

Distr.: General 28 September 2023

Russian

Original: English

Генеральная конференция

Двадцатая сессия

Вена, 27 ноября — 1 декабря 2023 года Пункт 14 предварительной повестки дня ЮНИДО, гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин

Оперативная стратегия ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024-2027 годы

Доклад Генерального директора

В настоящем документе содержится представляемая Генеральной конференции четырехлетняя стратегия ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Эта стратегия опирается на достижения стратегии на 2020-2023 годы (GC.18/15) и увязана с рамками среднесрочной программы ЮНИДО на период 2022-2025 годов (IDB.51/10).

Содержание

I.	Введение	3
	Мандат и согласование	4
	Подход, применяемый ЮНИДО	5
	Предстоящие задачи	6
II.	Цель, задачи и теория изменений	7
	Общая цель	7
	Стратегические задачи	7
	Задачи управления программами и общеорганизационного управления	7
	Теория изменений	7
II.	Достижение гендерно-преобразовательных результатов развития	10



Cmp.



IV.	Осуществление эффективной гендерно-преобразовательной деятельности Организации	11
	Задача управления программами: повышение эффективности достижения результатов в области гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин в рамках программ и проектов ЮНИДО	11
	Общеорганизационная задача: повышение организационной эффективности ЮНИДО в достижении результатов по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин	14
V.	Механизм реализации и подотчетность	17
Приложен	кин	
I.	Глобальный контекст. Прогресс и трудности в обеспечении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	18
II.	Контекст ЮНИДО. Достигнутые на сегодняшний день результаты и извлеченные уроки	21
III.	Данные о гендерном паритете на должностях международных сотрудников в ЮНИЛО	23

I. Введение

- 1. Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин это не только вопрос прав человека 1, но и вопрос экономической эффективности, результативности и устойчивого роста (см. вставку 1). В Повестке дня Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития на период до 2030 года гендерное равенство рассматривается и как самостоятельная задача в рамках цели 5 устойчивого развития (ЦУР) «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек», и как универсальный принцип, реализация которого поддерживает и ускоряет достижение всех ЦУР, в том числе ЦУР 9 «Создание стойкой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и инновациям».
- 2. Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) признает, что гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин являются одной из основ ее мандата. ЮНИДО представляет себе создание такого мира, в котором женщины и мужчины могут на равной основе играть ведущую роль во всеохватывающем и устойчивом промышленном развитии (ВУПР)², участвовать в этом процессе и пользоваться его благами. Для реализации этой концепции ЮНИДО стремится устранить гендерное неравенство в контексте промышленного развития и в полной мере использовать потенциал женщин как лидеров и проводников экономических перемен. Таким образом, ЮНИДО стремится преобразовать экономику и содействовать достижению ВУПР.

Вставка 1. Почему гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин полезны для ВУПР?

- Увеличение валового внутреннего продукта (ВВП). Если бы женщины участвовали в экономике наравне с мужчинами, то в 2025 году они могли бы увеличить годовой мировой ВВП на 28 трлн долл. США, или на 26 процентов³. В среднем ожидается, что в результате повышения уровня гендерного равенства в некоторых европейских странах рост ВВП к 2050 году составит около 12 процентов⁴. В случае ликвидации гендерного разрыва в сфере занятости ВВП на душу населения в странах со средним уровнем дохода на Ближнем Востоке, в Северной Африке и Южной Азии увеличился бы на 40–80 процентов⁵.
- Улучшение экономических результатов на отраслевом уровне. Отрасли, в которых доля женской рабочей силы выше, чем в других отраслях, растут относительно быстрее в странах с более высоким уровнем гендерного равенства: на 1,7 процентных пункта быстрее по показателю добавленной сто-имости и на 1,2 процентных пункта быстрее по показателю производительности труда 6. Это объясняется тем, что гендерное равенство позволяет компаниям лучше использовать имеющиеся трудовые ресурсы, что способствует экономическому росту.
- Рост внедрения инноваций. Компании с большим гендерным разнообразием характеризуются более высокой интенсивностью исследований и разработок, получают больше патентов и демонстрируют более широкие масштабы инноваций в целом, особенно когда имеется достаточное количество

V.23-18804 3/23

¹ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ; Пекинская декларация и Платформа действий; конвенции Международной организации труда (МОТ) о гендерном равенстве (№№ 100, 111, 156, 183, 190 и др.).

² UNIDO Medium-term programme framework 2022–2025.

³ McKinsey Global Institute (2015). The Power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global Growth.

⁴ Morais Maceira H. (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. Intereconomics, Volumes 52, 2017, Number 3.

⁵ Pennings S. (2022). A Gender Employment Gap Index: A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands.

⁶ International Monetary Fund (2020). Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data.

женщин-директоров⁷. Это объясняется тем, что гендерное разнообразие на рабочем месте привносит различные точки зрения, опыт и подходы к решению задач. Исследования показали, что характеризуемые разнообразием команды, как правило, являются более творческими и изобретательными⁸.

- Полезно для бизнеса. Компании получают значительную выгоду от предоставления женщинам бо́льших возможностей для трудоустройства и выполнения руководящих функций, что способствует повышению эффективности и росту организации. По оценкам, компании, в которых руководящие должности занимают три или более женщины, имеют более высокие показатели по всем параметрам организационной эффективности⁹.
- **Полезно** для устойчивого развития. Цель достижения гендерного равенства и экологические цели носят взаимодополняющий характер. Согласно исследованиям ЮНИДО, женщины-предприниматели более склонны создавать и расширять свой бизнес в «зеленых», а не в традиционных отраслях¹⁰. Известно, что доля женщин среди занятых в секторе возобновляемой энергетики выше, чем в секторе ископаемого топлива, а именно 32 процента по сравнению с 22 процентами¹¹.

На диаграмме ниже в графическом виде представлены связи между гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин и мандатом ЮНИДО.

Почему гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин полезны для всеохватывающего и устойчивого промышленного развития? Привлечение потенцвальных отечественных /иностранных инвесторов Рост предпринимательства Инновационный и более успешный бизнес современное производство порожышленное развитие Повышение производительности Более широкое участие женщин в потребностви и ковалифоцированных к различным потребностви и ковалифоцированных к различным потребностви и ковалифоцированных работников Более инклюзивное образованию для женщин управленцев и каэлифоцированных работников образованию для женщин в изблечие и покупательной способности Волее инклюзивное образованию для женщин в менщин в жизни общества менщин в жизни общества

Источник: данные, подготовленные ЮНИДО.

Мандат и согласование

3. Руководствуясь принятой в 2019 году Политикой в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (DGB/2019/16), ЮНИДО каждые четыре года готовит стратегии по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. На глобальном уровне и на уровне Организации Объединенных Наций Гендерная стратегия на 2024—2027 годы

J. Yo-Jud Cheng and Boris Groysberg. Gender Diversity at the Board Level Can Mean Innovation, MIT Sloan Management Review, January 22, 2020.

⁸ Boston Consulting Group (2018). "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation".

⁹ UN-Women (2018). Facts and Figures: Economic Empowerment (www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures).

¹⁰ UNIDO (2021). Policy Assessment for the Economic Empowerment of Women in Green Industry.

¹¹ IRENA (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective.

согласуется с Повесткой дня на период до 2030 года и ее ЦУР, Общесистемной политикой Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и ее Общесистемным планом действий (ОСПД ООН 2.0), Общесистемной стратегией Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета и с другими инициативами Организации Объединенных Наци¹². В рамках Организации эта Стратегия согласуется с рамками среднесрочной программы (РССП) ЮНИДО на 2022–2025 годы (IDB.49/8-PBC.37/8), Политикой в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин 2019 года (DGB/2019/16) и Планом действий по обеспечению гендерного паритета на 2018–2023 годы. Она опирается на достижения и уроки, извлеченные в ходе осуществления предыдущих стратегий (см. приложение 2), и учитывает современные задачи (см. приложение 1 и ниже).

Подход, применяемый ЮНИДО

1. Гендерно-преобразовательный подход

- 4. Гендерно-преобразовательный подход предполагает активное изучение и поиск путей преобразования глубинных причин гендерного неравенства. Это означает устранение вредных гендерных обычаев, ролей и практик, а также законодательной и директивной основ, порождающих и закрепляющих гендерное неравенство, проведение работы по более равномерному перераспределению власти, ресурсов, возможностей и доступа к товарам и услугам.
- 5. Применяя гендерно-преобразовательный подход к нашим мероприятиям, мы стремимся:
- а) способствовать критическому пониманию дискриминационных гендерных норм, систем и структур, которые ставят женщин и девочек в невыгодное положение по сравнению с мужчинами и мальчиками, особенно в контексте ВУПР;
- b) укрепить позитивные гендерные нормы и создать благоприятную среду в домохозяйствах, компаниях, учреждениях и обществе за счет изменения поведения и систем, ведущих к достижению гендерного равенства;
- с) содействовать расширению прав и возможностей всех женщин и девочек отстаивать свои права и действовать в качестве проводников перемен, а также укреплять потенциал государственных учреждений как носителей обязательств, предусматривающих поощрение и защиту гендерного равенства для всех; и
- d) положительным образом вовлекать мужчин и мальчиков в качестве получающих выгоду партнеров в усилия по достижению более высокого уровня гендерного равенства во всем мире.

2. Интерсекциональность, подход, основанный на правах человека, и принцип «ни о ком не забыть»

6. Женщины и девочки часто подвергаются множественным и перекрестным формам дискриминации. Это означает, что их опыт, потребности, приоритеты и возможности неоднородны. На деле системы дискриминации по таким признакам, как социально-экономический статус, возраст, инвалидность, гендерная идентичность, раса, этническая принадлежность, язык, религия и образование, могут усугублять гендерную дискриминацию. Включение этого аспекта

V.23-18804 5/23

¹² В их число входит общесистемная политика Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

в гендерный анализ ЮНИДО обеспечит разработку соответствующих мер в поддержку всех женщин, а не только тех, кто подвергается дискриминации.

7. РССП ЮНИДО на 2022–2025 годы обязывают Организацию решать проблему гендерного неравенства в контексте промышленного развития с уделением особого внимания коренным преобразованиям, руководствуясь подходом, основанным на правах человека, и принципом «ни о ком не забыть». Применение межсекторального подхода к гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин будет способствовать продвижению правозащитного подхода при разработке политики, формулировании и реализации проектов, а также поддержит усилия ЮНИДО по обеспечению охвата всех людей и групп общества на равноправной и справедливой основе, чтобы в конечном итоге никто не был забыт.

3. Двуединый подход

8. Реализация Стратегии будет осуществляться на основе двуединого подхода, предусматривающего: а) проведение адресных мероприятий, направленных на устранение гендерного неравенства в конкретных областях, и b) учет гендерных аспектов во всех стратегиях, директивных документах, программах и проектах.

4. Гендерно-преобразовательное планирование и программирование наряду с гендерно-преобразовательными условиями работы

9. В Стратегии признается, что ЮНИДО может улучшить достижение глобальных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин только путем сочетания гендерно-преобразовательного стратегического планирования и программной деятельности с содействием достижению гендерного паритета и созданию благоприятной и инклюзивной рабочей среды в Организации.

Предстоящие задачи

- 10. Как внутренние, так и внешние оценки функционирования ЮНИДО ¹³ неизменно указывают на три основные задачи, стоящие перед Организацией в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.
- 11. Учет гендерной проблематики при реализации проектов и больше доказательств, демонстрирующих гендерно ориентированные результаты проектов и программ. На уровне программ и проектов ЮНИДО демонстрирует ограниченные результаты своих усилий по улучшению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Поскольку был достигнут значительный прогресс в обеспечении включения гендерных вопросов в разработку программ и проектов на начальном этапе и в оценку на завершающем этапе, то задача заключается в необходимости того, чтобы ЮНИДО усилила учет гендерной проблематики на этапе реализации и повысила способность фиксировать и демонстрировать гендерные результаты и воздействие с помощью своей системы мониторинга. Несмотря на то, что Комплексный механизм оценки результатов и эффективности (КМОРЭ) ЮНИДО, являющийся инструментом мониторинга на общеорганизационном уровне, в последние годы был обновлен и усовершенствован, необходимо повысить эффективность сбора и представления

¹³ Современные внутренние и внешние оценки включают опрос государств — членов ЮНИДО в 2023 году; среднесрочный обзор Гендерной стратегии на 2020–2023 годы в 2022 году; результаты деятельности ЮНИДО по ОСПД ООН 2.0 в 2022 году; проведенная в 2021 году Независимая тематическая оценка политики ЮНИДО, принятой в 2015 году, и стратегии на 2016–2019 годы в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; а также оценка деятельности и результатов ЮНИДО, проведенная в 2019 году Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций.

количественных данных и качественной информации с учетом гендерных аспектов, чтобы ЮНИДО могла демонстрировать гендерные результаты своих мероприятий на местах и приводить примеры, подкрепленные фактическими данными.

- 12. Адекватные кадровые и финансовые инвестиции во внутреннюю гендерную архитектуру. В рамках имеющихся ресурсов ЮНИДО будет стараться обеспечивать достаточное и предсказуемое финансирование и предоставление кадров для своей внутренней гендерной архитектуры, реализации Гендерной стратегии и выполнения обязательств, предусмотренных Политикой ЮНИДО в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (DGB/2019/16).
- 13. Равная представленность женщин, особенно на должностях старшего уровня, в Организации. Гендерный паритет остается неизменной задачей. Существуют опасения, что к 2028 году ЮНИДО не достигнет соотношения 50/50 цели, поставленной Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций в Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета. Требуется приложить особые усилия для увеличения доли женщин, особенно на должностях категории специалистов старшего уровня (С-5 и выше). Дополнительная информация представлена в приложении 3 к настоящему документу.

II. Цель, задачи и теория изменений

Общая цель

14. Общей целью Стратегии ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024—2027 годы является повышение благосостояния, расширение экономических прав и возможностей и обеспечение равенства возможностей женщин в контексте ВУПР.

Стратегические задачи

- 15. **Равная руководящая роль в ВУПР**: все женщины и мужчины на равной основе играют ведущую роль и имеют равное право голоса и равные полномочия на принятие решений в государственном и частном секторах производства.
- 16. **Равное участие в ВУПР**: все женщины и мужчины имеют равные права, доступ и контроль в отношении производственных ресурсов, включая занятость, финансы и технологии.
- 17. **Равные выгоды от ВУПР**: все женщины и мужчины получают равную долю экономических, экологических и социальных благ от ВУПР.

Задачи управления программами и общеорганизационного управления

- 18. Задача управления программами: содействие достижению результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках программ и проектов ЮНИДО.
- 19. Задача общеорганизационного управления: повышение организационной эффективности ЮНИДО в достижении результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

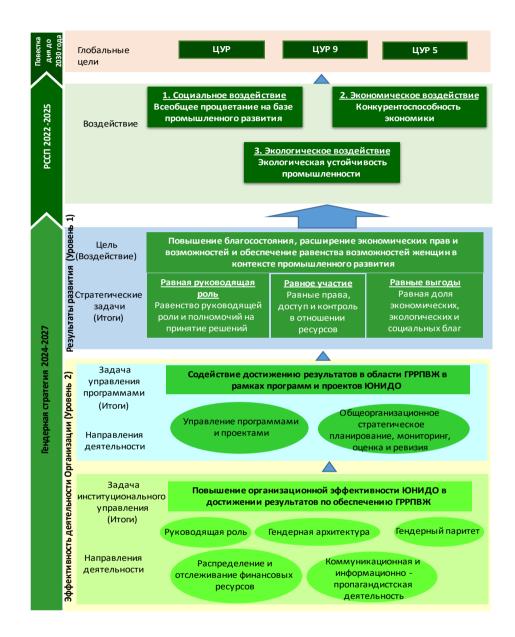
Теория изменений

20. Теория изменений ЮНИДО в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (диаграмма 1) демонстрирует, как в рамках Стратегии цели и задачи различного уровня соотносятся друг с другом и как она связана с РССП ЮНИДО и Повесткой дня на период до 2030 года.

V.23-18804 7/23

- 21. Теория изменений по принципу движения «снизу-вверх» начинается с ЮНИДО организации, обладающей конкретным мандатом, сравнительными преимуществами и доказанной практикой достижения результатов в рамках ВУПР. Эффективность деятельности Организации (уровень 2) служит основой для достижения ЮНИДО предусматриваемых ею результатов в области развития (уровень 1) совместно с партнерами для своих клиентов.
- 22. В основе теории изменений лежит гипотеза, согласно которой, если организация способна эффективно внедрять гендерно-преобразовательные системы, политику, практику и модели поведения (эффективность работы организации), то она будет успешно осуществлять гендерно-преобразовательные мероприятия (эффективность руководства программами), которые будут способствовать достижению на местах результатов в области гендерного развития (результаты развития). Чем прочнее фундамент в основании, тем успешнее и значительнее будут результаты, достигнутые наверху.
- 23. Уровень 2 состоит из двух ступеней, расположенных снизу вверх:
- а) управление служебной деятельностью: речь идет о том, насколько эффективно ЮНИДО управляет своими внутренними системами и ресурсами и внедряет политику и практику, направленные на изменение гендерных ролей, норм и властных отношений. Основное внимание уделяется ключевым областям, которые ЮНИДО необходимо укрепить и усовершенствовать для выполнения своих обязательств, касающихся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин: лидерство, гендерная архитектура, равная представленность женщин, распределение и отслеживание финансовых ресурсов, а также коммуникационная и информационно-пропагандистская деятельность;
- b) управление процессом осуществления программ: речь идет о том, как Организация руководит своими программами и проектами, чтобы гарантировать их гендерно-преобразовательную направленность на этапе разработки, в ходе реализации и по завершении, а также добиваться на местах результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (например, в виде итогов и последствий). Эта ступень характеризуется также тем, как ЮНИДО применяет принципы управления, ориентированного на результаты, в ходе цикла управления своими программами и проектами, чтобы использовать полученный опыт в своей деятельности. Соответственно, основное внимание уделяется таким областям, как управление циклами осуществления программ и проектов, а также составление общеорганизационных стратегических планов, мониторинг, оценка и ревизия.
- 24. Выше на уровне 1 результаты в области развития отражают итоги и воздействие, имеющие отношение к гендерной проблематике в проектах и программах ЮНИДО. Этот уровень основан на эффективности деятельности Организации на уровне 2.
- 25. Успешное достижение уровней 1 и 2 будет способствовать реализации ЮНИДО трех аспектов воздействия ее деятельности, изложенных в ее РССП: 1) социальное воздействие: обеспечение всеобщего процветания на базе промышленного развития; 2) экономическое воздействие: обеспечение конкурентоспособности экономики; и 3) экологическое воздействие: экологическая устойчивость промышленности.
- 26. На глобальном уровне реформаторские усилия ЮНИДО по учету гендерной проблематики способствуют реализации Повестки дня на период до 2030 года применительно к ЦУР 9, в рамках которой ЮНИДО курирует шесть отраслевых показателей, а также применительно к остальным ЦУР, поскольку обеспечение гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек крайне важно для достижения всех целей и задач.

Диаграмма 1 Стратегия в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024—2027 годы — теория изменений 14



V.23-18804 9/23

¹⁴ Теория изменений изложена в упрощенном виде, чтобы представить четкую структуру цепочки результатов и логическую причинно-следственную связь между результатами в соответствии с РССП ЮНИДО и областями деятельности в рамках ОСПД ООН 2.0. Следует отметить, что многие промежуточные результаты должны быть реализованы на практике и что должны существовать необходимые условия для достижения результатов на разных уровнях, предположения, прежде чем могут появиться результаты следующего уровня.

III. Достижение гендерно-преобразовательных результатов развития

Равная руководящая роль в ВУПР: все женщины и мужчины на равной основе играют ведущую роль и имеют равное право голоса и равные полномочия на принятие решений в государственном и частном секторах производства

- 27. ЮНИДО призвана играть решающую роль в обеспечении того, чтобы все женщины играли равную со своими коллегами-мужчинами руководящую роль и имели равное право голоса и равные полномочия на принятие решений в промышленном секторе, как в государственном, так и в частном, включая компании и механизмы представительства, такие как профсоюзы и бизнес-ассоциации.
- 28. Эта работа будет способствовать достижению ЦУР 5 (задача 5.5) за счет увеличения доли женщин на руководящих должностях.

Равное участие в ВУПР: все женщины и мужчины имеют равные права, доступ и контроль в отношении производственных ресурсов, включая занятость, финансы и технологии

- 29. ЮНИДО призвана играть решающую роль в поддержке получению женщинами равных прав, доступа и контроля в отношении производственных ресурсов. Это охватывает права и доступ в отношении:
- а) безопасных и достойных рабочих мест в обрабатывающей промышленности, производстве продуктов питания и в связанных с ними секторах услуг;
- b) финансов и доступных кредитов, технологий, профессиональных навыков и предпринимательского потенциала;
 - с) профессиональных и социальных сетей;
- d) физической и социальной инфраструктуры, такой как топливно-энергетический комплекс, транспорт и рынки, а также услуги здравоохранения и услуги по уходу за детьми;
 - е) инноваций, исследований и разработок, а также накопления знаний; и
- f) баланса между оплачиваемой работой и другими затратами времени, такими как неоплачиваемая работа по уходу.
- 30. Эта деятельность будет, в частности, способствовать достижению ЦУР 2 (задача 2.3), ЦУР 8 (задачи 8.2, 8.3, 8.5 и 8.6), ЦУР 9 (задачи 9.2 и 9.3) и ЦУР 13 (задача 13.1) в интересах женщин и девочек.

Равные выгоды от ВУПР: все женщины и мужчины получают равную долю экономических, экологических и социальных благ от промышленного развития

- 31. ЮНИДО призвана играть решающую роль в обеспечении того, чтобы женщины и девочки, а также мужчины и мальчики в равной степени пользовались экономическими, экологическими и социальными благами от ВУПР. Получение равных с гендерной точки зрения благ может быть достигнуто за счет:
- а) сокращения гендерного разрыва в занятости и заработной плате, улучшения условий труда и повышения гарантий занятости;
- b) расширения доступа к более качественным услугам, в том числе к социальной инфраструктуре, включая образование, здравоохранение и услуги по уходу; физической инфраструктуре, включая дороги, электроснабжение и транспорт; и технологиям, возникшим в результате промышленного развития;
- улучшения экономического положения и источников дохода, прибыли и прироста капитала;

- d) более широких возможностей для повышения квалификации, обучения на рабочем месте и социальной мобильности;
- е) расширения доступа к здоровой окружающей среде, чистой воде и природным ресурсам; и
- f) сокращения объема неоплачиваемой работы и увеличения свободы использования женщинами своего времени благодаря разработке и применению трудосберегающих устройств и методов рационального природопользования, позволяющих снизить бремя неоплачиваемого ухода, с которым сталкиваются женщины 15.
- 32. Эта деятельность внесет особый вклад в достижение ЦУР 7 (задача 7.1), ЦУР 9 (задача 9.1) и ЦУР 13 (задача 13.1) в интересах женщин и девочек.
- 33. Три ключевых показателя эффективности из КМОРЭ позволят ЮНИДО оценить прогресс в достижении некоторых результатов гендерно-преобразовательных программ развития¹⁶:

Ключевой показатель эффективности	Исходный показатель (2022 год) ¹⁷	Целевой показатель (2027 год)
Процент вновь созданных фирм, возглавляемых женщинами, в год (индикатор BUS.3 КМОРЭ ЮНИДО)	58	70
Процент дополнительных рабочих мест, ежегодно создаваемых или сохраняемых для женщин (индикатор SOC.1 КМОРЭ ЮНИДО)	43	60
Процент женщин, ежегодно приобретающих навыки или потенциал (индикатор KASA.2 КМОРЭ ЮНИДО)	34	55

IV. Осуществление эффективной гендерно-преобразовательной деятельности Организации

Задача управления программами: содействие достижению результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках программ и проектов ЮНИДО

Направление деятельности 1. Управление программами и проектами

34. Последовательное применение гендерно-преобразовательного подхода на всех стадиях проектного цикла. От этапов разработки, реализации и мониторинга проектов до подготовки отчетности и оценки ЮНИДО будет обеспечивать, чтобы ее деятельность на местах в равной степени приносила пользу всем женщинам и мужчинам, девочкам и мальчикам, и для этого намерена:

V.23-18804 11/23

¹⁵ UNIDO (2019). Всеохватывающее и устойчивое промышленное развитие: гендерное измерение.

Признается, что эти показатели отражают лишь некоторые аспекты гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Однако поскольку эти показатели взяты из системы мониторинга КМОРЭ ЮНИДО, а данные были собраны и уточнены, то они представляют собой пример эффективного использования ресурсов. Поскольку качество КМОРЭ и его данных и вводимое количество данных постоянно совершенствуются, это может повлиять на целевые показатели. Поэтому в ходе среднесрочного обзора настоящей Стратегии будет проведена оценка и определено, потребуются ли корректировки целевых показателей в среднесрочной перспективе.

 $^{^{17}}$ Источник данных: типовой запрос КМОРЭ, июль 2023 года. Данные приведены за год, а не нарастающим итогом.

- а) на протяжении всего жизненного цикла проектов активно изучать и искать возможности изменить основные причины гендерного неравенства и устранять вредные гендерные нормы, роли и практику, а также законодательные и политические основы, порождающие гендерное неравенство;
- b) интегрировать конкретные гендерно-преобразовательные мероприятия в планы проектов, а также всесторонне учитывать гендерные проблемы на протяжении всего проектного цикла;
- с) выделять в нужном объеме конкретные бюджетные средства (финансовые и кадровые ресурсы) на гендерно-преобразовательные мероприятия; и
- d) определять для компетентного персонала гендерно-ориентированные задачи.
- 35. Усиление внимания к реализации гендерно-преобразовательных мероприятий, запланированных при разработке проектов. Руководители и коллективы проектов призваны гарантировать, что:
- а) запланированные в связи с гендерной проблематикой мероприятия реализуются, а их бюджет используется по назначению;
- b) гендерные цели, результаты, данные с разбивкой по полу и качественная информация на системной основе отслеживаются, сообщаются и анализируются для целей адаптивного управления, чтобы можно было улучшать гендерно ориентированные результаты и воспроизводить их;
- с) при реализации проектов совершенствуется практика закупок с учетом гендерных факторов.
- 36. Укрепление способности сотрудников ЮНИДО управлять циклом гендерно-преобразовательных программ. ЮНИДО будет укреплять навыки своих сотрудников по проектам в области управления проектным циклом, учитывающим гендерные аспекты. Это включает обязательное обучение всех сотрудников, а также целевые и специально разработанные мероприятия по наращиванию потенциала. ЮНИДО будет и дальше разрабатывать и обновлять практические инструменты и информационные продукты для содействия разработке и реализации гендерно-преобразовательных программ.
- 37. Укрепление норм, политики и институционального потенциала ключевых заинтересованных сторон отрасли. ЮНИДО будет обеспечивать отражение принципов гендерного равенства в промышленных стратегиях, политике, стандартах и институтах, которые она поддерживает.
- 38. Увеличение адресной технической помощи женщинам, занятым в промышленном секторе, в том числе женщинам-предпринимателям. С учетом опыта последних четырех лет дополнительный акцент будет сделан на инициативах, ориентированных на женщин и женщин-предпринимателей в качестве прямых бенефициаров. Предусматривается, в частности, оказание конкретной помощи женщинам-предпринимателям в получении доступа к финансированию, сетям и профессиональным знаниям. Эта работа будет проводиться в сотрудничестве с партнерами ЮНИДО из государственного и частного секторов.
- 39. Укрепление отраслевых стратегий и деятельности по наращиванию потенциала ключевых заинтересованных сторон в промышленности в целях укрепления гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с учетом региональных различий. Это включает в себя такие инициативы, как национальные и региональные программы обучения по вопросам взаимосвязи гендерной проблематики и промышленного развития, а также укрепление способности стран собирать, обобщать и анализировать данные по показателям 9.2.2, 9.3.1 и 9.3.2 ЦУР с разбивкой по полу 18.

¹⁸ Показатель 9.2.2 — Занятость в обрабатывающей промышленности в процентах от общей занятости;

12/23 V.23-18804

_

Направление деятельности 2. Общеорганизационное стратегическое планирование, мониторинг, оценка и ревизия

- 40. Усиление работы по включению гендерно-преобразовательной цели в ключевые документы стратегического планирования, а также по представлению отчетности по ней. Организация продолжит включать дезагрегированные по полу гендерные показатели и задачи в РССП и в свои программы и бюджеты, а также собирать, отслеживать и анализировать общеорганизационные данные в разбивке по полу в соответствии со своими обязательствами.
- 41. Продолжение работы по более широкому применению учитывающих гендерные аспекты и правозащитных подходов в оценке и ревизии (процессы, выводы, извлеченные уроки и рекомендации), когда это применимо. ЮНИДО продолжит укреплять учитывающие гендерные аспекты и права человека подходы к оценке и аудиту на общеорганизационном уровне в соответствии с методикой по оценке рисков и пробелов в фактических данных, применяемой Управлением ЮНИДО по оценке и внутреннему надзору, а также проведет и к июню 2027 года завершит независимую оценку этой стратегии и ее реализапии¹⁹.
- 42. Три ключевых показателя эффективности позволят ЮНИДО оценить прогресс в достижении этой цели управления программой, направленной на повышение эффективности действий по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в программах и проектах ЮНИДО:

Ключевой показатель эффективности	Исходный показатель (2022 год) ²⁰	Целевой показатель (2027 год)
Выраженная в процентах доля новых утвержденных за год проектов, которые вносят значительный вклад в достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин или главным образом нацелены на достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин (гендерный маркер 2A или 2B)	41	60
Выраженная в процентах доля завершенных за год проектов и программ, учет гендерной проблематики в которых получил оценку в диапазоне «удовлетворительно» ²¹	70	85
Выраженная в процентах доля проектов и программ, представляющих за год через КМОРЭ показатели достижения результатов с разбивкой по полу на всех уровнях (итоги, результаты и воздействие) ²²	52	80

Показатель 9.3.1. — Доля мелких предприятий в совокупном объеме чистой продукции промышленности;

V.23-18804 13/23

Показатель 9.3.2 — Доля мелких предприятий, имеющих кредит или кредитную линию.

В ходе среднесрочного обзора этой Стратегии будет оценена целесообразность продления срока действия нынешней Стратегии на два года для приведения цикла гендерных стратегий ЮНИДО в соответствие с циклом РССП. В случае продления Стратегии будет проведена ее независимая оценка, которая должна быть завершена к июню заключительного года ее реализации, чтобы подготовленные на основе оценки выводы и рекомендации могли быть использованы при разработке следующей Стратегии.

²⁰ Последние доступные данные на момент разработки Стратегии ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024—2027 годы.

²¹ Оценки выставлялись независимыми группами по проведению итоговой оценки по 6-бальной шкале, где 1 = весьма неудовлетворительно; 6 = весьма удовлетворительно. В диапазон «удовлетворительно» входят оценки 4 (умеренно удовлетворительно), 5 (удовлетворительно) и 6 (весьма удовлетворительно).

²² Эти данные, называемые «комплектностью отчетности о результатах», относятся к 2023 году и поступают из Отдела качества, результативности и подотчетности (ИЭП/КРП), который является координатором ЮНИДО по вопросам мониторинга качества

Общеорганизационная задача: повышение организационной эффективности ЮНИДО в достижении результатов по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

Направление деятельности 3. Гендерно-преобразовательная деятельность руководства

- 43. Руководители старшего и среднего звена в ЮНИДО будут публично и внутри Организации отстаивать принципы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Руководители, включая Генерального директора, директоров-управляющих, директоров и начальников, будут использовать возможности внешнего и внутреннего взаимодействия для активного продвижения принципов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Они также будут следить за соблюдением административной инструкции ЮНИДО 2020 года о равной представленности женщин на мероприятиях ЮНИДО и связанных с ними фотографиях. Генеральный директор будет отмечать выдающиеся заслуги сотрудников и координаторов по гендерным вопросам, вручая раз в два года Премию за мобилизацию усилий по обеспечению гендерного равенства.
- 44. Руководители старшего и среднего звена в ЮНИДО будут поощрять гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в своих коллективах и сферах ответственности. Высшее руководство, включая Генерального директора, директоров-управляющих, директоров и начальников, 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. Они поставят перед собой как минимум одну конкретную гендерно-преобразовательную цель и будут обеспечивать достижение этой цели всеми подчиненными им сотрудниками.
- 45. ЮНИДО будет и дальше повышать компетентность своих руководителей в вопросах гендерных преобразований. Высшее руководство примет участие в тренинге по гендерно-преобразующему лидерству, который поможет им и дальше направлять усилия ЮНИДО по укреплению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, вдохновляя собственным примером.

Направление деятельности 4. Соответствующая поставленным задачам и эффективная гендерная архитектура

46. ЮНИДО будет поддерживать соответствующую поставленным задачам и эффективную гендерную архитектуру, обеспеченную достаточными ресурсами. Генеральный директор обеспечит Отдел по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (см. направление деятельности 6), в соответствии с потребностями организации и критериями ОСПД ООН, а также в соответствии с гендерной политикой ЮНИДО 2019 года. ЮНИДО будет и далее опираться на передовой опыт своей сети координаторов по гендерным вопросам и добиваться, чтобы 20 процентов их рабочего времени отводилось на выполнение функций координаторов по гендерным вопросам. В системе служебной аттестации сотрудников каждый сотрудник должен поставить хотя бы одну цель по гендерному преобразованию или задачу обучения по вопросам гендерного равенства.

14/23 V.23-18804

_

и согласованности результатов всех служб, проектов и программ ЮНИДО в соответствии с принципами КМЭР ЮНИДО.

Направление деятельности 5. Равная представленность женщин в ЮНИДО

- 47. Ускорить достижение равной представленности женщин на должностях всех уровней путем укрепления кадровой политики и практики, связанной с обеспечением гендерного равноправия:
- а) инициативный подход к внедрению гендерно-преобразовательной кадровой политики, процедур и практики: Кадровая служба в сотрудничестве с Отделом по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин будут активно критически анализировать кадровую политику и процедуры ЮНИДО, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и внедрять передовую практику организаций системы Организации Объединенных Наций и компаний частного сектора;
- b) временные специальные меры: для того чтобы повысить представленность женщин-специалистов, особенно на уровне старших руководителей (С-5 и выше), и к 2028 году достичь гендерного паритета на всех должностях международных сотрудников цели, установленной Общесистемной стратегией Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета, ЮНИДО разработает и примет временные специальные меры в области набора, удержания, продвижения по службе и управления кадровым потенциалом. Руководители, ответственные за назначение на должности в подразделениях на местах, будут обеспечивать гендерный баланс среди национальных сотрудников, работающих по срочным контрактам;
- с) мониторинг и отчетность о достигнутом прогрессе: Кадровая служба при содействии Отдела по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин будет следить за состоянием гендерного паритета в ЮНИДО и раз в полгода представлять Руководящему совету отчет по этому вопросу. Кадровая служба также будет выявлять и устранять проявления предвзятости, присущие процессам набора кадров и другим процедурам и политике в области управления кадрами;
- d) индивидуальная ответственность за обеспечение равенства: главные полномочия и ответственность за достижение результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в ЮНИДО возложены на Генерального директора. Генеральный директор будет ставить перед директорами-управляющими задачи по улучшению гендерного баланса в их управлениях, в том числе требовать принятия конкретных мер поддержки и, при необходимости, корректирующих мер.
- 48. Создание и поддержание в Организации благоприятных условий работы. ЮНИДО продолжит обеспечивать функционирование правовых механизмов Организации Объединенных Наций, связанных с этикой, включая обязательный инструктаж персонала по Этическому кодексу ЮНИДО и осуществление положений общеорганизационной политики, касающихся запрещения, предотвращения и устранения притеснений, включая сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление высоким служебным положением. ЮНИДО будет обеспечивать постоянное осуществление и доступность мер, призванных содействовать формированию благоприятных условий, включая возможность гибкого графика работы, политику отпусков по уходу за ребенком и ухода за больными, а также контролировать их реализацию посредством проведения оценок с разбивкой по признаку пола, включая опросы действующих и увольняющихся сотрудников.

Направление деятельности 6. Распределение и отслеживание финансовых ресурсов с учетом гендерных факторов

49. Продолжать распределять и отслеживать финансовые ресурсы на проведение мероприятий и достижение результатов в области гендерного равенства. ЮНИДО будет обеспечивать учет вопросов гендерного равенства в бюджетных решениях с помощью системы гендерных маркеров, а также

V.23-18804 15/23

продолжать отслеживать расходы на мероприятия, связанные с гендерной проблематикой. Для финансового обеспечения организационных усовершенствований, предусмотренных в настоящей Стратегии, требуется сочетание трех условий: 1) наличие целевых, достаточных и предсказуемых средств из регулярного бюджета для финансирования ключевых штатных должностей и основных функций Отдела по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; 2) наличие средств для выполнения основных функций координаторов по гендерным вопросам из соответствующих структур; и 3) наличие дополнительных внебюджетных ресурсов, привлекаемых для осуществления конкретных мероприятий и проектов в целях реализации настоящей Стратегии. Кроме того, старшее руководство будет выделять ресурсы на реализацию настоящей Стратегии и Плана действий ЮНИДО по обеспечению гендерного паритета.

Направление деятельности 7. Коммуникационная и информационно-пропагандистская деятельность в целях достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

- 50. Дальнейшее укрепление идейного лидерства ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в промышленности путем разработки и распространения информационных продуктов по гендерным аспектам соответствующих отраслевых тем, таких как цифровизация, климатически нейтральная промышленность и экономика замкнутого цикла.
- 51. Обеспечение систематического развития и документирования знаний по тематике гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. ЮНИДО будет развивать адресную коммуникацию по вопросам, касающимся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также учитывать соображения гендерного равенства в информационно-разъяснительной работе по другим темам.
- 52. Активное распространение полученных знаний и отстаивание их применения. Это обязательство будет закреплено в общеорганизационных коммуникационных стратегиях, а его выполнение будет контролироваться.
- 53. Следующие ключевые показатели эффективности позволят ЮНИДО оценивать прогресс в достижении этой институциональной цели, предусматривающей повышение организационной эффективности ЮНИДО в достижении результатов по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин:

Ключевой показатель эффективности	Исходный показатель (2022 год) ²³	Целевой показатель (2027 год)
Продвижение ЮНИДО к достижению цели ОСПД ООН	Отставание	Своевременное
обеспечить гендерный паритет на всех должностях международных сотрудников к 2028 году	по срокам	достижение цели
Бюджетный показатель (выраженная в процентах доля) новых утвержденных за год проектов, которые вносят значительный вклад в достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин или главным образом нацелены на достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин (гендерный маркер 2A или 2B)	47	60

²³ Последние доступные данные на момент разработки Стратегии ЮНИДО в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2024–2027 годы. Более подробную информацию о гендерном соотношении в ЮНИДО на июль 2023 года см. в приложении 3.

V. Механизм реализации и подотчетность

- 54. **Реализация стратегии**. В дальнейшем реализация Стратегии будет основываться на годовых планах работы, содержащих конкретные мероприятия и цели для каждого отдела и подразделения ЮНИДО.
- 55. Партнерства. ЮНИДО будет устанавливать новые и укреплять существующие партнерства в целях содействия достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в контексте ВУПР с государствами-членами и широким кругом заинтересованных сторон. Эта деятельность включает координацию, совместные инициативы и программы с другими структурами Организации Объединенных Наций в штаб-квартире и на страновом уровне на основе Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития и страновых групп Организации Объединенных Наций. Она также включает в себя отношения с частным сектором, научными кругами и аналитическими центрами, а также сетями и группами по интересам, выступающими за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в промышленности, например с женскими бизнес-ассоциациями. Партнерства могут способствовать внедрению инноваций и устойчивых практик, направленных на решение гендерных проблем, благодаря использованию различных точек зрения и опыта.
- 56. Обязанности и подотчетность. В настоящей Стратегии подтверждается приверженность системе подотчетности, заложенной в Политике ЮНИДО по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (бюллетень Генерального директора DGB/2019/16 от 2019 года) и дополнительно конкретизированной по направлениям деятельности (см. раздел 4 настоящего документа). На всех сотрудников ЮНИДО, включая руководителей старшего и среднего звена, возложены конкретные обязанности и ответственность за реализацию настоящей Стратегии, а также за поощрение и содействие обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек.
- 57. Отдел по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин будет выполнять функции общеорганизационного координационного центра по реализации настоящей Стратегии, обеспечивая стратегическое и техническое руководство для всех сотрудников, в частности, для сети координаторов по гендерным вопросам. Он также будет осуществлять наблюдение и ежегодно представлять Руководящему совету ЮНИДО доклады о ходе реализации настоящей Стратегии.
- 58. Оценка прогресса и дальнейшие действия. Отдел по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин проведет среднесрочный обзор Стратегии с целью оценить ход ее осуществления. В рамках среднесрочного обзора будет также оценена целесообразность продления нынешней Стратегии на два года, чтобы цикл реализации гендерных стратегий ЮНИДО синхронизировать с циклом осуществления РССП. Группа независимой оценки ЮНИДО проведет комплексную независимую оценку осуществления и достижения целей Стратегии, которая будет опубликована к июню заключительного года ее реализации.

V.23-18804 17/23

Приложение 1

Глобальный контекст. Прогресс и трудности в обеспечении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

- 1. Сохраняющееся неравенство между женщинами и мужчинами является одним из основных препятствий для ВУПР. В последние годы благосостоянию и расширению экономических и иных прав и возможностей женщин особенно сильно мешают социальные, экономические и экологические кризисы, происходящие в настоящее время на нашей планете. Так, во время пандемии, а конкретнее с конца 2019 года по конец 2020 года, доля женщин в составе рабочей силы в странах с формирующейся рыночной экономикой и развивающихся странах сократилась на 6,1 процента, что на 50 процентов больше, чем у мужчин²⁴.
- 2. Тем не менее, как показано во вставке 1, важно отметить достигнутый прогресс в плане повышения уровня гендерного равенства и расширения доступа женщин к ВУПР. ЮНИДО, ее партнеры и заинтересованные стороны внесли важный вклад в обеспечение гендерного равенства на глобальном, региональном и страновом уровнях. Однако, как показано во вставке 2, серьезные проблемы остаются нерешенными. Для достижения согласованных на международном уровне целей по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин эти проблемы необходимо решить.

Вставка 1. Прогресс в обеспечении гендерного равенства и ВУПР

- 1. **Усиление и повышение важности роли женщин в мировой экономике**. В докладе ЮНИДО Advancing Gender Equality through Trade («Использование торговли для продвижения гендерного равенства») отмечается, что около 252 миллионов из примерно 582 миллионов предпринимателей в мире женщины; в настоящее время женщины составляют 41 процент мировой рабочей силы; женщинам принадлежат почти 10 миллионов малых и средних предприятий в мире²⁵.
- 2. **Повышение равенства в уровнях образования** между мальчиками и девочками, молодыми женщинами и мужчинами. В мире в целом индекс гендерного паритета в начальной и средней школе увеличился с примерно с 0,90 (т. е. 90 девочек на 100 мальчиков) в 1995 году до паритета в 2018 году²⁶.
- 3. Повышение понимания ценности женского репродуктивного труда и услуг по уходу и связанных с ними ограничений.
- 4. **Неизменная международная приверженность обеспечению гендерного равенства**. Об этом свидетельствуют международные соглашения по достижению целей в области устойчивого развития (ЦУР), Пекинская декларация и Платформа действий и Форум «Поколение равенства», а также обязательства по восстановлению после пандемии по принципу «лучше, чем было» и по устранению риска обращения вспять достигнутого прогресса в отношении социальных целевых показателей и показателей инклюзивности, например в рамках ЦУР 5.
- 5. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин остаются одним из приоритетов всей системы Организации Объединенных Наций. ОСПД ООН, «Наша общая повестка дня» и Общесистемная стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного паритета обеспечивают постоянное внимание и приверженность гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.
- 6. Более глубокое понимание методологии устойчивых изменений для достижения гендерного равенства. Признается, что расширение прав и возможностей отдельных женщин в качестве общего

18/23 V.23-18804

__

²⁴ Данные Международного бюро труда, приведенные в публикации "Towards gender-inclusive industrialization in a post-pandemic world" (2023). *Industrial Analytics Platform*. Информация получена 11июля 2023 года с сайта https://iap.unido.org/articles/towards-gender-inclusive-industrialization-post-pandemic-world.

²⁵ UNIDO (2022). Advancing Gender Equality through Trade.

²⁶ UNESCO (2020). Progress towards gender parity in education is undeniable. 2020 Gender Report.

подхода не приведет к долгосрочным структурным и нормативным изменениям, необходимым для обеспечения устойчивого гендерного равенства. В качестве альтернативы все большее распространение получают нацеленные на преобразования программы с участием мужчин и признание важности привлечения внимания к местным организациям, возглавляемым женщинами, как к способу преодоления и изменения гендерных стереотипов. Передовой опыт и знания в этой области можно применять в секторе промышленного развития.

Вставка 2. Трудности с обеспечением гендерного равенства в контексте всеохватывающего и устойчивого промышленного развития

- 1. **Гендерные стереотипы, вредные гендерные нормы и дискриминация по гендерному признаку сохраняются**. В результате женщины часто лишены доступа к ключевым элементам, которые позволили бы им внести свой вклад в ВУПР и в полной мере использовать преимущества ВУПР. К таким элементам относится доступ к финансированию, профессиональным сетям, наставничеству, возможностям закупок, технологиям, инфраструктуре и обучению профессиям. Так, в промышленно развитых странах с высоким уровнем дохода женщины по-прежнему сталкиваются с предвзятым отношением в области естественных наук, технологий, инженерного дела и математики, что часто обусловлено гендерными стереотипами и ограниченным доступом к профессиональным сетям²⁷.
- 2. Женщины по-прежнему недостаточно представлены на руководящих должностях во всех отраслях, особенно в таких областях, как обрабатывающая промышленность (25 процентов женщин); сельское хозяйство (23 процента); цепочки поставок и транспортные сети (23 процента); нефтегазовая и горнодобывающая промышленность (19 процентов); и инфраструктура (16 процентов)²⁸.
- 3. Женщины по-прежнему недостаточно представлены в качестве предпринимателей и сталкиваются с обусловленными гендерным фактором проблемами в отношении доступа к финансированию. В среднем женщины составляют четверть владельцев и директоров новых предприятий. Кроме того, женщины-предприниматели сталкиваются с особыми трудностями при получении финансирования и доступных кредитов из-за гендерных предубеждений кредиторов и инвесторов, а также неравного доступа к земле и другим производственным ресурсам, которые могут быть использованы в качестве залога ²⁹. В тех случаях, когда женщины-предприниматели получают доступ к финансированию, оно зачастую предоставляется на менее выгодных условиях, чем для мужчин ³⁰.
- 4. **Сохраняется гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе**. Гендерный разрыв в показателях трудоустройства взрослого населения в возрасте от 25 до 54 лет в последние 20 лет остается на прежнем уровне. По состоянию на 2022 год менее двух третей женщин (61 процент) участвуют в трудовой деятельности по сравнению с 91 процентом мужчин³¹.
- 5. **Сохраняется гендерный разрыв в оплате труда**. Гендерный разрыв в оплате труда составляет в среднем 23 процента, то есть на один доллар, заработанный за час работы мужчинами, приходятся 73 цента, заработанные женщинами. Гендерный разрыв в оплате труда частично объясняется индивидуальными характеристиками, такими как образование, рабочее время, профессиональная сегрегация,

V.23-18804 **19/23**

²⁷ UNIDO (2019). Inclusive and sustainable industrial development: The gender dimension.

²⁸ World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. www3.weforum.org/docs/WEF GGGR 2023.pdf.

www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14. IFC (2017). MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets; Carranza, Eliana; Dhakal, Chandra; Love, Inessa. (2018). Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different? World Bank, Jobs Working Paper No. 20; IFC. (2019) Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital.

www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14. IFC (2017). MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets; Carranza, Eliana; Dhakal, Chandra; Love, Inessa. (2018). Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different? World Bank, Jobs Working Paper No. 20; IFC. (2019) Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital.

³¹ ILO (2023). New data shine light on gender gaps in the labour market, Spotlight on Work Statistics No.12.

квалификация и опыт, но основной причиной является дискриминация, основанная на гендерных ролях, нормах и стереотипах 32 .

- 6. Гендерный разрыв в использовании цифровых технологий. По сравнению с мужчинами женщинам менее доступны цифровые технологии и их использование. Особенно это заметно в наименее развитых странах. Кроме того, женщины, как представляется, особенно уязвимы перед рисками цифровизации их профессий, а также перед риском потерять работу из-за отсутствия соответствующих навыков в области информационно-коммуникационных технологий зз.
- 7. Женщины по-прежнему берут на себя больше ответственности за неоплачиваемые услуги по уходу, что может лишать их официальной занятости и вынуждать работать в неформальном секторе в попытке совместить потребности в уходе с необходимостью зарабатывать. Согласно результатам исследований, женщины во всем мире выполняют 75 процентов всей неоплачиваемой работы по уходу и тратят на нее в 2,5 раза больше времени, чем мужчины³⁴.
- 8. **Кризисы оказывают непропорционально сильное воздействие на женщин**. Отсутствие продовольственной безопасности, резкий рост цен на энергоносители и продукты питания, сбои в цепочках поставок и стихийные бедствия, вызванные изменением климата, все это оказывает непропорционально сильное воздействие на женщин. Кризисы последнего времени усугубляют последствия пандемии COVID-19 и продолжающегося изменения климата. Для женщин выше вероятность быть затронутыми проблемой отсутствия продовольственной безопасности и отсутствия надежного энергоснабжения для удовлетворения потребностей домохозяйств³⁵.

³² ILO (2019). Understanding the gender pay gap.

³³ Sorgner, A. (2020). The impacts of new digital technologies on gender equality in developing countries. Background paper for UNIDO IDR 2020.

³⁴ United Nations (2017). Leave No One Behind: Report of the United Nations Secretary-General's High-Level panel on Women's Economic Empowerment, New York.

³⁵ См. доклады ЮНКТАД, представленные Группой Организации Объединенных Наций по глобальному реагированию на кризис в области продовольствия, энергетики и финансов: https://news.un.org/pages/global-crisis-response-group/. См. также UNIDO 2023. Gender equality in the sustainable energy transition.

Приложение 2

Контекст ЮНИДО. Достигнутые на сегодняшний день результаты и извлеченные уроки

1. Гендерная стратегия ЮНИДО на 2024—2027 годы основана на достигнутых на сегодняшний день результатах Организации в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она опирается на накопленный Организацией опыт, в том числе на выводы и рекомендации по итогам проведенного в 2022 году среднесрочного обзора Гендерной стратегии на 2020—2023 годы; результаты деятельности ЮНИДО в рамках принятого в 2022 году ОСПД ООН 2.0; проведенную в 2021 году независимую тематическую оценку принятых в 2015 году Политики ЮНИДО и Стратегии на 2016—2019 годы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; а также на оценку эффективности и результатов деятельности ЮНИДО, проведенную в 2019 году Сетью оценки деятельности многосторонних организаций.

Вставка 3. Достижения на сегодняшний день

1. Значительное и неуклонное улучшение гендерных результатов проектов/программ

- а) Больше новых проектов в значительной степени или исключительно способствуют достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин: 19 процентов в 2019 году и 41 процент в 2022 году.
- b) Больше завершенных проектов, в которых учитывалась гендерная проблематика, получили оценку в диапазоне «удовлетворительно»: 40 процентов в 2017 году и 70 процентов в 2022 году.

2. Неуклонное повышение эффективности в достижении показателей ОСПД ООН

- а) В 2022 году ЮНИДО достигла или превысила все применимые целевые показатели ОСПД ООН, кроме одного, что составляет 94 процента выполнения, по сравнению с 76 процентами в 2019 году.
- b) Результаты деятельности ЮНИДО превышают средний показатель в системе Организации Объединенных Наций и намного лучше, чем у других технических учреждений.

3. Хороший прогресс в выполнении обязательств по Стратегии в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2020–2023 годы

а) Согласно докладу о среднесрочном обзоре, проведенном в 2022 году, 83 процента мероприятий, указанных в Стратегии, завершены или выполняются в срок.

Вставка 4. Извлеченные уроки

1. На уровне управления проектами/программами

- а) Принятие мер по учету гендерной проблематики способствует скорейшей реализации и достижению более полных результатов проектов: в ходе оценки проектов было доказано, что женщины являются мощной движущей силой всеохватывающего и устойчивого развития и экономического роста.
- b) Всесторонний учет гендерной проблематики требует целенаправленных усилий и ресурсов: результаты применения гендерного подхода лучше в тех проектах, где специально выделяются бюджеты, проводится обучение по гендерным вопросам, а гендерные задачи разумно поручаются компетентным сотрудникам.
- с) Проекты, в которых гендерные вопросы учитываются и решаются на протяжении всего проектного цикла, в итоге добиваются более высоких результатов по достижению гендерного равенства. Мероприятия по гендерной проблематике, которые включаются в осуществляемый проект только на разовой основе, не дают таких результатов, как в случае их целенаправленного планирования на стадии разработки проекта и учета в ходе его реализации.

V.23-18804 **21/23**

2. На общеорганизационном уровне

а) В такой организации, как ЮНИДО, работающей в областях, где доминируют мужчины, достижение гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов, особенно на уровнях среднего и высшего звеньев управления, требует приложения постоянных, согласованных и целенаправленных усилий на всех уровнях и всеми заинтересованными сторонами.

Приложение 3

Данные о гендерном паритете на должностях международных сотрудников в ЮНИДО

1. В Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по достижению гендерного паритета перед всеми структурами системы Организации Объединенных Наций поставлена задача достичь гендерного паритета на всех уровнях должностей международных сотрудников к 2026 году. Для организаций, подобных ЮНИДО, которым предстоят более значительные изменения из-за низкого начального уровня, достижение паритета намечено на 2028 год. В Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций определено, что паритет находится в пределах от 47 до 53 процентов, и целевые показатели достижения этой цели установлены прежде всего применительно к должностям международных сотрудников, работающих по срочным, непрерывным или постоянным/бессрочным контрактам.

Таблица 1 Выраженная в процентах доля женщин на должностях международных сотрудников в ЮНИДО

Класс должности	31 декабря 2022 года (в процентах)	4 июля 2023 года (в процентах)
ГД	0,0	0,0
Д-2	25,0	25,0
Д-1/М-6	13,6	18,2
C/M-5	29,9	27,3
C/M-4	40,9	39,3
C/M-3	35,3	38,4
C/M-2	46,4	57,6
C/M-1	66,7	66,7
Всего	35,2	36,7

Источник: Ежегодный доклад ЮНИДО за 2022 год и данные Кадровой службы ЮНИДО по состоянию на 4 июля 2023 года.

V.23-18804 **23/23**