



# Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

Distr.: General  
27 August 2019  
Russian  
Original: English

## Генеральная конференция

### Восемнадцатая сессия

Абу-Даби, 3–7 ноября 2019 года

Пункт 14 предварительной повестки дня

### ЮНИДО, гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин

## Стратегия в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2020–2023 годы

### Доклад Генерального директора

Настоящий документ содержит представляемую Генеральной конференции четырехлетнюю стратегию ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Стратегия увязана с обновленными рамками среднесрочной программы ЮНИДО на 2018–2021 годы ([IDB.45/8-PBC.33/8](#)).

## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение . . . . .	3
II. Теория изменений ЮНИДО в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин . . . . .	5
III. ОПД версии 2.0 и стратегические цели ЮНИДО . . . . .	8
1. Стратегическая цель 1: повысить эффективность стратегического планирования и программных мероприятий ЮНИДО в целях достижения более высоких глобальных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин . . . . .	11
Приоритетное направление деятельности 1: гендерно-ориентированное стратегическое планирование для достижения результатов осуществления ЦУР, относящихся к гендерной проблематике . . . . .	11
Приоритетное направление деятельности 2: гендерно-ориентированная разработка программ и достижение результатов осуществления ЦУР . . . . .	11
2. Стратегическая цель 2: укрепить институциональный потенциал и повысить эффективность ЮНИДО в целях достижения более высоких результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	13



---

Приоритетное направление деятельности 3: гендерно-ориентированное руководство . . . . .	13
Приоритетное направление деятельности 4: соответствующая поставленным задачам и эффективная гендерная архитектура . . . . .	13
Приоритетное направление деятельности 5: равная представленность женщин	14
Приоритетное направление деятельности 6: контроль и распределение финансовых ресурсов с учетом гендерных факторов . . . . .	15
Приоритетное направление деятельности 7: гендерно-ориентированные оценка и ревизия. . . . .	16
Приоритетное направление деятельности 8: межучрежденческая согласованность действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин . . . . .	17
IV. Целевые показатели по направлениям деятельности ЮНИДО в рамках ОПД версии 2.0 . . . . .	17
Приложение	
Ключевые показатели эффективности . . . . .	19

## I. Введение

1. Как указано в **Политике ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2019 год)** (DGB/2019/16), гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин занимают важное место в мандате ЮНИДО, связанном с обеспечением всеохватывающего и устойчивого промышленного развития (ВУПР), и имеют большое значение для достижения целей в области устойчивого развития (ЦУР). Взаимосвязь между гендерным фактором и промышленностью также признается в цели 9 и в Лимской декларации по ВУПР, в которых подчеркивается, что промышленность может играть важную роль в обеспечении людей достойной работой, расширении возможностей для вовлечения в социальную жизнь, а также в достижении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин<sup>1</sup>.

2. ЮНИДО придерживается основополагающего принципа недискриминации по признаку пола, закрепленного в Уставе Организации Объединенных Наций 1945 года<sup>2</sup> и Всеобщей декларации прав человека 1948 года<sup>3</sup> и подтвержденного, в частности, в Конвенции 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин<sup>4</sup>, Пекинской декларации и Платформе действий 1995 года<sup>5</sup> и обязательствах в отношении гендерного равенства и расширения возможностей женщин и девочек, сформулированных в Повестке дня на период до 2030 года<sup>6</sup>.

3. Концепция ЮНИДО, изложенная в Политике в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин 2019 года (DGB/2019/16), предусматривает, что **женщины и мужчины на равной основе играют ведущую роль во всеохватном и устойчивом промышленном развитии, участвуют в нем и пользуются его благами**. В рамках этой концепции ЮНИДО применяет комплексный подход к обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, признавая интересы, потребности и приоритеты как женщин, так и мужчин, а также взаимопересекающееся многообразие различных групп. Стратегия в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2020–2023 годы), разработать которую государства — члены ЮНИДО предложили в 2017 году на семнадцатой сессии Генеральной конференции (GC.17/Res.3), будет способствовать реализации этой концепции, развивая предыдущую стратегию (GC.16/8) и задавая направление работы ЮНИДО по обеспечению гендерного равенства на предстоящие четыре года.

4. Цели настоящей Стратегии согласуются с общесистемной политикой Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (СЕВ/2006/2)<sup>7</sup>, Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по осуществлению общесистемной политики (СЕВ/2013)<sup>8</sup> и Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей

<sup>1</sup> Для целей Политики и Стратегии понятия «женщины» и «мужчины» в соответствующих случаях также включают девочек и мальчиков.

<sup>2</sup> <https://www.un.org/ru/charter-united-nations/>.

<sup>3</sup> <https://www.un.org/ru/universal-declaration-human-rights/>.

<sup>4</sup> [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml).

<sup>5</sup> <https://undocs.org/ru/A/CONF.177/20/Rev.1>.

<sup>6</sup> <https://undocs.org/ru/A/RES/70/1>.

<sup>7</sup> [https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN\\_system\\_wide\\_P\\_S\\_CEB\\_Statement\\_2006\\_0.pdf](https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006_0.pdf).

<sup>8</sup> <https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf>.

женщин (ОПД ООН версии 2.0)<sup>9</sup>. Если говорить о перспективе, то ЮНИДО также признает необходимость реформирования системы развития Организации Объединенных Наций (СРООН) на местах и на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций (СГООН) для достижения результатов в области гендерного равенства и ее предполагаемого участия в Рамочной программе Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР).

5. Стратегия основывается на достигнутых на сегодняшний день результатах Организации в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она опирается на накопленный к настоящему времени организационный опыт, в том числе выводы и рекомендации по итогам проведенного в 2018 году **среднесрочного обзора осуществления Политики (2015 год) и Стратегии (2016–2019 годы) ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и Плана действий ЮНИДО по обеспечению гендерного паритета (2018–2023 годы)**<sup>10</sup>. Она является результатом всесторонних консультаций с участием персонала<sup>11</sup> штаб-квартиры и отделений на местах, сети координаторов по гендерным вопросам, Руководящего совета по вопросам гендерной проблематики и государств — членов ЮНИДО. Стратегия представляет собой всеобъемлющую и ориентированную на перспективу рамочную программу, устанавливающую институциональные стандарты и определяющую обязательства в отношении результатов всеохватывающего и устойчивого промышленного развития с учетом гендерного фактора. Она также согласуется с обновленными рамками среднесрочной программы ЮНИДО (РССП) на 2018–2021 годы (IDB.45/8-РВС.33/8) и обновленным Комплексным механизмом оценки результатов и эффективности (КМОРЭ) (РВС.35/CRP.11).

6. Стратегия даст ЮНИДО возможность:

а) **систематически планировать, направлять и осуществлять работу по выполнению своих обязательств**, касающихся обеспечения гендерного равенства, и более эффективно отчитываться о ходе их выполнения на глобальном, региональном, национальном и организационном уровне и в контексте Повестки дня на период до 2030 года, особенно в плане достижения цели 9 «Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям» и цели 5 «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек»;

б) **добиваться важных результатов в рамках обновленного Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин** (ОПД ООН версии 2.0) в целях осуществления политики КСР в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета<sup>12</sup>;

<sup>9</sup> <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/un-systemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>.

<sup>10</sup> [www.unido.org/sites/default/files/files/2019-01/Mid-Term\\_Review\\_of\\_UNIDO\\_Policy\\_and\\_Strategy\\_on\\_Gender\\_Equality\\_and\\_the\\_Empowerment\\_of\\_Women.pdf](http://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-01/Mid-Term_Review_of_UNIDO_Policy_and_Strategy_on_Gender_Equality_and_the_Empowerment_of_Women.pdf).

<sup>11</sup> В рамках всей Стратегии, если не указано иное, под «персоналом» понимаются все работающие сотрудники, независимо от должности или договорных отношений с ЮНИДО, включая штатных сотрудников, консультантов и других лиц, работающих по индивидуальным соглашениям об услугах, а также стажеров.

<sup>12</sup> [https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_r.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_r.pdf).

с) добиться, чтобы работа по общим приоритетным направлениям деятельности ЮНИДО, изложенным в РССП, а именно «Обеспечение всеобщего процветания», «Повышение конкурентоспособности экономики», «Охрана окружающей среды» и «Укрепление знаний и институтов», велась с учетом гендерных аспектов и содействовала достижению результатов в области гендерного равенства.

## II. Теория изменений ЮНИДО в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

7. Для содействия получению значимых результатов в достижении целей в области устойчивого развития и реализации принятой ЮНИДО концепции, согласно которой женщины и мужчины на равной основе играют ведущую роль в ВУПР, участвуют в нем и пользуются его благами, была разработана изложенная ниже теория изменений (рис. 1), подводящая базу под работу ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она основывается на теории изменений 2019 года, касающейся общесистемного вклада Организации Объединенных Наций в достижение ЦУР с учетом гендерных факторов<sup>13</sup>, и, в соответствии с мандатом ЮНИДО, направлена на решение следующих задач в четырех из восьми направлений преобразований, предусмотренных общесистемной теорией изменений Организации Объединенных Наций:

а) расширение экономических прав и возможностей женщин, обеспечение им гарантированного дохода и достойной работы;

б) обеспечение ведущей роли женщин, их участия и равной представленности в гендерно-ориентированных системах управления;

с) накопление знаний, управление ими и их передача в целях более эффективного учета вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек в рамках ЦУР;

д) проведение внутренних преобразований в системе Организации Объединенных Наций, обеспечивающих гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин и девочек.

8. Кроме того, ЮНИДО также стремится к достижению четырех дополнительных результатов, предусмотренных мандатом, а именно чтобы:

а) женщины имели возможности и обладали необходимыми навыками для занятия должностей, требующих более высокой квалификации, и получения производственных активов;

<sup>13</sup> Теория изменений была подготовлена рабочей группой, в которую вошли представители 14 учреждений Организации Объединенных Наций, включая ЮНИДО. Общесистемная теория изменений Организации Объединенных Наций гласит, что для достижения ЦУР с учетом гендерных факторов и достижения цели обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин к 2030 году необходимо достичь двух целей высокого уровня: сбалансированного в гендерном отношении распределения полномочий и создания благоприятных условий для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек. Достижению этих целей служат восемь общесистемных областей результатов. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-theory-of-change-for-system-wide-gender-related-results.pdf?la=en&vs=2948>.

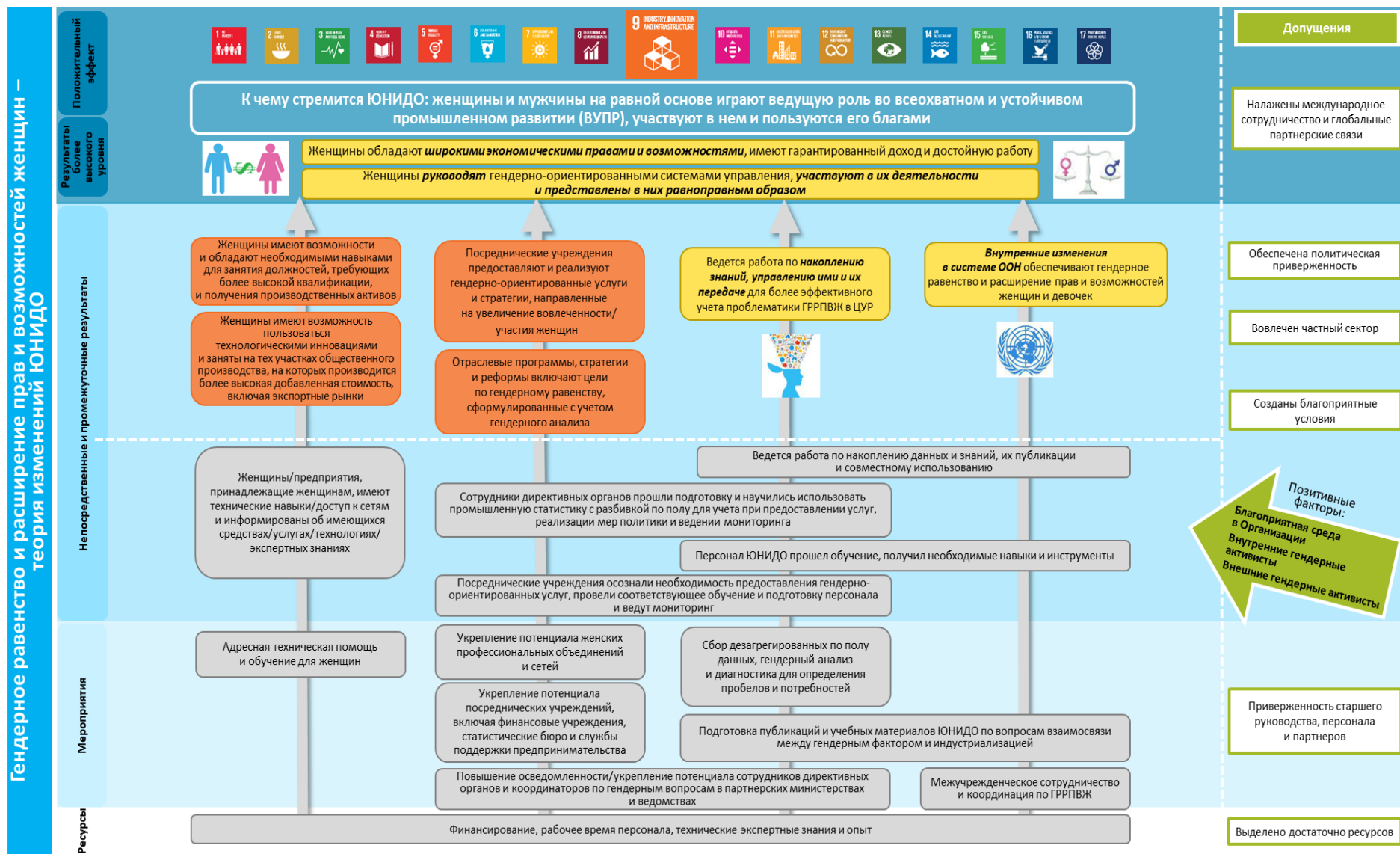
b) женщины имели возможность пользоваться технологическими инновациями и услугами, а также были заняты на тех участках общественного производства, на которых производится более высокая добавленная стоимость, включая экспортные рынки;

c) посреднические организации предоставляли и реализовывали гендерно-ориентированные услуги и стратегии, направленные на увеличение вовлеченности/участия женщин;

d) отраслевые программы, стратегии и реформы включали цели, касающиеся гендерного равенства, сформулированные с учетом гендерного анализа.

9. В целях содействия достижению этих глобальных результатов в теории изменений ЮНИДО в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин особое внимание уделяется мероприятиям в сфере влияния ЮНИДО, которые могут способствовать достижению результатов более высокого уровня. Эти мероприятия получают дальнейшее развитие в рамках настоящей Стратегии и будут более подробно описаны в ежегодных планах осуществления на уровне департаментов.

Рис. 1. Теория изменений ЮНИДО в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин



### III. ОПД версии 2.0 и стратегические цели ЮНИДО

10. Для того чтобы Стратегия могла служить ориентиром при определении предстоящего вклада ЮНИДО в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, она увязана с Общесистемным планом действий второго поколения Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОПД ООН версии 2.0)<sup>14</sup>. В ОПД ООН версии 2.0 представлена обновленная система подотчетности с шестью взаимно согласованными областями деятельности и семнадцатью показателями эффективности, которые позволяют системе Организации Объединенных Наций достигать своих целей и систематически оценивать прогресс в их достижении. Стратегия охватывает как внешние изменения в плане достижения результатов в области гендерного равенства, так и внутренние изменения в плане учета гендерного фактора в организации.

11. В рамках ОПД ООН первого поколения ЮНИДО добилась значительного прогресса в решении вопросов, связанных с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин. ЮНИДО не только получила сертификат о достижении «наиболее значительного прогресса» за 2012–2017 годы, но и была признана «лучшей среди технических подразделений ООН» по состоянию на конец отчетного периода в 2017 году. После публикации ОПД ООН версии 2.0 в 2018 году требования по многим показателям были повышены. Результаты отчетности ЮНИДО остались положительными, при этом семь из семнадцати показателей были превышены и еще шесть достигнуты. Эти результаты представлены на рис. 2.

12. В соответствии с вышеизложенным ЮНИДО берет на себя обязательства:

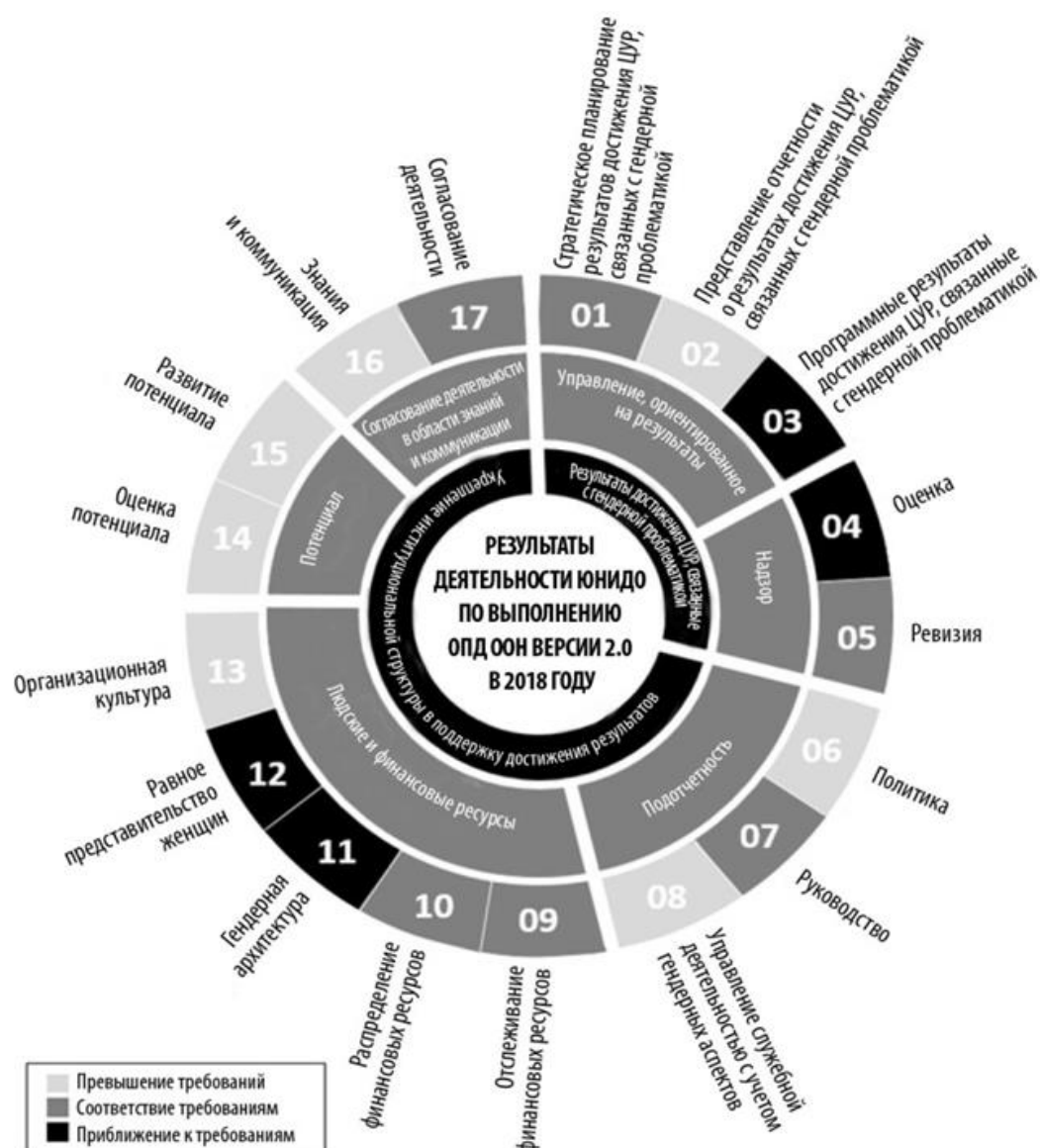
а) уделять приоритетное внимание областям, в которых требуются дополнительные усилия для достижения или превышения показателей эффективности ОПД ООН версии 2.0 (на рисунке 2 отмечены как «соответствует» или «приближается»);

б) сохранять высокий уровень в областях, где в настоящее время обеспечено соответствие показателям результативности ОПД ООН версии 2.0 или их превышение.

<sup>14</sup> Техническое руководство по ОПД ООН версии 2.0: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/unswap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>.



Рис. 2. Результаты работы ЮНИДО по выполнению ОПД версии 2.0 в 2018 году



13. Из 17 показателей эффективности, предусмотренных ОПД ООН версии 2.0, в настоящей Стратегии упор делается на показатели, достижение или превышения которых требует согласованных всеобщих усилий. Эти приоритетные области деятельности относятся к двум стратегическим целям (см. вставку 1).

**Вставка 1. Стратегические цели ЮНИДО, приоритетные области деятельности и соответствующие показатели эффективности ОПД ООН версии 2.0**

**Концепция ЮНИДО:** женщины и мужчины на равной основе играют ведущую роль во всеохватном и устойчивом промышленном развитии (ВУПР), участвуют в нем и пользуются его благами

**Стратегическая цель 1:** повысить эффективность стратегического планирования и программных мероприятий ЮНИДО в целях достижения более высоких глобальных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

- **Приоритетное направление деятельности 1:** гендерно-ориентированное стратегическое планирование для достижения результатов осуществления ЦУР, относящихся к гендерной проблематике (**показатель эффективности 1 ОПД ООН**)
- **Приоритетное направление деятельности 2:** гендерно-ориентированная разработка программ и достижение результатов осуществления ЦУР, относящихся к гендерной проблематике (**показатель эффективности 3 ОПД ООН**)

**Стратегическая цель 2:** укрепить институциональный потенциал и повысить эффективность ЮНИДО в целях достижения более высоких результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

- **Приоритетное направление деятельности 3:** гендерно-ориентированное руководство (**показатель эффективности 7 ОПД ООН**)
- **Приоритетное направление деятельности 4:** соответствующая поставленным задачам и эффективная гендерная архитектура (**показатель эффективности 11 ОПД ООН**)
- **Приоритетное направление деятельности 5:** равная представленность женщин (**показатель эффективности 12 ОПД ООН**)
- **Приоритетное направление деятельности 6:** контроль и распределение финансовых ресурсов с учетом гендерных факторов (**показатели эффективности 9 и 10 ОПД ООН**)
- **Приоритетное направление деятельности 7:** гендерно-ориентированные оценка и ревизия (**показатели эффективности 4 и 5 ОПД ООН**)
- **Приоритетное направление деятельности 8:** межучрежденческая согласованность действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (**показатель эффективности 17 ОПД ООН**)

14. Годовые планы осуществления на уровне департаментов будут охватывать все показатели эффективности, определенные в ОПД ООН, с тем чтобы ЮНИДО сохраняла свои достижения во всех областях, включая остальные показатели, которые не вошли в число приоритетных в рамках настоящей Стратегии.

15. Полный перечень направлений деятельности в рамках ОПД ООН и целевых показателей ЮНИДО представлен в таблице 1 в разделе IV.

**1. Стратегическая цель 1: повысить эффективность стратегического планирования и программных мероприятий ЮНИДО в целях достижения более высоких глобальных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

**Приоритетное направление деятельности 1: гендерно-ориентированное стратегическое планирование для достижения результатов осуществления ЦУР, относящихся к гендерной проблематике**

16. В своей работе по построению лучшего будущего для всех международное сообщество руководствуется целями в области устойчивого развития, сформулированными таким образом, чтобы учесть интересы каждого человека. Все ЦУР, включая цель 9, касающуюся промышленности, инноваций и инфраструктуры, взаимосвязаны и подкрепляют друг друга, однако цель 5 непосредственно закрепляет обязательство добиваться гендерного равенства. Для того чтобы достижение всех ЦУР, и особенно цели 5, стало реальностью, стратегическое планирование должно осуществляться с учетом гендерных аспектов, для чего при разработке программ необходимо установить показатели для оценки прогресса и обеспечения приверженности достижению преобразующих результатов в области гендерного равенства. ЮНИДО обязуется перейти от соответствия требованиям, изложенным в ОПД ООН версии 2.0, к превышению этих требований к 2023 году, в частности с помощью следующих мероприятий:

- а) ЮНИДО доработает и внедрит обновленный вариант КМОРЭ, включив в него как организационные, так и программные показатели гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для оценки вклада в решение задач, предусмотренных ЦУР;
- б) ЮНИДО включит по крайней мере один преобразующий результат в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в свои предстоящие РССП, а также в свои программу и бюджеты;
- в) ЮНИДО будет и далее все более систематически использовать дезагрегированные по признаку пола данные и освещать результаты, касающиеся гендерной проблематики, в регулярных докладах, представляемых государствам-членам.

**Приоритетное направление деятельности 2: гендерно-ориентированная разработка программ и достижение результатов осуществления ЦУР**

17. В проведенном в 2018 году среднесрочном обзоре хода осуществления Политики (2015 год) и Стратегии (2016–2019 годы) ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин отмечается значительное улучшение ситуации с учетом гендерного фактора при разработке мероприятий ЮНИДО в области технического сотрудничества и успешное выполнение организационных и программных требований в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Это свидетельствует о том, что проектные группы стали лучше учитывать гендерные аспекты на всех этапах разработки программ технической помощи и процесса ее оказания. Этому также способствовали партнерские отношения с другими структурами, поощряющими учет вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

18. Хотя в ходе среднесрочного обзора было отмечено продолжающееся укрепление институционального потенциала в области учета гендерного фактора, была также выявлена необходимость усилить внимание к мероприятиям в рамках программ/проектов, в которых гендерные вопросы занимают центральное место, то есть целенаправленным мерам по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

19. Следуя своему мандату в области промышленного развития, ЮНИДО обязуется обеспечивать учет гендерных аспектов во всех своих проектах и программах, а также проводить мероприятия, посвященные непосредственно гендерной

проблематике. Такая программная деятельность призвана противодействовать дискриминации, с которой сталкиваются женщины и девочки во всем мире, и способствовать преобразованию социальных норм и властных отношений, особенно в том, что касается их занятости в формальных отраслях обрабатывающей промышленности. Учитывая тематические области работы ЮНИДО, необходимо также, чтобы программные мероприятия способствовали конструктивному участию женщин в деятельности по охране окружающей среды и деятельности в связи с изменением климата.

20. В целях содействия промышленному развитию, ориентированному на всех и преследующему цель практической реализации принципа учета интересов каждого и достижения преобразующих результатов в области гендерной проблематики, ЮНИДО обязуется к 2023 году превысить требования в отношении разработки программ с учетом гендерного фактора в соответствии со своей теорией изменений и, в частности, посредством принятия следующих мер:

a) ЮНИДО будет проводить учебные практикумы для персонала по вопросам разработки, осуществления и мониторинга проектов с учетом гендерных аспектов, включая гендерный анализ, формулирование соответствующих целей, планирование мероприятий и выработку показателей в области гендерного равенства, а также сбор и анализ данных с разбивкой по полу;

b) ЮНИДО будет консультировать и инструктировать разработчиков проектов для того, чтобы в проектах и программах принимались во внимание другие пересекающиеся формы дискриминации и различные и совпадающие потребности женщин и мужчин с учетом возраста, инвалидности, гендерной идентичности, расовой и этнической принадлежности, языка, религии, образования, экономического положения, социальных норм и т.д.;

c) ЮНИДО подготовит практические инструменты разработки проектов и мониторинга результатов, связанных с обеспечением гендерного равенства, включая тематические записки и опросы для различных категорий бенефициаров;

d) ЮНИДО будет увеличивать объем и повышать качество целевой технической помощи, оказываемой женщинам во всех звеньях производственно-сбытовых цепочек, сотрудничая при этом с партнерами из государственного сектора и стратегическими партнерами из частного сектора;

e) ЮНИДО будет разрабатывать совместные программы, обеспечивающие синергизм между ЦУР 5 и другими ЦУР, связанными с ВУПР, и содействовать выработке новых гендерно-ориентированных РПООНСУР (бывших РПООНПР) в рамках реформы СРООН и механизмов подотчетности в соответствии с ОПД СГООН<sup>15</sup>;

f) ЮНИДО будет разрабатывать региональные/национальные учебные программы по гендерным вопросам и промышленному развитию для директивных органов и/или распространять информацию о них;

g) ЮНИДО составит и будет вести реестр женщин, служащих примером для подражания/умеющих выступить перед аудиторией, и экспертов по гендерным вопросам для различных областей технической помощи ЮНИДО и в соответствующих случаях изыскивать возможности для привлечения специалистов по гендерным вопросам на уровне департаментов.

21. Стратегическая цель 1 и связанные с ней два приоритетных направления деятельности ЮНИДО будут служить для ЮНИДО ориентиром в деле активизации ее усилий по достижению программных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на основе ее деятельности по оказанию технической помощи. Это позволит ЮНИДО достичь более высоких глобальных результатов развития в области расширения прав и

<sup>15</sup> [https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP\\_Gender-report\\_Web.pdf](https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf).

возможностей женщин и мужчин, с целью обеспечить им возможность на равной основе играть ведущую роль во всеохватном и устойчивом промышленном развитии, участвовать в нем и пользоваться его благами. Для этого необходимо, чтобы ЮНИДО обладала институциональным потенциалом, обеспечивающим достижение более высоких результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. С решением этой задачи связана стратегическая цель 2 и ее шесть приоритетных направлений деятельности.

**2. Стратегическая цель 2: укрепить институциональный потенциал и повысить эффективность ЮНИДО в целях достижения более высоких результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

**Приоритетное направление деятельности 3: гендерно-ориентированное руководство**

22. Руководство ЮНИДО, Отдел стратегического планирования и координации и Управление по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин будут и далее помогать руководителям высшего звена принимать значимые внутриорганизационные и публичные меры по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Благодаря поддержке гендерно-ориентированного руководства ЮНИДО сможет осуществлять свой организационный мандат с учетом гендерных аспектов, а сотрудники — извлечь пользу из гендерного равенства на рабочем месте. С этой целью к 2023 году ЮНИДО перейдет от показателя «соответствует» к показателю «превышает» требования ОПД ООН версии 2.0 посредством следующих мер:

a) руководители высшего звена будут активно содействовать прогрессу в достижении показателей эффективности ОПД ООН версии 2.0 и каждый год устанавливать конкретные программные цели и управленческие задачи в поддержку планов осуществления настоящей Стратегии, четко определяя роли и обязанности на самом высоком уровне;

b) старшее руководство будет отвечать за содействие обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в своих департаментах путем последовательной интеграции приоритетов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всех структурах ЮНИДО в рамках системы управления служебной деятельностью персонала (СУДП). В пересмотренную СУДП будут включены цели и показатели эффективности в области обеспечения гендерного равенства на уровне директоров, с тем чтобы можно было далее включить эти элементы в планы работы всех сотрудников и повысить показатели гендерно-ответственного поведения в системе всесторонней обратной связи;

c) старшее руководство будет обеспечивать гендерный паритет в группах, организуемых департаментами и отделами под их руководством, и при необходимости принимать корректирующие меры;

d) управление людских ресурсов будет оказывать поддержку в развитии гендерно-ориентированных навыков руководства в рамках своих программ повышения квалификации управленческих и руководящих кадров;

e) генеральный директор будет и впредь бороться за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин внутри Организации и публично, а также будет отмечать выдающиеся заслуги персонала специальной премией за мобилизацию усилий по обеспечению гендерного равенства.

**Приоритетное направление деятельности 4: соответствующая поставленным задачам и эффективная гендерная архитектура**

23. То обстоятельство, что во всей системе Организации Объединенных Наций для выполнения задач, относящихся к гендерной проблематике, например в рамках сети координаторов по гендерным вопросам, не назначаются руководители

высокого уровня, затрудняет прогресс в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Назначение координаторов по гендерным вопросам из числа сотрудников более высокого уровня и выделение достаточных ресурсов Управлению по гендерным вопросам свидетельствует о том, что гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин — важные вопросы, к которым Организация относится серьезно и в которых стремится добиться прогресса. В этой связи ЮНИДО обязуется к 2023 году перейти от показателя «приближается» к показателю «соответствует» в отношении требований гендерной архитектуры путем осуществления следующих мер:

а) в рамках имеющихся в настоящее время ресурсов Организации Генеральный директор будет добиваться, чтобы Управление по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин получало достаточные ресурсы в соответствии с общеорганизационными потребностями и чтобы назначение на должность координатора по гендерным вопросам производилось в соответствии с критериями ОПД ООН версии 2.0;

б) ЮНИДО будет и далее опираться на передовой опыт своей сети координаторов по гендерным вопросам, обновляя их нынешний круг полномочий и добиваясь, чтобы 20 процентов их рабочего времени отводилось на выполнение функций координаторов по гендерным вопросам;

в) управление по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и Управление по осуществлению программ, партнерским связям и согласованию деятельности на местах будут оказывать целевую поддержку координаторам ЮНИДО по гендерным вопросам на местах и содействовать работе ЮНИДО по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин на уровне СГООН путем поощрения участия отделений на местах в работе координационных механизмов на национальном уровне, включая существенный вклад в реализацию РПООНСУР.

#### **Приоритетное направление деятельности 5: равная представленность женщин**

24. Признавая, что многообразие и гендерная сбалансированность имеют принципиальное значение для результативности и эффективности деятельности Организации, принятие мер по обеспечению гендерного паритета является одним из ключевых приоритетов ЮНИДО<sup>16</sup>. Соответственно, ЮНИДО твердо намерена перейти от показателя «приближается» к показателю «соответствует» требованиям ОПД ООН версии 2.0 в отношении равной представленности к 2023 году, планомерно выполняя установленные в Плане действий ЮНИДО по обеспечению гендерного паритета (2018–2023 годы) контрольные показатели, касающиеся как набора персонала, так и создания благоприятных условий, в том числе:

По набору и расстановке кадров:

а) с учетом показателей набора и выбытия персонала ЮНИДО будет стремиться к улучшению гендерного баланса, особенно на уровне С-4 и выше, в целях достижения поставленной Генеральным секретарем цели обеспечения паритета в масштабе всей системы к 2028 году;

б) Руководители, ответственные за назначение на должности в подразделениях на местах, будут работать над улучшением гендерного баланса среди национальных сотрудников, работающих по срочным контрактам;

в) Управление людских ресурсов в сотрудничестве с Управлением по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин будет внимательно следить за кадровой статистикой и представлять данные старшему

<sup>16</sup> ЮНИДО добилась равной представленности женщин среди сотрудников категории общего обслуживания и на должностях на уровне С-2 и медленно, но устойчиво продвигается к достижению гендерного паритета на должностях С-4 и С-5.

руководству, а также выявлять и устранять присущие процессам набора кадров и другим процедурам и политике в области управления людскими ресурсами проявления предвзятости;

d) Генеральный директор будет ставить перед директорами-управляющими задачи по улучшению гендерного баланса, в том числе требовать принятия в их управлениях конкретных мер поддержки и — при необходимости — корректирующих мер.

По созданию благоприятной в масштабах Организации среды:

a) старшие руководители, включая директоров-управляющих, директоров и начальников отделов, будут проявлять инициативу и добиваться, чтобы все сотрудники на деле способствовали многообразию и интеграции, путем формирования безопасных, недискриминационных и благоприятных условий труда, в которых все сотрудники имеют равные возможности для продвижения по службе и совмещения своих личных интересов и профессиональных обязанностей. Особое внимание будет уделяться таким конкретным направлениям, как ликвидация притеснений и предвзятости, внедрение гибких графиков работы, а также наставничество и профессиональный рост;

b) ЮНИДО будет и впредь обеспечивать функционирование правовых механизмов Организации Объединенных Наций, связанных с этикой, включая обязательный инструктаж персонала по Этическому кодексу ЮНИДО и осуществление положений бюллетеня Генерального директора о запрещении, предупреждении и урегулировании притеснений, включая сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление высоким служебным положением (UNIDO/DGB/2019/12);

c) Управление людских ресурсов, Управление по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и Совет персонала будут координировать осуществление мероприятий, связанных с созданием благоприятных условий для обеспечения гендерного равенства и равноправия на рабочем месте, как это предусмотрено в Руководящих принципах по формированию благоприятных условий в рамках системы Организации Объединенных Наций<sup>17</sup> и Плана действий ЮНИДО по обеспечению гендерного паритета (2018–2023 годы)<sup>18</sup>, включая применение гибкого графика работы;

d) ЮНИДО разработает внутренний механизм для контроля и оценки i) осуществления и практической ценности мер, принятых в целях содействия созданию благоприятных условий, и определения того, может ли персонал воспользоваться этими мерами, не опасаясь столкнуться с дискриминацией или предвзятостью; ii) степени успешности мер по созданию рабочей среды и институциональной культуры, свободных от дискриминации, сексуальных домогательств и злоупотребления высоким служебным положением.

#### **Приоритетное направление деятельности 6: контроль и распределение финансовых ресурсов с учетом гендерных факторов**

25. Обеспечивая учет вопросов гендерного равенства в бюджетных решениях с помощью системы гендерных маркеров, ЮНИДО подчеркивает важность выделения и контроля финансовых ресурсов с учетом гендерных факторов. Для оценки и контроля расходов и того, насколько они способствуют достижению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, ЮНИДО систематически проводит гендерный анализ проектов и присваивает гендерные маркеры с помощью формуляра ЮНИДО о соблюдении гендерных требований

<sup>17</sup> <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535>.

<sup>18</sup> В число этих мероприятий входят искоренение притеснений и предвзятости, увеличение числа женщин на руководящих должностях и расширение сферы применения гибкого графика работы в соответствии с передовым опытом.

и маркерах (последний раз обновлялся в апреле 2019 года), основанного на маркере гендерного равенства ОЭСР-КСР.

26. Для финансового обеспечения организационных усовершенствований, предусмотренных в настоящей Стратегии, требуется сочетание трех форм финансирования: 1) целевые средства регулярного бюджета для финансирования основных функций Управления по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; 2) финансирование основных функций координаторов по гендерным вопросам из соответствующих подразделений; и 3) дополнительное внебюджетное финансирование, привлекаемое для осуществления конкретных мероприятий и проектов в целях реализации настоящей Стратегии. В течение периода действия Стратегии ЮНИДО перейдет от показателя «соответствует» к показателю «превышает» требования ОПД ООН версии 2.0 в отношении финансового контроля и распределения финансовых средств, в частности посредством принятия следующих мер:

а) ЮНИДО примет меры к тому, чтобы к 2023 году 45 процентов вновь утвержденных проектов в год вносили существенный вклад в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в соответствии с присвоенным гендерным маркером (2А и 2В);

б) Отдел информационно-технического обслуживания будет предоставлять дополнительные инструменты и статистические данные для контроля за долей проектов и финансовых ресурсов, приходящихся на присвоенный гендерный маркер, и представлять отчеты, подготовленные на основе анализа гендерных маркеров;

в) ЮНИДО продолжит использование имеющихся финансовых ресурсов для заполнения должности координатора по гендерным вопросам, задачи которого были прописаны в отдельном программном компоненте программы и бюджетов на 2018–2019 годы;

г) старшее руководство рассмотрит и утвердит двухгодичные стратегические программы работы, включая выделение финансовых средств, для осуществления настоящей Стратегии и Плана действий по обеспечению гендерного паритета.

#### **Приоритетное направление деятельности 7: гендерно-ориентированные оценка и ревизия**

27. Гендерно-ориентированная надзорная деятельность, включающая функции оценки и ревизии, обеспечивает столь необходимые гарантии качества и подотчетность в отношении результатов деятельности Организации в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. ЮНИДО обязуется достигнуть показателя «превышает» требования ОПД ООН версии 2.0 к 2023 году, в частности путем принятия следующих мер:

а) Управление внутреннего надзора и оценки будет постоянно повышать эффективность работы по интеграции гендерных и правозащитных подходов на всем протяжении цикла оценки, особенно с точки зрения учета гендерного фактора в выводах, полученном опыте и рекомендациях, содержащихся в докладах об оценке;

б) Управлению внутреннего надзора и оценки потребуется конкретный опыт/знания по вопросам учета гендерного фактора в анкетах членов группы по оценке, где это уместно;

в) Управление внутреннего надзора и оценки обеспечит проведение в 2020 году независимой оценки Стратегии ЮНИДО по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (2016–2019 годы);



d) Управление внутреннего надзора и оценки будет следить за тем, чтобы вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин реально учитывались в процессе ежегодной оценки рисков и планирования работы ревизоров.

**Приоритетное направление деятельности 8: межучрежденческая согласованность действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин**

28. Межучрежденческое сотрудничество в вопросах гендерного равенства позволяет организациям обмениваться экспертным опытом, знаниями, информационно-пропагандистскими материалами и передовой практикой, что повышает эффективность и оптимизирует использование ограниченных ресурсов. В целях дальнейшего использования возможностей, которые предоставляет ОПД ООН для участия в таких партнерских отношениях, ЮНИДО обязуется к 2023 году перейти от показателя «соответствует» к показателю «превышает» требования ОПД ООН версии 2.0 в отношении согласованности действий, в частности посредством принятия следующих мер:

a) в целях содействия гендерному равенству, расширению прав и возможностей женщин и всеохватывающему и устойчивому промышленному развитию ЮНИДО будет изучать возможности и налаживать партнерские отношения с широким кругом заинтересованных сторон, активно сотрудничающих в приоритетных тематических областях деятельности ЮНИДО. Планом информационно-пропагандистской деятельности предусматривается совместная организация и проведение тематических мероприятий;

b) ЮНИДО будет участвовать в работе соответствующих межучрежденческих координационных механизмов, включая Межучрежденческую сеть по положению женщин и гендерному равенству (МСДЖРП), Межучрежденческую сеть и механизмы обмена опытом между коллегами в рамках ОПД ООН, Венское отделение Международной сети борцов за гендерное равенство, Гендерное партнерство Глобального экологического фонда (ГЭФ) и другие профильные сети ООН, тематические и донорские сети.

#### **IV. Целевые показатели по направлениям деятельности ЮНИДО в рамках ОПД ООН версии 2.0**

29. В нижеследующей таблице 1 приведены целевые показатели ЮНИДО на 2023 год по приоритетным направлениям деятельности (ПНД), выраженные в показателях эффективности ОПД ООН версии 2.0. Они соответствуют целевым установкам и обязательствам ЮНИДО<sup>19</sup>.

30. Эта деятельность будет осуществляться в рамках двухгодичных программ работы по реализации стратегии и годовых планов осуществления на уровне департаментов. Важно также отметить, что «соответствует требованиям с превышением» не является окончательным статусом. Для сохранения статуса «соответствует с превышением» необходимо продолжать осуществление соответствующих мероприятий и выполнять требования к эффективности.

<sup>19</sup> Подробная информация о показателях по каждому направлению деятельности изложена в техническом руководстве ОПД ООН версии 2.0 <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>.

**Таблица 1. Целевые показатели стратегии по направлениям деятельности в рамках ОПД ООН версии 2.0**

<b>Стратегическое направление деятельности в рамках ОПД ООН версии 2.0</b>	<b>Целевой показатель к 2023 году</b>
Результаты достижения ЦУР, относящихся к гендерной проблематике (ПНД 1), в стратегическом планировании	Соответствует требованиям с превышением
Отчетность по результатам достижения ЦУР, относящихся к гендерной проблематике	Соответствует требованиям с превышением
Результаты достижения ЦУР, относящихся к гендерной проблематике (ПНД 2), в рамках программных мероприятий	Соответствует требованиям с превышением
Оценка (ПНД 7)	Соответствует требованиям с превышением
Ревизионная деятельность (ПНД 7)	Соответствует требованиям с превышением
Политика	Соответствует требованиям с превышением
Руководство (ПНД 3)	Соответствует требованиям с превышением
Учет гендерных факторов в рамках организации служебной деятельности	Соответствует требованиям с превышением
Контроль финансовых ресурсов (ПНД 6)	Соответствует требованиям с превышением
Распределение финансовых ресурсов (ПНД 6)	Соответствует требованиям с превышением
Гендерная архитектура (ПНД 4)	Соответствует требованиям
Равная представленность женщин (ПНД 5)	Соответствует требованиям
Организационная культура	Соответствует требованиям с превышением
Оценка потенциала	Соответствует требованиям с превышением
Укрепление потенциала	Соответствует требованиям с превышением
Знания и коммуникация	Соответствует требованиям с превышением
Согласованность (ПНД 8)	Соответствует требованиям с превышением

## Приложение

### Ключевые показатели эффективности<sup>1</sup>

#### Уровень воздействия

Показатели (с разбивкой по полу) по ЦУР 5.5, 5А, 5В, 5С, касающимся расширения прав и возможностей женщин, и ЦУР 9.2.2, касающейся занятости в обрабатывающей промышленности в процентах от общей занятости.

#### Результаты более высокого уровня

1. **Женщины обладают широкими экономическими правами и возможностями, имеют гарантированный доход и достойную работу**

КМОРЭ 2.1 (подлежит разбивке по признаку пола): число субъектов, сообщивших о получении экономических выгод (дополнительного дохода, сэкономленных средств, повышения производительности) в результате деятельности ЮНИДО.

2. **Женщины руководят гендерно-ориентированными системами управления, участвуют в их деятельности и представлены в них равноправным образом**

КМОРЭ 2.13 b (будет добавлен позднее): число женщин-руководителей и предпринимательниц, сообщивших о том, что они получили возможность руководить (будет включено — необходим опрос для выяснения мнения заинтересованных сторон).

#### Промежуточные результаты

- 1.1 **Женщины занимают должности, требующие более высокой квалификации, и получают производственные активы**

КМОРЭ 2.7 (подлежит разбивке по признаку пола): число фирм, сообщивших об улучшении доступа к производственным активам (электрогенерирующим мощностям, промежуточным товарам и т.д.) в результате деятельности ЮНИДО.

- 1.2 **Женщины имеют возможность пользоваться технологическими инновациями и заняты на тех участках производственно-сбытовых цепочек, на которых производится более высокая добавленная стоимость, включая экспортные рынки**

КМОРЭ 2.2 (подлежит разбивке по признаку пола): число и доля фирм, сообщивших о технологическом обновлении и инновациях в результате мероприятий ЮНИДО.

КМОРЭ 2.3 (подлежит разбивке по признаку пола): число и доля фирм, сообщивших об увеличении объема экспорта в результате мероприятий ЮНИДО.

- 2.1 **Отраслевые программы, стратегии и реформы включают цели по гендерному равенству, сформулированные с учетом гендерного анализа**

КМОРЭ 2.22 (маркер учета гендерного фактора): число новых/обновленных программ, принятых директивными органами в результате осуществления мероприятий ЮНИДО.

<sup>1</sup> Эти показатели основаны на данных, приведенных в документе PBC.35/CRP.11; они носят предварительный характер и подлежат дальнейшей проверке и уточнению.

**2.2 Посреднические учреждения предоставляют и реализуют гендерно-ориентированные услуги и стратегии, направленные на расширение вовлеченности/участия женщин**

КМОРЭ 2.36 (маркер учета гендерных аспектов): число посреднических учреждений/поставщиков услуг, внедряющих практику, получившую одобрение ЮНИДО.

КМОРЭ 2.30 (подлежит разбивке по признаку пола): число новых приемлемых для банков предложений, которые получили банковское финансирование в результате деятельности ЮНИДО.

**2.3 Ведется работа по управлению знаниями и их передаче в целях улучшения учета вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках ЦУР**

КМОРЭ 2.37h (подлежит разбивке по признаку пола): число субъектов, получающих информацию/знания/навыки в результате деятельности ЮНИДО.

**2.4 Внутренние изменения в системе Организации Объединенных Наций обеспечивают гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин и девочек**

КМОРЭ 3.23: соответствие требованиям оценочного листа ОСПД ООН и ГРРПВЖ СГООН.

**Непосредственные результаты**

**1.1.1 Женщины/предприятия, принадлежащие женщинам, имеют технические навыки/доступ к сетям и информированы об имеющихся средствах/услугах/технологиях/экспертных знаниях**

КМОРЭ 2.38 (подлежит разбивке по признаку пола): число фирм/предпринимателей/физических лиц, охваченных мероприятиями ЮНИДО.

КМОРЭ 2.42 (подлежит разбивке по признаку пола): доля субъектов (бенефициаров/заинтересованных сторон), удовлетворенных мероприятиями ЮНИДО.

**2.1.1 Сотрудники директивных органов прошли подготовку и научились использовать промышленную статистику с разбивкой по полу для учета при предоставлении услуг, реализации мер политики и ведении мониторинга**

КМОРЭ 2.40 (маркер гендерной ориентированности): число правительств/директивных органов, охваченных мероприятиями ЮНИДО.

**2.2.1 Посреднические учреждения осведомлены о необходимости предоставления гендерно-ориентированных услуг и осуществления контроля, провели соответствующее обучение и подготовку персонала**

КМОРЭ 2.39 (маркер гендерной ориентированности): число посреднических учреждений/поставщиков услуг, охваченных мероприятиями ЮНИДО.

**2.3.1 Ведется работа по накоплению данных и знаний, их совместному использованию и распространению**

КМОРЭ 3.6 (маркер гендерной ориентированности): число подготовленных аналитических и статистических публикаций [рабочих документов исследований, статистических справок и т.д.].

**2.4.1 Персонал ЮНИДО прошел обучение, получил необходимые навыки и инструменты**

КМОРЭ 4.8с: процентная доля сотрудников, прошедших обучение по программам подготовки ЮНИДО в данном году. Разбивка по целям обучения: обязательный курс «Я разбираюсь в гендерной проблематике» или эквивалентный ему.

---