом Плате действий по гендерным вопросам, опираясь, среди прочего, на важные достижения, такие как разработка и более широкое распространение Стратегии программ ЮНИСЕФ в интересах девочек-подростков на 2022–2025 годы и соответствующие руководящие принципы, а также программные успехи в искоренении детских браков, увеличении охвата вакцинацией против вируса папилломы человека и обучении девочек навыкам, которые пригодятся им в будущем. Также в четвертом Плате действий по обеспечению гендерного равенства по-прежнему необходимо уделять внимание избранным областям программной гендерной интеграции.

16. ЮНИСЕФ согласен с тем, что для обеспечения приоритета гендерных вопросов и подотчетности за осуществление Плана действий по обеспечению гендерного равенства отраслевые стратегии должны более явно учитывать гендерные вопросы на уровне конечных результатов. Помимо этого, следует значительно расширить интеграцию гендерной проблематики в программы гуманитарного реагирования, чтобы соответствовать масштабам финансирования в этой области.

17. При последовательном лидерстве страновых и региональных отделений ЮНИСЕФ сможет достичь целей в области обеспечения гендерного равенства, ограниченных временными рамками, в своих страновых программах. После тщательного гендерного анализа отделения более последовательно отразят свои основные цели в отношении девочек и женщин в страновых программных документах, согласованных с четвертым Планом действий по обеспечению гендерного равенства и Стратегическим планом, а также разработают стратегии партнерства и мобилизации ресурсов, в том числе в условиях чрезвычайных ситуаций (таких как призывы в рамках гуманитарной деятельности в интересах детей). Избранные основные цели четвертого плана действий по обеспечению

гендерного равенства в интересах девочек-подростков будут поставлены во главу угла, учитывая широко распространенное насилие, жестокое обращение и дискриминацию, с которыми эта группа населения сталкивается во всех контекстах. Региональное руководство активизирует эти усилия, предоставляя возможность регулярного обмена опытом и обучения на заседаниях Региональной управленческой группы и в рамках других механизмов управления.

18. ЮНИСЕФ следует расширить и улучшить свои кадровые и финансовые ресурсы для обеспечения гендерного равенства. «Минимальные стандарты», установленные внутренним «Руководством по кадровому обеспечению в целях достижения результатов Плана действий по обеспечению гендерного равенства и институциональным стандартам» за 2021 год, останутся подконтрольными установленным механизмам управления, таким как заседания Региональной управленческой группы и глобальный Руководящий комитет по обеспечению гендерного равенства. Эксперты по гендерным вопросам, занимающие должности в данный момент, должны получить поддержку в виде дополнительных экспертных знаний по гендерным вопросам в ключевых секторах и во всех страновых отделениях, а также активную помощь со стороны соответствующих партнеров. Помимо этого, будет подготовлен специальный учебный пакет для усиления поддержки со стороны руководства усилий по обеспечению гендерного равенства.

19. Эффективное партнерство с организациями гражданского общества, в особенности с организациями и сетями, возглавляемыми женщинами и девочками, должно стать основной задачей, чтобы «сдвинуть с мертвой точки» вопрос гендерного равенства, в частности в гуманитарных ситуациях. Это может потребовать смягчения бюрократических ограничений на финансирование подобных групп.

20. Несмотря на ограничения финансирования и противодействие гендерному равенству, ЮНИСЕФ с помощью программ, более справедливо учитывающих гендерные вопросы, охватывает больше девочек, женщин и их сторонников, чем когда-либо прежде. Однако многое еще предстоит сделать. В 2025 году мировое сообщество празднует тридцатую годовщину четвертой Всемирной конференции по положению женщин и принятия Пекинской декларации и Платформы действий. Эта оценка окажет ЮНИСЕФ поддержку в укреплении его лидерской позиции в осуществлении целей Пекинской платформы и Целей устойчивого развития в соответствии с его мандатом как хранителя Конвенции о правах ребенка.

21. Элементы предлагаемых мер и последующих шагов по выполнению рекомендаций оценки приведены в разделе IV.

IV. Ключевые рекомендации по итогам оценки и ответ руководства ЮНИСЕФ

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
Рекомендация по итогам оценки 1. Следует обновить видение гендерного равенства, последовательно обращаться к нему и обеспечивать согласованность между четвертым Планом действий по обеспечению гендерного равенства и всеми политическими рамочными программами в целевых областях и в гуманитарном секторе. В частности, ЮНИСЕФ следует рассмотреть следующие меры: - Представить обновленное видение гендерного равенства в новом Стратегическом плане, включив в него более четкое описание, в котором гендерное равенство и права женщин занимают центральное место в процессах обеспечении прав детей, и объяснить связи между этими областями, также указав соответствующие рамочные программы прав человека. - Обеспечить согласованность обновленного видения Гендерной политики, Плана действий по гендерным вопросам и всех отраслевых стратегий, в том числе в отношении интерсекциональности. - Обеспечить согласованность между программными приоритетами четвертого Плана действий по обеспечению гендерного равенства и секторальными стратегиями с помощью: - обсуждения и определения гендерных секторальных приоритетов для четвертого Плана действий по обеспечению гендерного равенства с Программной группой под руководством директора Программной группы, а также руководителей отдельных целевых областей и консультантов по гендерным вопросам; - пересмотра секторальных стратегий ЮНИСЕФ (включая здравоохранение и изменение климата) для обеспечения соответствия приоритетам Плана действий по обеспечению гендерного равенства и более целенаправленного включения гендерных преобразований на уровне конечных результатов, приводящего к определенному воздействию на гендерные вопросы. - Более четко описать перекрестные связи Плана действий по обеспечению гендерного равенства и Основных обязательств в отношении детей в гуманитарной деятельности. Ответ руководства: согласны				
1.1 Новый Стратегический план и сопровождающий его План действий по обеспечению гендерного равенства на 2026–2029 годы четко определяют области пересечения прав детей и прав женщин и девочек. В них также будут отражены основные конечные результаты, связанные	Группа по программам (ГП), секции по гендерным вопросам и правам человека, Отдел данных, аналитики, планирования и мониторинга (DAPM), Управление программ	Сентябрь 2025 года	Не начато	Новый Стратегический план и План действий по обеспечению гендерного равенства

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
с гендерной проблематикой, в достижение которых ЮНИСЕФ внесет свой вклад. В том числе права и благополучие девочек-подростков будут четко представлены в описаниях, целях и результатах рамочных программ.	чрезвычайной помощи (УПЧП)			
1.2 В новом Стратегическом плане и четвертом Плане действий по обеспечению гендерного равенства должны быть определены основные цели и подцели, связанные с гендерной проблематикой, на уровне конечных результатов с разбивкой результатов по полу, возрасту и статусу инвалидности, где это уместно.	ГП, DAPM	Сентябрь 2025 года	Не начато	
1.3 В Стратегическом плане и четвертом Плане действий по обеспечению гендерного равенства должны быть более четко сформулированы связи между целями достижения гендерного равенства и основными обязательствами в отношении детей в гуманитарной деятельности, в частности в области мониторинга и представления отчетности.	ГП, УПЧП	Сентябрь 2025 года	Не начато	
Рекомендация по итогам оценки 2. Необходимо разработать четвертый План действий по обеспечению гендерного равенства, в котором будет более четко указано, «как» выполнять его на всех уровнях и осуществлять программы, направленные на достижение гендерного равенства.				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
Ряд предлагаемых мер по ключевым темам данной рекомендации, в частности, включает: 2А. План действий по обеспечению гендерного равенства и приведение его в соответствии с контекстом конкретной страны При разработке нового Плана действий по обеспечению гендерного равенства ЮНИСЕФ необходимо учитывать следующее: 1. Четвертый План действий по обеспечению гендерного равенства может по форме соответствовать руководящей рамочной программе, описывающей ожидаемые программные и институциональные результаты в области гендерного равенства, с дополнением в виде руководящих принципов практического осуществления поставленных задач. В частности: I. Он должен включать в себя набор гендерно-преобразующих мероприятий, которые можно осуществить в рамках каждой целевой области и в интересах девочек-подростков в течение следующих пяти лет, а также четкие описания целей на уровне конечных результатов (см. ниже рекомендации по системе мониторинга и оценки). Эту часть Плана следует разработать в консультации с различными секторами и на основе эффективных мер, проверку которых провели ЮНИСЕФ и другие организации. Секторальные инструменты и программные рекомендации по каждому из мероприятий должны быть приложены к четвертому Плану действий по обеспечению гендерного равенства. II. План также должен включать точные руководящие принципы практического осуществления мероприятий и четкие процедуры (охватывающие людские ресурсы); мониторинг и оценку; а также механизмы представления отчетности о результатах в обеспечении гендерного равенства на уровне страновых и региональных отделений (подробная информация представлена ниже). III. Он также должен содержать рекомендации о том, как обеспечить инклюзию различных сквозных вопросов (например, следует рассмотреть возможность решения вопросов инклюзии через гендерную призму и разработать инструменты «два в одном» для совместного решения гендерных вопросов и вопросов, связанных со статусом инвалидности). 2. Следует подготовить более подробные оперативные руководящие принципы по разработке национальных планов действий по обеспечению гендерного равенства, в частности: I. Национальные планы действий по обеспечению гендерного равенства должны быть связаны с гендерными обзорами по программам (ГОПП), которые необходимо проводить одновременно с обзорами документов по страновым программам (ДСП) при практической поддержке со стороны региональных советников по гендерным вопросам. Они также должны содержать реалистичные и ограниченные по времени цели и промежуточные этапы их достижения, которые следует отразить в ДСП. II. Становые отделения должны с осторожностью определить уровень амбиций в каждой целевой области в рамках глобального плана и реалистичные приоритеты, которые соответствуют их текущему портфолио, исходя из контекста, возможностей, потенциала и способности управлять рисками, как это определено в ГОПП и прочих гендерных анализах, при поддержке Регионального советника по гендерным вопросам (что способствует подходу «снизу вверх» в определении приоритетов).				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
III. Они должны ссылаться на осуществление глобальных рамочных программ по правам человека и национальных обзоров там, где таковые существуют. 3. Следует обеспечить постоянное представление отчетности по обеспечению гендерного равенства на ключевых заседаниях страновых отделений и региональных встречах (встречах страновой управленческой группы, региональной группы руководителей, а также заместителей представителей и руководителей операций) и уделять такой отчетности больше внимания в ежегодных докладах страновых отделений. Ответ руководства: частично согласны Опыт показал, что в случае, если разработка учитывающих контекст версий глобальных рамочных программ (например, национальных планов действий по обеспечению гендерного равенства) осуществляется страновыми отделениями; это может стать причиной слишком поверхностных стратегий или выполнения задачи ради галочки, что усложняет процесс без соответствующего повышения эффективности программ. По этой причине руководство предлагает ниже альтернативные решения для улучшения гендерной направленности страновых стратегий, опираясь на текущую практику и уделяя особое внимание качественным программным результатам в интересах девочек и женщин.				
2.1 Страновые отделения будут последовательно обеспечивать соответствие своих стратегий Стратегическому плану и Плану действий по обеспечению гендерного равенства при разработке ДСП на основе своевременного и качественного гендерного анализа. Страновые отделения будут регулярно отслеживать прогресс в достижении приоритетов ДСП, связанных с гендерной проблематикой, через механизмы управления, такие как Страновая группа управления и Группы руководства программами. В целях поддержания этих усилий ДАРМ и ГП будут регулярно обновлять и распространять учебные и оперативные	Страновые отделения, ГП по гендерным вопросам, ДАРМ (Группа руководства программой)	Декабрь 2025 года	В процессе выполнения	Ежегодный качественный анализ ДСП

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
руководящие принципы, связанные с разработкой ДСП, соответствующие рамочным программам по обеспечению гендерного равенства.				
2.2 В целях улучшения программ, в том числе с учетом других сквозных вопросов, таких как инвалидность, будут отданы приоритеты трем программным областям, в рамках которых будут опубликованы адаптированные гендерно-преобразующие оперативные руководящие принципы (например, области питания, изменения климата, иммунизации).	ГП	Декабрь 2026 года	Не начато	Руководящие документы
2.3 В рамках следующего цикла Стратегического плана будут проведены как минимум две оценки воздействия гендерно-преобразующих программных подходов для поддержки изменений на уровне конечных результатов и организационного обучения.	ГП, Служба оценки, региональные отделения	Декабрь 2026 года	Не начато	Доклады об оценке
2.4 Ключевые гендерные приоритеты будут отражены в пересмотренных процедурах реагирования на чрезвычайные ситуации (включая готовность).	УПЧП, ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2025 года	В процессе выполнения	
2.5 Под руководством региональных отделений будут подготовлены сопутствующие	ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	Не начато	Руководящие документы

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
оперативные руководящие принципы для конкретных аспектов четвертого Плана действий по обеспечению гендерного равенства, включая упрощенное руководство по представлению отчетности, а также руководство по проведению ГОПП/анализа, в том числе в гуманитарной деятельности. ЮНИСЕФ будет разрабатывать такие руководящие принципы стратегически, избирательно и с ориентацией на местную ситуацию, чтобы избежать перегрузки страновых отделений ненужной отчетностью.				
2В. Подотчетность в области гендерного равенства В рамках осуществления плана действий по обеспечению гендерного равенства ЮНИСЕФ должен: 1. Укреплять подотчетность за осуществление плана действий по обеспечению гендерного равенства среди руководителей высшего и среднего уровня во всех секторах и на всех уровнях (штаб-квартира, региональные и страновые отделения), сделав обязательными «минимальные стандарты», установленные Руководящими принципами в области людских ресурсов 2021 года, в том числе: I. обновив должностные инструкции и доклады об оценке эффективности работы глав секций на уровне штаб-квартиры, региональных и страновых отделений, а также страновых представителей и заместителей представителей таким образом, чтобы они отражали роли и обязанности в области гендерного равенства, изложенные в Руководящих принципах в области людских ресурсов; II. обеспечив соответствие иерархического уровня специалистов по гендерным вопросам, подчиняющихся страновому представителю или заместителю представителя, уровню руководителей отделов и присутствие таких специалистов на заседаниях страновой управленческой группы и/или собраниях руководителей отделов, в том числе в гуманитарном контексте;				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
III. назначив секторальных специалистов по гендерным вопросам, которые обладают опытом как в решении гендерных проблем, так и в технических областях («двойная должность»), во все страновые отделения (даже в те, где уже существует должность специалиста по гендерным вопросам) для поддержки интеграции гендерной проблематики в секторальные рабочие планы и участия в заседаниях страновой управленческой группы и/или собраниях руководителей секций; IV. обеспечив присутствие координаторов по гендерным вопросам в страновых отделениях, которые не соответствуют критериям штатного специалиста по гендерным вопросам, на заседаниях страновой управленческой группы и/или собраниях руководителей отделов и включение обязанностей координатора по гендерным вопросам в планы работы; обеспечив также назначение в этих странах секторальных технических экспертов по гендерным вопросам; V. обеспечив регулярные встречи рабочей группы по гендерным вопросам, состоящей из сотрудников различных отделов и операций, обладающих достаточным стажем (сотрудники обоих полов), под председательством представителя в стране или его заместителей, а также разработку и контроль за осуществлением планов действий по обеспечению гендерного равенства страновых отделений, прилагаемых к национальному Плану действий по обеспечению гендерного равенства. 2. Внести поправки в существующее правило о назначении специалиста по гендерным вопросам в стране (на основе бюджета) и рассмотреть возможность назначения этого специалиста на основе его заслуг и контекста (в ситуациях, когда страновые отделения должны демонстрировать положительную тенденцию в обеспечении гендерного равенства и портфолио или когда контекст требует присутствия специалиста). Ответ руководства: согласны ЮНИСЕФ продолжит осуществлять мониторинг соответствия Руководящим принципам в области людских ресурсов с помощью различных региональных и глобальных механизмов управления, а также улучшать стимулы для страновых отделений к применению этих и других руководящих принципов. Становые, региональные и глобальные секторальные предложения, где это возможно, будут указывать на необходимость получения секторальных экспертных знаний в области гендерного равенства. Ежегодные доклады Исполнительному совету по-прежнему будут предоставлять государствам-членам обновленную информацию об имеющихся экспертных знаниях в области гендерного равенства. Специалисты по гендерным вопросам будут на регулярной основе представлять отчетность высшему руководству (включая представителей и/или заместителей представителей), при этом контроль за гендерными приоритетами будет регулярно проводиться на собраниях руководителей, таких как заседания страновой и региональной управленческой группы.				
2.6 Руководящие принципы в области людских ресурсов Плана действий по обеспечению гендерного равенства должны пересматриваться, в том числе на предмет применимости в чрезвычайных ситуациях, и	ГП по гендерным вопросам, региональные советники по гендерным вопросам, региональные директора/заместители, представители	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	Руководящие принципы в области людских ресурсов Плана действий по обеспечению гендерного равенства Протоколы

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
подвергаться регулярным проверкам с помощью специальных механизмов руководства, таких как Руководящий комитет по гендерному равенству и региональные руководящие группы.				заседаний глобального Руководящего комитета по гендерному равенству, протоколы Региональной управленческой группы
2.7 Поддержка оперативного развертывания групп в области гендерного равенства в случае чрезвычайных ситуаций уровня 3 и уровня 2 в координации с развертыванием секторных ГП/групп реагирования на чрезвычайные ситуации	УПЧП, ГП	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	Протоколы оперативного развертывания
2.8 В планах руководства отделением следует разделить линии представления отчетности руководству (представителям, заместителям представителей, начальникам отделов и др.) специалистами по гендерным вопросам и координаторами. Также следует обеспечить участие специалистов и координаторов в механизмах принятия решений и обмена информацией на высшем уровне, таких как заседания страновой управленческой группы и/или руководителей отделов. Эти планы также должны описывать	Руководство страновых отделений (представители, заместители представителей), региональные отделения (региональные директора и региональные консультанты Отдела по вопросам людей и культуры при поддержке региональных советников по гендерным вопросам)	Декабрь 2026 года	Не начато	Планы руководства отделениями Протокол заседания региональной управленческой группы

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
руководство процессами обеспечения гендерного равенства (в рамках программ и на институциональном уровне) и контроль за ним, в том числе с помощью таких механизмов, как рабочие группы по гендерным вопросам.				
2.9 Приоритетные вопросы гендерного равенства, соответствующие Плану действий по обеспечению гендерного равенства и ДСП, должны регулярно рассматриваться на заседаниях страновых управленческих групп, региональных управленческих групп, глобальных управленческих групп, групп по управлению чрезвычайными ситуациями и региональных групп по управлению чрезвычайными ситуациями. Рабочим группам по гендерным вопросам в страновых отделениях необходимо предоставить четкое техническое задание, которое включает председательство представителя старшего руководства, обязательное участие старших сотрудников и четкое определение ролей и обязанностей.	Руководство странового отделения (представители, заместители представителей), региональные советники по гендерным вопросам, руководитель аппарата/канцелярии директора-исполнителя, ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	Протоколы заседания региональной управленческой группы и глобальной управленческой группы Стандартная отчетность ежегодного Плана действий по обеспечению гендерного равенства

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
2С. Финансирование При финансировании Плана действий по обеспечению гендерного равенства ЮНИСЕФ необходимо: 1. усилить поддержку сотрудников страновых отделений для более точного использования существующей системы отслеживания расходов; 2. стимулировать высшее руководство страновых отделений расходовать не менее 15 процентов нецелевого финансирования на гендерно-преобразующую деятельность (такие расходы могли бы стать критерием для получения права на назначение специалиста по гендерным вопросам); 3. обеспечить более справедливое достижение целевого показателя в 15 процентов расходов на гендерно-преобразующую деятельность во всех целевых областях, в частности в тех из них, на которые выделяется больше всего бюджетных средств, таких как здравоохранение и образование; 4. в ходе оценки достижений странового отделения в мобилизации средств на гендерно-преобразующую деятельность также отдельно указывать достижения в повышении уровня расходов на гендерную проблематику; 5. отслеживать и представлять информацию о регулярных ресурсах, предназначенных для укрепления внутреннего потенциала по обеспечению гендерного равенства в штаб-квартире. Ответ руководства: согласны Руководство отмечает, что 2С.4, отслеживание расходов на обеспечение гендерного равенства, уже ведется. ЮНИСЕФ также отслеживает количество специалистов по гендерным вопросам в организации и представляет эту информацию Исполнительному совету в ежегодном докладе об осуществлении Плана действий по обеспечению гендерного равенства, а также в докладе об осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций. ЮНИСЕФ рекомендует сосредоточить внимание на отслеживании секторальных, страновых, региональных и глобальных расходов в целом, опираясь на существующие механизмы отчетности.				
2.10 ЮНИСЕФ будет оказывать более тесную поддержку специалистам и координаторам по гендерным вопросам, специалистам по планированию, мониторингу и оценке, а также специалистам по чрезвычайным ситуациям в страновых отделениях для более точного и единообразного учета расходов и представления отчетности.	ГП, ДАРМ, УПЧП (Отдел мониторинга)	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
2.11 При принятии глобальных и региональных решений о выделении целевого финансирования на гендерную проблематику (например, резервного и основного финансирования) в будущем в качестве ключевого критерия следует учитывать соблюдение страновыми отделениями институциональных стандартов Плана действий по обеспечению гендерного равенства, включая финансирование гендерного равенства.	ГП по гендерным вопросам, региональные отделения	Декабрь 2026 года	Не начато	
2.12 Необходимо отслеживать секторальные расходы на гендерно-преобразующие и гендерно-инклюзивные мероприятия и направлять руководителям секторов и страновым отделениям полугодовые оповещения о целевых областях, которые не достигают целевого показателя, равного 15 процентам.	ГП по гендерным вопросам и директора/руководители	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	Куб анализа стратегического плана
2D. Типы программной деятельности 1. Следует стимулировать страновые отделения разрабатывать программы, соответствующие циклу ДСП и рассчитанные приблизительно на пять лет, а также рассмотреть возможность обращения к донорам за более долгосрочным финансированием с учетом того, что оно является предварительным условием для достижения преобразующих результатов. 2. Следует привести процессы программной деятельности ЮНИСЕФ в соответствие с «золотыми стандартами программной деятельности», обеспечив учет путей гендерных преобразований в теории изменений, разработанной для всех страновых программ ЮНИСЕФ, в соответствии с рекомендациями новых руководящих принципов ЮНИСЕФ в области планирования страновых программ и тренингом по вопросам прав и руководства, основанного на результатах. Это позволит гарантировать, что				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
дополнительные шаги/вехи на пути к гендерным преобразованиям понятны (и отражены в системах мониторинга и оценки), а также выявит риски и предположения. Совместная разработка теорий изменений также является ключевым шагом для мотивации и стимулировании персонала к гендерным преобразованиям. Ответ руководства: частично согласны Согласование программ с циклами ДСП возможно в ограниченной степени, поскольку продолжительность программ в том числе определяется национальными бюджетными циклами, местным контекстом и циклами доноров, а также другими факторами. ЮНИСЕФ должен по-прежнему оставаться гибким в своих программных приоритетах, чтобы, например, адаптироваться к внезапно возникающим кризисам. Поскольку практика доноров оказывает влияние на гендерное равенство и все другие цели ЮНИСЕФ, стратегический диалог с донорами будет продолжен с целью улучшения соблюдения принципов эффективности помощи.				
2.13 Гендерная трансформация будет отражена в разработке нового Стратегического плана и связанной с ним теории изменений.	ДАРМ (Отдел стратегического планирования и организационного анализа)	Сентябрь 2025 года	Не начато	Стратегический план и теория изменений
2.14 На уровне страновых отделений обязательные теории изменений, разрабатываемые в рамках процесса планирования страновых программ, будут отражать гендерные лишения, проблемы, мероприятия, предположения и изменения на системном уровне с гендерной точки зрения на каждом этапе.	ДАРМ (Отдел эффективности программ)	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	ДСП
2Е. Мониторинг и оценка 1. Необходимо обеспечить, чтобы целевые показатели на уровне воздействия и результатов и основные стандартные показатели по целевым областям лучше отражали изменения на уровне результатов. Некоторые моменты, требующие рассмотрения, включают следующие проверки: I. применение одного и того же показателя для каждой целевой области, который измеряет изменение норм (например: «доля страновых программ, которые демонстрируют значимый вклад в соблюдение норм гендерного равенства в [соответствующем секторе]»).				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
II. Другие примеры показателей, которые следует подвергнуть проверке, включают процент людей, придерживающихся эгалитарных убеждений в отношении мужчин и женщин. Показатели, помимо прочего, могут также измерять изменения в нормативно-правовой базе, а также изменения в доступе к услугам, ориентированным на подростков. 2. Следует рассмотреть возможность использования показателей прогресса или перехода к показателям, которые призваны отражать вклад в системные изменения, вместо бинарных показателей. Ответ руководства: частично согласны Руководство представит свои соображения относительно показателей важных изменения норм, согласованных с секторами и тематическими группами, в новом Стратегическом плане и четвертом Плане действий по обеспечению гендерного равенства, но не обязательно использует аналогичные показатели.				
2.15 В рамках мониторинга Плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2026–2029 годы особое внимание будет уделено изменениям на уровне конечных результатов и минимальному бремени отчетности для отделений.	ГП по гендерным вопросам, ДАРМ	Сентябрь 2025 года	Не начато	Механизм оценки результатов Плана действий по обеспечению гендерного равенства
2.16 Так как ЮНИСЕФ уделяет особое внимание измерению достижений на уровне конечных результатов там, где это возможно, значимые показатели для этого уровня будут включены в механизм оценки результатов Стратегического плана и Плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2026–2029 годы, тем самым позволяя отследить изменения в интересах девочек и женщин на индивидуальном и системном уровнях, и учтены в показателях основных	ДАРМ (Отдел мониторинга) и ГП по гендерным вопросам	Сентябрь 2025 года	Не начато	Механизм оценки результатов Стратегического плана и Плана действий по обеспечению гендерного равенства

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
стандартов в тех случаях, когда их данные наиболее релевантны. Изменения в показателях основных стандартов в текущем цикле Стратегического плана уже подготовлены и внедрены после промежуточного обзора и не будут подвергаться дальнейшей корректировке.				
2F. Партнерские отношения 1. Необходимо пересмотреть процедуры партнерских отношений для поддержки большего количества партнерских отношений с небольшими организациями гражданского общества, в особенности с организациями, занимающимися защитой прав женщин, и молодежными организациями. 2. Следует инвестировать в институциональный потенциал организаций гражданского общества, действующих в области обеспечения гендерного равенства (молодежные сети, феминистские организации), тем самым признавая ключевую роль, которую они играют в противодействии отрицательной реакции на права, и предоставляя им основное гибкое финансирование. Ответ руководства: согласны				
2.17 Необходимо дальнейшее упрощение условий партнерских отношений для низовых, а также зарегистрированных и незарегистрированных организаций гражданского общества на местном уровне на основе консультаций и согласованность с более широкой организационной политикой и процедурами с упором на существующие оптимизированные подходы (например, упрощенный программный документ, модели	DAPM (Отдел осуществления программ), ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2025 года	В процессе выполнения	Политика/процедуры в отношении малых грантов или других форм партнерских отношений

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
консорциума).				
2.18 ЮНИСЕФ станет инициатором создания специального механизма финансирования для поддержки организаций, возглавляемых девочками, в рамках своей повестки дня в интересах девочек-подростков в 2025 году, чтобы обеспечить глобальный пересмотр рекомендаций в области партнерских отношений с зарегистрированными и незарегистрированными организациями гражданского общества.	ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	Не начато	
2G. Гендерный анализ 1. ГОПП должны стать обязательными для каждого ДСП. Также следует провести тщательный гендерный анализ всех секторальных портфелей, чтобы определить, как приступить к актуализации гендерной проблематики. Необходимо разработать гендерно-ориентированные программы и отразить их в ДСП, установив цели в зависимости от контекста и используя рекомендации Плана действий по обеспечению гендерного равенства. 2. Необходимо дополнить существующее руководство по гендерному анализу, включив в него анализ стимулов/барьеров возможностей и рисков для начала преобразующей работы и использования подхода «не причинять вред». 3. Необходимо пересматривать первоначальный гендерный анализ/ГОПП на постоянной основе, чтобы способствовать адаптации программной деятельности и обновлению матрицы рисков. Ответ руководства: согласны Рекомендуется включать ГОПП во все ДСП с дальнейшей тщательной проверкой ДСП региональными и глобальными группами для обеспечения качества анализа. В настоящий момент качество варьируется, поэтому необходима большая последовательность. ЮНИСЕФ упростит руководящие принципы и шаблоны в области гендерного анализа, в том числе в гуманитарном контексте, чтобы сделать их применение более последовательным.				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
2.19 ГОПП, которые уже рекомендуется использовать во всех процессах разработки страновых программ, должны быть отражены в руководствах по ДСП и планированию страновых программ в первую очередь, наряду с ситуационным анализом и синтезом фактических данных, включая анализ проблемных областей.	ДАРМ (Отдел руководства программами)	Декабрь 2025 года	В процессе выполнения	Набор инструментов ГОПП
2.20 ЮНИСЕФ обеспечит последовательное проведение быстрого гендерного анализа в ходе оценок потребностей, проводимых или координируемых ЮНИСЕФ (например, отраслевых, кластерных или межучрежденческих).	УПЧП, руководство странового отделения	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	Стандартная отчетность ежегодного Плана действий по обеспечению гендерного равенства
2.21 ЮНИСЕФ пересмотрит набор инструментов ГОПП, чтобы полнее учесть вопросы власти, противодействие гендерному равенству, ценности и нормы (сообществ, сотрудников программы, партнеров), а также соображения «не причинять вред» при работе с девочками и женщинами. Также будет проведен обзор набора инструментов в целях возможного упрощения и удобства использования.	ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	Не начато	Набор инструментов ГОПП

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
Рекомендация по итогам оценки 3. Следует обучать, мотивировать и привлекать персонал к ответственности за обеспечение гендерной инклюзии во всех секторах. ЮНИСЕФ следует рассмотреть следующие меры: 1. Разработать план укрепления потенциала в области гендерного равенства, основанный на подходе, который «начинается с мнений людей», опираясь на интерес персонала и стимулируя тех, кто не мотивирован в достаточной степени, одновременно повышая технические практические навыки. Такое обучение должно быть ориентировано на практические навыки, избегать жаргона и вовлекать сотрудников в большее количество дискуссий, чтобы помочь им определить отправные точки для инклюзии гендерной проблематики в свои отделы и дальнейшего постепенного развития. Оно может включать, среди прочего: I. Проведение программы обучения в течение длительного периода времени, смешивание подходов и применение практических подходов с использованием примеров, тематических исследований и взаимного обучения. II. Разработку учебных модулей по гендерным вопросам для каждого сектора; III. Разработку учебных модулей по вопросам гендерного разнообразия; IV. Разработку и/или распространение более широких практических руководящих принципов для сектора, которые выходят за рамки простых рекомендаций на этапах планирования и осуществления, а также обмен пошаговыми руководствами по видам деятельности/подходам, которые эффективны для каждого конкретного сектора; V. Поощрение взаимного обучения в разных регионах и странах, как правило, среди тех, кто осуществляет проекты в схожих контекстах (например, в гуманитарных условиях); а также поощрение наставничества, практического обучения на местах и «обучения посредством повторения», в особенности в гуманитарных условиях; VI. Стимулирование сотрудников критически оценивать их собственные предубеждения и ценности в течение нескольких сессий. Рассмотрите возможность адаптации и тестирования инструментов, подобных тем, которые разработаны в рамках программы по искоренению калечащих операций на женских половых органах (ускоритель гендерных преобразований и тренинг по уточнению ценностей), инструмент «заглядывать внутрь, смотреть наружу» или ежегодное сканирование/аудит гендерного равенства и социальной инклюзии для решения таких проблем, как бессознательная предвзятость, отношение к чему-либо и т. д. VII. Проведение регулярных оценок потенциала и гендерных ценностей персонала на основе системы компетенций в каждом секторе (сложнее, нежели выбор ответа «да/нет» после обучения) для измерения прогресса на всех уровнях (руководство/программы/сотрудники категории общего обслуживания). VIII. Систематическую оценку прогресса в гендерных компетенциях после тренинга. 2. Проведение очных тренингов и обучения в формате онлайн по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Ответ руководства: согласны				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
Руководство разработает и внедрит надежную программу обучения и подготовки сотрудников по вопросам гендерного равенства, опираясь на обратную связь о текущих усилиях. Особое внимание будет уделено адаптации лидеров высшего звена (представителей, заместителей представителей) и руководителей (таких как начальники отделов) и содействию диалогу в страновых отделениях, особенно в отношении гендерных различий в глобальных обследованиях персонала и проверках текущих показателей. См. также раздел 4 для получения информации о пересмотре рамочной структуры компетенций.				
3.1 ЮНИСЕФ разработает и внедрит многоплановую программу обучения сотрудников, в особенности старших руководителей (представителей, заместителей представителей, глав секций), в рамках четвертого Плана действий по обеспечению гендерного равенства, включая гендерно преобразующее лидерство.	Отдел людей и культуры, ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	Содержание программы обучения для старших руководителей
3.2 ЮНИСЕФ разработает асинхронный тренинг по вопросам гендерного равенства в формате онлайн для всех сотрудников, дополненный ежеквартальными вебинарами, посвященными темам, определенным сотрудниками.	ГП по гендерным вопросам, Отдел людей и культуры	Декабрь 2025 года	В процессе выполнения	Обучение для всего персонала
3.3 ЮНИСЕФ разработает план обучения и укрепления потенциала в области гендерного равенства в гуманитарной деятельности, включая ускоренное обучение, задания на развитие умений и возможности обучения в формате онлайн, включая обучение по защите от	ГП по гендерным вопросам, региональные советники по гендерным вопросам, УПЧП	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.				
3.4 Страновые отделения ЮНИСЕФ будут проводить ежегодные аналитические сессии для изучения неосознанных дискриминационных предубеждений, отношений и практики, предоставляя сотрудникам страновых отделений безопасное пространство для обмена своим опытом на рабочем месте. Для поддержки таких сессий будут привлекаться обученные координаторы и учитываться результаты обследований персонала.	Руководство странового отделения, Отдел людей и культуры, ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	Не начато	
Рекомендация по итогам оценки 4. Следует пересмотреть политику, процедуры и практику найма, паритета и благополучия сотрудников на рабочем месте в соответствии с видением ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства. В дальнейшем ЮНИСЕФ следует рассмотреть следующие меры в отношении людских ресурсов и культуры на рабочем месте: 4А. Людские ресурсы 1. Существующая практика найма сотрудников-мужчин при достижении 70-процентного порога среди сотрудников-женщин требует пересмотра из-за ее негативных последствий. Необходимо подготовить более четкие рекомендации для руководителей по найму. 2. Следует систематически включать в оценки и собеседования при приеме на работу вопросы для оценки того, соответствуют ли личные ценности сотрудников гендерному видению ЮНИСЕФ и подходу, основанному на правах человека. Такая оценка должна проводиться в формате обсуждений на основе сценариев. Ответ руководства: согласны				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
4.1 Отдел людей и культуры будет регулярно распространять и разъяснять рекомендации в области обеспечения гендерного паритета в письменной форме и на собраниях сети отделов, постоянно уделяя внимание устранению гендерного разрыва в ключевых секторах и группах.	Отдел людей и культуры	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	
4.2 Пересмотренная рамочная структура оценки эффективности руководства, объявления о вакансиях и руководящие принципы проведения собеседований с кандидатами будут обновлены с учетом конкретных гендерных компетенций и навыков.	Отдел людей и культуры, ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	Не начато	Система требований к профессиональным качествам
4В. Культура на рабочем месте 1. Необходимо сделать обязательным для отдела кадров систематический анализ исследований гендерного разрыва при поддержке советников по гендерным вопросам и под контролем старшего руководства и принимать меры по исправлению ситуации по мере необходимости (на уровне штаб-квартиры, региональных и страновых отделений). Результаты анализа следует обсуждать на встречах высшего руководства и во время сессий по наращиванию потенциала, вовлекая сотрудников в дискуссии о гендерных нормах. 2. Необходимо поддерживать и поощрять развитие доступных и безопасных пространств для женщин во всем их многообразии, где они могут участвовать в решении важных для них вопросов. 3. Отдел людских ресурсов должен взаимодействовать с группой по гендерным вопросам, группой по продвижению гендерного равенства (внутренней ресурсной группа сотрудников, занимающейся вопросами гендерного равенства) и другими группами женщин, чтобы сформировать более глубокое понимание факторов, влияющих на благополучие женщин на рабочем месте и их карьерный рост (например, рассмотрение проблем, с которыми сталкиваются беременные женщины, одинокие женщины с детьми и женщины в чрезвычайных ситуациях, а также вопросы баланса между работой и личной жизнью), с целью разработки кадровых мер/плана действий для реагирования на проблемы женщин.				

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
4. Необходимо обеспечить наличие доступных механизмов отчетности для защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, о которых будут знать все сотрудники каждого отделения ЮНИСЕФ на всех уровнях. 5. Следует повысить эффективность процессов разрешения дел о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах Управлением внутренней ревизии и расследований ЮНИСЕФ, в том числе за счет сокращения сроков рассмотрения дел. 6. Необходимо разрабатывать и осуществлять инициативы и тренинги, направленные на борьбу с организационными и индивидуальными бессознательными предубеждениями, негативными отношениями и мнениями для сотрудников на всех уровнях, включая руководителей и лидеров (см. раздел о наращивании потенциала выше). Ответ руководства: согласны				
4.3 Вопросы гендерного равенства на рабочем месте, в том числе те, которые поднимаются в ресурсных группах сотрудников (таких как группа по продвижению гендерного равенства), в ходе глобальных обследований персонала и проверок текущих показателей, будут последовательно интегрироваться в обучение руководителей страновых отделений (представителей, заместителей представителей) и координаторов Отдела людей и культуры, в том числе посредством а) диалогов со старшими руководителями; b) ознакомления с ними старшего персонала; c) лидерских инициатив заместителей представителя; и d) дополнительного модуля программы «Управление людьми с целью».	Отдел людей и культуры, ГП по гендерным вопросам	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	

<i>Мера</i>	<i>Ответственное(ые) подразделение(я)</i>	<i>Ожидаемая дата выполнения</i>	<i>Принятые меры и стадия осуществления: не начата; в процессе выполнения; завершена; отменена</i>	<i>Подтверждающие документы</i>
4.4 Будет проведен обзор механизмов сообщения о сексуальных домогательствах и принятия последующих мер, в том числе с целью выявления препятствий для сообщения о сексуальных домогательствах, поддержки жертв, а также коммуникации и осведомленности персонала. По итогам обзора план действий будет представлен глобальной управленческой группе.	Отдел людей и культуры, Управление внутренней ревизии и расследований	Декабрь 2026 года	В процессе выполнения	

V. Проект решения

Исполнительный совет

1. *принимает к сведению оценку* Стратегического плана ЮНИСЕФ на 2022–2025 годы, резюме ([Е/ICEF/2025/3](#)) и ответ руководства ([Е/ICEF/2025/4](#));
 2. *также принимает к сведению оценку* гендерной политики и планов действий ЮНИСЕФ по обеспечению гендерного равенства, резюме ([Е/ICEF/2025/5](#)) и соответствующий ответ руководства ([Е/ICEF/2025/6](#)).
-