



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

37 C/4-C/5 – Compl. 1

План действий ЮНЕСКО по приоритету «Гендерное равенство»

2014–2021 гг.

Дополнительный стратегический документ к 37 C/4 и 37 C/5



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

37 C/4-C/5 – Compl. 1

План действий ЮНЕСКО по приоритету «Гендерное равенство»

2014–2021 гг.

Дополнительный стратегический документ к 37 C/4 и 37 C/5

Издано в 2014 г.
Организацией Объединенных Наций
по вопросам образования, науки и культуры
7, place de Fontenoy, 75352 PARIS 07 SP

Набрано и напечатано в типографии ЮНЕСКО

Макет обложки: © Shutterstock/Hun Thomas

© UNESCO 2014

Отпечатано во Франции
Отпечатано на бумаге из вторичного сырья

Содержание

ЧАСТЬ А: Контекст и история вопроса 5

Цель 6

Что такое гендерное равенство? 11

Обоснование 11

Видение и сроки 12

Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций (ОПДООН) 14

Подход 15

ЧАСТЬ В: Программы и мероприятия по поощрению гендерного равенства 17

Создание потенциала в поддержку глобального приоритета «Гендерное равенство» 18

Области основной координируемой деятельности 22

Крупная программа I: Образование 29

Крупная программа II: Естественные науки 33

Крупная программа III: Социальные и гуманитарные науки 36

Крупная программа IV: Культура 38

Крупная программа V: Коммуникация и информация 42

Глобальный приоритет «Африка» 47

Статистический институт ЮНЕСКО (СИЮ) 48

Службы, связанные с программой и общеорганизационные службы ЮНЕСКО 49

Бюро стратегического планирования 49

Бюро финансового управления 49

Бюро по управлению людскими ресурсами 49

Служба внутреннего надзора 50

Внешние связи и общественная информация 50

Сектор управления службами поддержки 51

ЧАСТЬ С: Формы осуществления 53

Целостный подход и партнерские связи 54

Институционализация гендерного равенства в организационной культуре, структуре и процессах ЮНЕСКО 54

Ассигнование средств 54

Рамки подотчетности 54

Роли и обязанности 56

Приложения 61

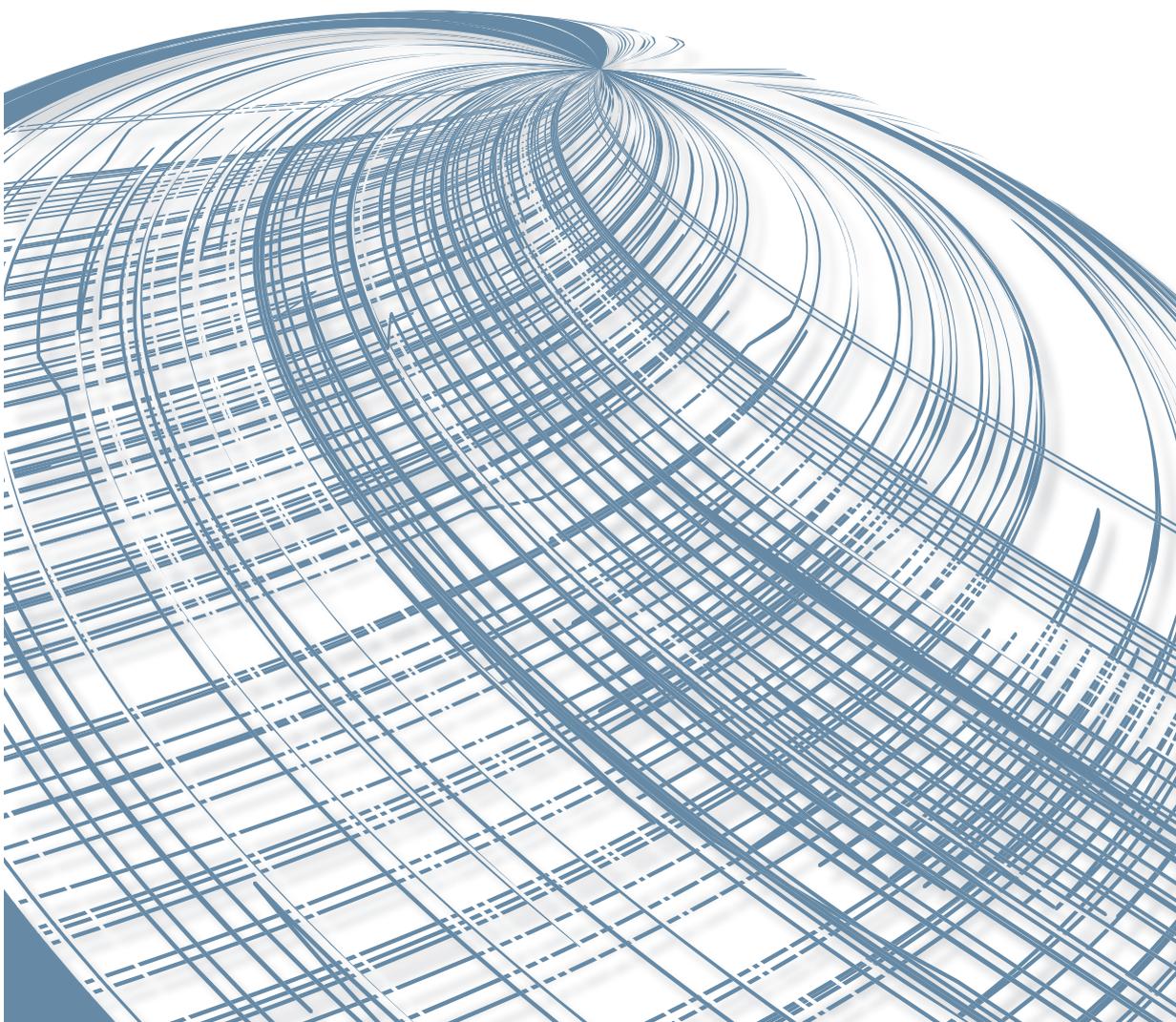
Приложение I – Гендерное равенство: основные понятия и определения 62

Приложение II – Рамки общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОПДООН) 65

Список сокращений

АФБР	Африканский банк развития
БОИК	Бесплатное программное обеспечение с открытым исходным кодом
ВВИО	Всемирная встреча на высшем уровне по вопросам информационного общества
ГАСГ	Глобальный альянс в области СМИ и гендерного равенства
ГПСИ	Гендерные показатели для средств информации
ГР	Гендерное равенство
ЕНТИМ	Естественные науки, технологии, инженерные науки и математика
ИИКБА	Международный институт по созданию потенциала в Африке
ИКТ	Информационные и коммуникационные технологии
КАДЕ	Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования
КГП	Координаторы в области гендерной проблематики
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МОСРГ	Малые островные развивающиеся государства
МОТ	Международная организация труда
МПРК	Международная программа развития коммуникации
МФРК	Международный фонд развития культуры
НГП	Насилие по гендерному признаку
НТИ	Научная, технологическая и инновационная политика
ОДВ	Образование для всех
«ООН-Женщины»	Механизм Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ООР	Открытые образовательные ресурсы
ОПДООН	Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций
ПДГР	План действий по обеспечению гендерного равенства
СЕДАВ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
ЭКА ООН	Экономическая комиссия Организации Объединенных Наций для Африки
SISTER	Система информации о стратегиях, задачах и оценке результатов

ЧАСТЬ А: Контекст и история вопроса



Цель

1. Гендерное равенство продолжает оставаться одним из двух глобальных приоритетов ЮНЕСКО¹. План действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного равенства на 2014-2021 гг. (ПДГР II) представляет собой оперативные рамки для реализации приоритета «Гендерное равенство». В нем разъясняется значение гендерного равенства для ЮНЕСКО и содержатся руководящие принципы той деятельности, посредством которой ЮНЕСКО будет обеспечивать отражение перспективы гендерного равенства в своей политике, программах и процессах, с тем чтобы оно утверждалось в рамках как институционального развития Организации, так и ее работы с государствами-членами.

2. План действий дополняет новую Среднесрочную стратегию ЮНЕСКО на период 2014-2021 гг. (37 С/4) и ее Программу и бюджет на период 2014-2017 гг. (37 С/5) и ставит своей целью практическое воплощение установленных в этих документах глобальных приоритетов и стратегических задач с целью разработки всеобъемлющего и последовательного подхода к обеспечению гендерного равенства в ЮНЕСКО и государствах-членах.

3. Данный второй План действий основывается на уроках, извлеченных в ходе осуществления первого Плана действий по обеспечению гендерного равенства (2008-2013 гг.), которые были выявлены в результате внутренней оценки, проведенной Отделом по вопросам гендерного равенства в Канцелярии Генерального директора (ODG/GE), и в представленном Исполнительному совету докладе EX/4, а также на рекомендациях,

вытекающих из заключений обзора приоритета «Гендерное равенство», проведенного Службой внутреннего надзора (СВН), наряду с докладом о гендерном аудите Международной организации труда (МОТ). Благодаря этим урокам, ПДГР II в гораздо большей степени согласован с документами С/4 и С/5, обеспечивая возможности для четкого и последовательного осуществления и мониторинга действий, направленных на развитие гендерного равенства. Он устанавливает точные и реалистичные цели и задачи деятельности и предусматривает соответствующие структуры и порядок подотчетности в вопросах достижения ожидаемых результатов. Этот план был разработан на основе консультаций с широким кругом партнеров и с участием сотрудников ЮНЕСКО в Штаб-квартире, бюро на местах и институтах. Консультации также были проведены с государствами-членами и сетью учреждений системы ООН. В приводимых ниже таблицах содержится краткое изложение опыта, накопленного при осуществлении ПДГР I и выявленного в ходе оценок.

История вопроса, связанного с разработкой пересмотренного Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного равенства на 2014-2021 гг. (ПДГР II): Вызовы и извлеченные уроки

Оценка деятельности по приоритету «Гендерное равенство», проведенная СВН

Рекомендации осуществленной СВН в 2013 г. оценки реализации приоритета ЮНЕСКО «Гендерное равенство» сгруппированы по трем основным темам:

¹ Гендерное равенство было определено в качестве одного из двух глобальных приоритетов Организации на период Среднесрочной стратегии, охватывающей 2008-2013 гг. Этот приоритетный статус сохранен в рамках следующей Среднесрочной стратегии, охватывающей восьмилетний период 2014-2021 гг.

1. интеграция приоритета ЮНЕСКО «Гендерное равенство» во всеобъемлющие стратегические рамки;
2. учет гендерных вопросов и гендерно-ориентированное программирование, а также организационные структуры и процессы;
3. мониторинг и оценка.

При подготовке ПДГР II эти рекомендации были подробно рассмотрены и нашли в нем следующее отражение:

Рекомендации	Выполнение
Интеграция приоритета ЮНЕСКО «Гендерное равенство» во всеобъемлющие стратегические рамки	
Будущий план действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного равенства, который придет на смену нынешнему ПДГР, должен полностью согласовываться с документами С/4 и С/5.	Все стратегические цели и ожидаемые результаты в ПДГР II приведены в соответствие со стратегическими целями и ожидаемыми результатами в документах 37 С/4 и 37 С/5.
Цель нового плана действий должна состоять в распространении того видения, которого придерживается ЮНЕСКО в отношении приоритета «Гендерное равенство», в содействии координации и сотрудничеству между всеми секторами и бюро и в четком определении ролей, обязанностей и форм осуществления.	ПДГР II, содержащий четкое определение гендерного равенства (показывающее роли и обязанности мужчин и женщин в деле достижения такого равенства), обеспечивает четкое видение приоритета «Гендерное равенство». Кроме того, области основной деятельности, на которые обращается особое внимание, будут способствовать совместной работе и сотрудничеству между секторами и бюро в соответствии с общими приоритетами Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства в рамках повестки дня на период после 2015 г. Рамки подотчетности и таблица распределения ролей и обязанностей, содержащиеся в ПДГР II, показывают роли и обязанности всех сотрудников в отношении реализации приоритета «Гендерное равенство».
Приоритет «Гендерное равенство» должен интегрироваться и координироваться с приоритетом «Африка».	В ПДГР II это обеспечивается путем интеграции гендерного равенства во флагманские программы в рамках приоритета «Африка».
Учет гендерных вопросов и гендерно-ориентированное программирование	
Четко определить место и флагманскую роль каждого сектора в отношении гендерно-ориентированной разработки программ.	Это было сделано и нашло свое отражение в ПДГР II в качестве вклада в достижение ожидаемых результатов по каждой крупной программе.

Рекомендации	Выполнение
<p>Укрепить и более эффективно использовать возможности сети координаторов в области гендерной проблематики (КГП) с целью содействия интеграции вопросов гендерного равенства в работу секторов.</p> <p>Интегрировать имеющихся в секторах экспертов по гендерной проблематике, имеющих соответствующее образование и богатый опыт работы, в сеть КГП.</p>	<p>В ПДГР II подробно излагается новый долгосрочный план создания потенциала, предусматривающий укрепление сети координаторов в области гендерной проблематики, составление перечня специалистов по гендерной проблематике и пересмотр и обновление программ подготовки сотрудников.</p> <p>ODG/GE уже приступил к составлению перечня специалистов и обновлению сети КГП.</p> <p>Проведение регулярных совещаний будет координироваться с сетью КГП в целях обеспечения согласованности в работе и предоставления поддержки для решения встающих задач и проблем.</p>
<p>Обеспечить, чтобы возлагаемые на КГП задачи рассматривались как неотъемлемая часть их соответствующих должностных обязанностей.</p>	<p>В служебной записке Генерального директора 11/05 Rev. от 28 марта 2011 г. содержалось указание обеспечить, чтобы часть рабочего времени КГП была посвящена выполнению ими своих обязанностей в качестве координаторов в области гендерной проблематики. В ПДГР II эта доля рабочего времени установлена на уровне 20%.</p>
<p>Необходимо наращивать усилия в области создания потенциала, причем в будущем приоритетное внимание следует уделить таким новым формам создания потенциала, как мастер-классы по вопросам гендерного равенства.</p>	<p>В ПДГР II подчеркивается важность создания потенциала и отмечаются успехи, связанные с проведением Программы ЮНЕСКО по созданию потенциала и подготовке кадров, начатой в сентябре 2005 г., и с использованием таких новых форм работы, как мастер-классы по вопросам гендерного равенства. Осуществление всех этих форм подготовки будет продолжаться и расширяться.</p>
Мониторинг и оценка	
<p>Прогресс в достижении ожидаемых результатов, связанных с приоритетом «Гендерное равенство», должен измеряться и регистрироваться в системе SISTER.</p>	<p>ODG/GE вместе с группой по системе SISTER работает над интеграцией и координацией в этой системе данных о достижении ожидаемых результатов, связанных с приоритетом «Гендерное равенство», включая достижение четырех новых всеобъемлющих ожидаемых результатов.</p>
<p>Необходимо создать механизм для отслеживания финансовых средств, используемых для реализации приоритета «Гендерное равенство».</p>	<p>Предусмотренный в ПДГР II новый гендерный маркер, который будет введен в действие с начала 2014 г., позволит отслеживать ресурсы, выделяемые на реализацию этого приоритета.</p>

Международная организация труда: гендерный аудит на основе широкого участия

Рекомендации	Выполнение
Необходимо составление перечня специалистов по гендерной проблематике, имеющих в ЮНЕСКО на всех уровнях.	Составление такого перечня уже началось; этот вопрос включен в ПДГР II в рамках плана создания потенциала.
Постоянная подготовка КГП и создание их потенциала.	ПДГР II предусматривает разработку обновленного плана создания потенциала на ближайшие четыре года, который будет включать подготовку КГП и создание их потенциала. Для обеспечения необходимого уровня знаний этих координаторов начато проведение второго обзора сети КГП (первый обзор прошел в 2011 г.).
Создание потенциала для всех сотрудников.	Создание потенциала для всех сотрудников ведется на постоянной основе с сентября 2005 г. ПДГР II включает подготовку обновленного плана создания потенциала, который в настоящее время разрабатывает и вводит в действие ODG/GE.
Необходимо поощрять и поддерживать межсекторальную деятельность по проблематике гендерного равенства.	Разработка четырех всеобъемлющих ожидаемых результатов в ПДГР II обеспечит поощрение межсекторальной деятельности. Координацией, поддержкой и мониторингом этих мероприятий будет заниматься ODG/GE.
Включение проблематики гендерного равенства в основной цикл разработки программ.	В ПДГР II проблематика гендерного равенства включена в основной цикл разработки программ.
Более конкретная увязка следующего ПДГР со стратегией Организации (С/4 и С/5).	Благодаря согласованию ожидаемых результатов в ПДГР II с ожидаемыми результатами в С/5 и отражению стратегических целей С/4 в ПДГР II последний самым конкретным образом увязан со стратегией ЮНЕСКО.
Выявление путем мониторинга и оценки эффективной практики и накопленного опыта в отношении учета гендерного фактора.	Новая база данных в области гендерного равенства, предусмотренная в ПДГР II, позволит свести воедино примеры передовой практики и накопленного опыта для их использования в Организации.
Передача секторам на децентрализованной основе анализа планов работы для обеспечения их ответственности за реализацию приоритета «Гендерное равенство».	В последние двухлетние периоды анализ планов работы для ODG/GE осуществляли исполнительные секретариаты. ПДГР II содержит рамки подотчетности и таблицу распределения ролей и обязанностей, показывающие, каким путем от секторов ждут более ответственного отношения к включению гендерной проблематики в их планы работы.
Дальнейшая опора на успешные партнерские связи с частным сектором в интересах повышения наглядности гендерной проблематики и работы ЮНЕСКО.	В ПДГР II подробно рассказывается об успешных партнерских связях с частным сектором (Премия ЮНЕСКО-Л'Ореаль, Глобальное партнерство в поддержку образования девочек и женщин) и разъясняются пути их дальнейшего развития.

Рекомендации	Выполнение
Активизация усилий по созданию потенциала в интересах охвата максимального числа сотрудников оптимальным образом.	Обновленный план создания потенциала, который вкратце излагается в ПДГР II, предусматривает охват всех сотрудников во всех секторах, бюро на местах, центральных службах и институтах ЮНЕСКО.
Сбор и анализ примеров эффективной практики ЮНЕСКО в области обеспечения гендерного равенства по различным секторам, бюро на местах, институтах и т.п.	Разработка новой базы данных в области гендерного равенства, о которой говорится в ПДГР II, предоставит возможности для сбора, анализа и совместного использования примеров передовой практики по всей Организации.

Уроки, извлеченные из осуществления первого Плана действий по обеспечению гендерного равенства

Извлеченные уроки	Дальнейшая деятельность
ПДГР I предусматривал слишком много ожидаемых результатов (в общей сложности свыше 80), достижение и мониторинг которых в полном объеме оказались невозможны.	В ПДГР II акцент сделан на меньшем числе ожидаемых результатов (23) в интересах их достижения и мониторинга.
ПДГР I не был в полной мере согласован с документами C/4 и C/5, что крайне осложнило задачу мониторинга.	ПДГР II полностью согласован с документами 37 C/4 и 37 C/5. Все ожидаемые результаты в ПДГР II аналогичны ожидаемым результатам в 37 C/5 и будут отслеживаться в системе SISTER.
В ПДГР I не были достаточно четко указаны конкретные роли и обязанности всех сотрудников, в связи с чем добиться подотчетности было трудно.	Рамки подотчетности и таблица распределения ролей и обязанностей, содержащиеся в ПДГР, позволят обеспечить по всей Организации подотчетность в вопросах деятельности по достижению целей гендерного равенства.
Некоторые коллеги были не до конца знакомы с определением гендерного равенства и с подходом к этой проблематике в их секторах.	ПДГР II содержит энергичное определение гендерного равенства, а также положение, определяющее место и подход каждого сектора в отношении гендерного равенства.
До сегодняшнего времени отсутствовал механизм мониторинга ресурсов, выделяемых на реализацию приоритета «Гендерное равенство».	ПДГР II вводит систему гендерного маркера, которая будет использоваться с января 2014 г. и позволит отслеживать ресурсы, выделяемые на реализацию этого приоритета.
Для эффективного решения задач, связанных с приоритетом «Гендерное равенство», потребуется более тщательная координация работы с системой ООН.	ЮНЕСКО всегда согласовывала свою работу над гендерной проблематикой с системой ООН. Эта согласованность будет еще больше усилена в ПДГР II путем ориентации на показатели ОПДООН, по которым отчитываются все учреждения системы ООН в представляемых ими докладах.

4. Отдел по вопросам гендерного равенства будет и далее заниматься общим руководством и координацией деятельности по реализации приоритета «Гендерное равенство» (см. части В и С, где распределение ролей и обязанностей указано более подробно), однако осуществление Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного равенства возложено на весь персонал

в Штаб-квартире, подразделениях на местах и в институтах ЮНЕСКО и проводится под руководством Генерального директора. Для достижения конкретных и устойчивых результатов крайне важным является участие высшего руководства и всего персонала, а также систематический и существенный вклад всех программных секторов и центральных служб.

Что такое гендерное равенство?

5. Для ЮНЕСКО гендерное равенство означает равные права, обязанности и возможности для женщин и мужчин, мальчиков и девочек. Это предполагает учет интересов, потребностей и приоритетов как женщин, так и мужчин с признанием разнообразия различных групп женщин и мужчин². Гендерное равенство является одним из принципов прав человека, предварительным условием для устойчивого, ориентированного на человека развития

и самостоятельной задачей³. Отстаиваемая ЮНЕСКО концепция гендерного равенства соответствует положениям надлежащих международных инструментов, таких как Конвенция по искоренению всех форм дискриминации в отношении женщин (СЕДАВ)⁴ и пекинские Декларация и Платформа действий⁵. Она также подпитывается аналитической работой, касающейся рамок развития на период после 2015 г.⁶

11

Обоснование

6. Все учреждения системы ООН, включая ЮНЕСКО, обязаны обеспечивать гендерное равенство в рамках своих полномочий. В этой области ЮНЕСКО играет уникальную роль, являясь учреждением с пятью крупными программами, каждая из которых имеет свой специфический круг ведения и которые могут действовать вместе, внося, таким образом, подлинный вклад в достижение результатов в области гендерного равенства. Гендерное равенство неразрывно связано с усилиями

программы по образованию в области обеспечения права на образование для всех. Эта программа направлена на решение проблем сохраняющегося гендерного неравенства и обеспечение гендерного равенства в образовании в рамках всей системы образования, а именно: в отношении участия в образовании (доступ), в процессе образования (содержание, условия и практика преподавания и обучения, формы предоставления образования и оценка) и с помощью образования (итоги

2 Например, женщины и мужчины, принадлежащие к этническим меньшинствам, женщины и мужчины с разной сексуальной ориентацией и/или идентичностью, женщины и мужчины, представляющие коренные народы, и женщины и мужчины с умственными или физическими недостатками.

3 Терминология по проблематике гендерного равенства приводится в Приложении 1.

4 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

5 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

6 ПДГР, будучи «скользящим документом», может быть модифицирован или обновлен после согласования конкретных целей и показателей в области гендерного равенства в рамках повестки дня на период после 2015 г.

обучения, жизненные навыки и возможности трудоустройства). В области естественных наук ЮНЕСКО работает над привлечением активных ролевых моделей в поддержку участия женщин в науке, над созданием потенциала для женщин в естественных науках и инженерном деле и над оказанием поддержки мужчинам и женщинам с тем, чтобы они имели возможность внести свой уникальный вклад в создание и распространение научных знаний в интересах устойчивого развития. В области социальных и гуманитарных наук ЮНЕСКО работает над обеспечением всесторонней интеграции принципов гендерного равенства в политику, преследующую задачи социальной инклюзивности и социальных преобразований. В рамках политики и программ, которые конкретным образом ориентированы на молодых женщин и мужчин, особое внимание уделяется специфическим потребностям, ожиданиям и устремлениям молодых женщин, находящихся в неблагоприятном положении. Этот сектор посредством своих различных программ будет также разрабатывать мероприятия по созданию потенциала, ориентированные на

мужчин и юношей, с тем чтобы те решительно отстаивали ценности гендерного равенства. В области культуры гендерное равенство означает равное право женщин и мужчин на доступ к культурной жизни, участие в ней и обеспечение своего вклада в эту жизнь. Этот основывающийся на правах человека принцип стоит во главе угла при осуществлении конвенций в области культуры на международном, национальном и местном уровнях. Признавая важность гендерного равенства для прав человека и культурного разнообразия, эти конвенции ставят своей целью вовлечение всех членов общества в их осуществление и тем самым поощряют женщин и мужчин в равной степени пользоваться наследием и творчеством. Программа по коммуникации и информации предусматривает проведение различных мероприятий, которые уникальны для системы ООН и направлены на расширение прав женщин и девочек посредством таких инициатив, как гендерные показатели для средств информации (ГПСИ) и поощрение гендерно-ориентированной политики в поддержку открытых образовательных ресурсов.

Видение и сроки

7. Заложенное в настоящий план действий долгосрочное видение гендерного равенства всесторонне согласуется с изложением политики, содержащимся в Среднесрочной стратегии на 2014-2021 гг.: *«Конечная цель работы ЮНЕСКО в рамках приоритета «Гендерное равенство» заключается в повышении способности Организации [...] поддерживать создание благоприятных условий для решения двух всеобъемлющих задач на период 2014-2021 гг., а именно для того, чтобы женщины и мужчины из всех слоев общества могли вносить вклад в обеспечение устойчивого развития и мира и использовать открывающиеся благодаря этому возможности. Кроме того, ЮНЕСКО стремится к тому, чтобы ее вклад в обеспечение прочного мира и устойчивого развития*

оказывал положительное и долгосрочное воздействие в плане расширения прав и возможностей женщин и обеспечения гендерного равенства во всем мире».

8. Второй План действий по обеспечению гендерного равенства будет основываться на Среднесрочной стратегии Организации (37 С/4) и устанавливать порядок действий ЮНЕСКО по реализации ее стратегических целей с тем, чтобы:

(а) гендерное равенство стало одной из составляющих глобальной повестки дня в сфере образования с уделением основного внимания «равенству возможностей», а также «равенству результатов»,

- особенно в контексте задач на период после 2015 г.;
- (b) в рамках проработки возможностей инклюзивного, качественного и непрерывного обучения для всех на протяжении всей жизни в контексте воспитания у женщин и мужчин во всех слоях общества творческой и глобальной гражданственности были определены гендерно-ориентированные целевые задания и соответствующие сроки;
 - (c) международное научное сотрудничество в интересах мира и стабильности обеспечивало представленность женщин и мужчин и свободу выражения ими своего мнения, а также условия для того, чтобы роль движущей силы, обеспечивающей смягчение, адаптацию, жизнестойкость и устойчивость, играли и женщины, и мужчины;
 - (d) меры политики по обеспечению устойчивого развития улучшали гендерную ситуацию и предусматривали включение как женщин, так и мужчин в мероприятия по созданию потенциала, тем самым удовлетворяя потребности максимально широкого круга заинтересованных сторон;
 - (e) оказывалась поддержка усилиям государств-членов, направленным на расширение творческих горизонтов женщин и девочек и обеспечение их равного доступа к сфере культуры и участия в культурной жизни, в том числе в сфере материального, нематериального и документального наследия, а также к возможностям творческого самовыражения и использования благ и услуг в сфере культуры;
 - (f) в рамках процессов, поддерживающих социальные преобразования и межкультурный диалог, признавались и учитывались роль, вклад и мнения мужчин и женщин из всех слоев общества;
 - (g) оказывалась поддержка в выработке государствами-членами мер культурной политики, обеспечивающих соблюдение гендерного равенства и признание паритета в том, что касается прав и свободы выражения мнений и доступа к руководящим должностям;
 - (h) свобода выражения мнений обеспечивалась для всех, независимо от пола или иной социальной идентичности, и поддержка оказывалась тем направлениям развития средств информации, которые способствуют улучшению гендерной ситуации.

Источник: Проект среднесрочной стратегии на 2014-2021 гг. (37 C/4).

9. *План действий будет основываться на этом видении в течение восьмилетнего срока, тогда как мероприятия и результаты, указанные в этом документе, основываются на четырехлетнем цикле планирования, с тем чтобы дать Организации возможность провести в 2017 г. внутреннюю среднесрочную оценку достигнутых успехов и скорректировать оперативный план и мероприятия на основе фактических данных и реального положения дел.* Приоритетные мероприятия на первый четырехлетний период прошли тщательный отбор в целях получения от них измеримого воздействия и множительного эффекта. В процессе отбора были также приняты во внимание компетенции сотрудников и людские и финансовые ресурсы, предлагаемые в Программе и бюджете на 2014-2017 гг. (37 C/5). Также были учтены различные условия для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в разных регионах мира, где действует ЮНЕСКО. Особое внимание будет уделено сотрудничеству с Африкой в рамках Протокола к Африканской хартии прав человека и народов, касающегося прав женщин в Африке (2003 г.), и торжественной декларации о гендерном равенстве.

Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций (ОПДООН)

14

10. Неотъемлемым компонентом ПДГР II являются целенаправленные усилия по обеспечению согласованности работы ЮНЕСКО с Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций (ОПДООН), который разработан КСР и координируется механизмом «ООН-Женщины». ОПДООН представляет собой общесистемные рамки для усиления *подотчетности* и измерения прогресса в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Разработка ОПДООН была предпринята в ответ на просьбу КСР подготовить «общий для всей системы Организации Объединенных Наций план действий, который будет предусматривать конкретные показатели и сроки их достижения, распределение функций, механизмы подотчетности и ресурсы, необходимые для осуществления стратегии обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики на практике» (КСР/2006/2).

11. ОПДООН включает набор из 15 общесистемных показателей⁷, которые дают совместное представление о том, что именно означает обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, наряду с общим методом работы по достижению этой цели. Показатели разработаны таким образом, чтобы содействовать подотчетности, большей целостности действий, систематической самооценке и четко ориентированному поступательному подходу, который может заинтересовать учреждения системы ООН и которого они могут придерживаться в своей работе над гендерным равенством и правами и возможностями

женщин на корпоративном уровне. ОПДООН также устанавливает прогрессивную скользящую шкалу стандартов, включая минимальный показатель. Представление отчетности по этим показателям будет способствовать анализу сильных и слабых сторон в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и выявлению ресурсов и потенциалов, необходимых для опоры на эти сильные стороны и для ликвидации пробелов.

12. ЮНЕСКО, как и другие учреждения системы ООН, должна представлять доклады о структурах и процессах, использующихся для расширения прав и возможностей женщин и для поощрения гендерного равенства, на основе показателей ОПДООН. В феврале 2013 г. был представлен доклад по базовым показателям; годовые доклады должны будут представляться вплоть до 2017 г., когда все учреждения системы ООН должны будут обеспечить превышение требований, устанавливаемых всеми 15 показателями ОПДООН. Эти 15 показателей охватывают структурные аспекты работы ЮНЕСКО и распределяются по шести категориям: подотчетность; результаты; надзор; людские и финансовые ресурсы; потенциал; целостность и управление знаниями и информацией (см. Приложение 2, где подробно представлены все показатели ОПДООН и уровни требований). Поскольку ЮНЕСКО надлежит представлять доклады на основе показателей ОПДООН, последние также используются в качестве внутренних рамок, посредством которых ODG/GE будет осуществлять мониторинг выполнения соответствующих ролей и обязанностей в интересах поощрения гендерного равенства (см. раздел С).

⁷ <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

Подход

13. Гендерное равенство занимает центральное место в работе ЮНЕСКО и тем самым является одним из столпов для разработки программ и проведения мероприятий в рамках всех крупных программ Организации. В целях достижения конкретных и устойчивых результатов в деле поощрения гендерного равенства во всех областях своей компетенции ЮНЕСКО будет и далее использовать двоякий подход: (i) учет гендерного фактора во всех программах и мероприятиях; (ii) гендерно-ориентированная разработка программ.

14. *Учет гендерного фактора – это процесс оценки последствий любого действия для женщин и мужчин, включая законодательство, политику или программы в любой области и на всех уровнях. Это стратегия для обеспечения того, чтобы интересы и опыт как женщин, так и мужчин учитывались как целостный аспект при проектировании, реализации, мониторинге и оценке политики и программ во всех политических, экономических и социальных сферах, с тем чтобы мужчины и женщины могли получать равную выгоду, а неравенство не сохранилось навсегда. Конечной целью является достижение гендерного равенства. (ЭКОСОС, 1997 г.)*

15. Учет гендерного фактора представляет собой конкретный метод, который применяется ко всем программам и мероприятиям ЮНЕСКО на постоянной основе. Этот метод направлен на всестороннюю интеграцию принципов гендерного равенства в наши программные стратегии и мероприятия, включая консультации по вопросам политики, пропагандистскую деятельность, научные исследования, разработку норм и стандартов, развитие потенциала и проведение оценок, а также любую другую работу по оказанию технической помощи. В рамках своей работы по созданию потенциала ODG/GE организовал

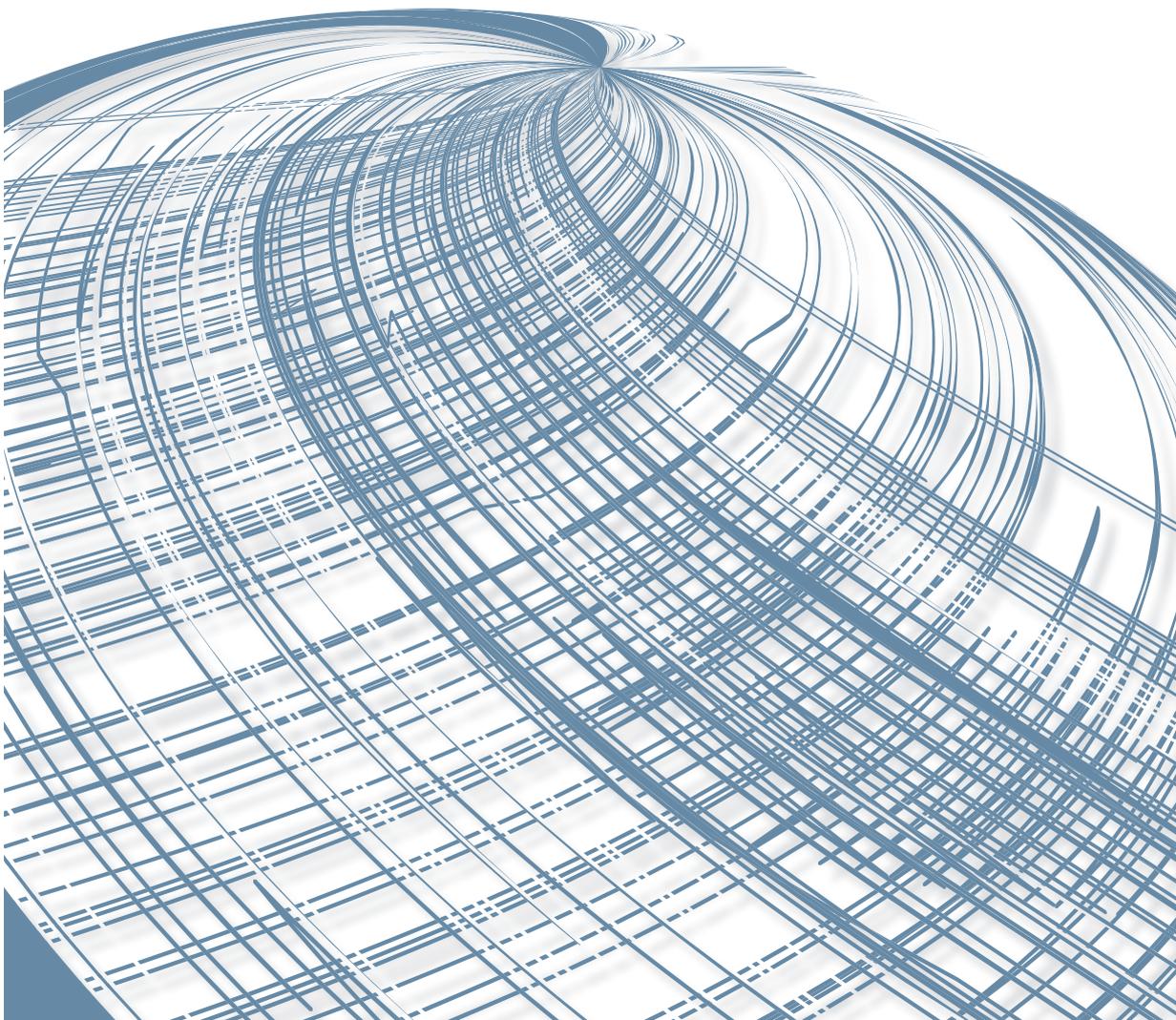
подготовку сотрудников по вопросам учета гендерного фактора во всех программных секторах ЮНЕСКО. Эта подготовка будет проводиться и далее для обеспечения того, чтобы все сотрудники ознакомились с методикой, используемой для учета гендерного фактора в рамках всей Организации (эта методика также является общей для всех учреждений системы ООН). ODG/GE продолжит оказание поддержки всем коллегам путем организации мастер-классов по вопросам гендерного равенства, анализа планов работы, участия в осуществлении программы и подготовке тем для публикаций и т.д., преследуя задачу обеспечения того, чтобы гендерный фактор в максимально возможной степени учитывался во всех мероприятиях ЮНЕСКО.

16. Гендерно-ориентированные программы направлены на сокращение масштабов конкретных проявлений неравенства, с которыми сталкиваются женщины или мужчины, девочки или мальчики в тех или иных ситуациях. Цель этого подхода состоит в решении конкретных и серьезных вопросов дискриминации и в уменьшении неравенства путем оказания поддержки той или иной группе. Сюда входят, например, мероприятия, направленные на расширение прав и возможностей женщин в ситуациях, когда те страдают от конкретных форм неравенства и дискриминации. Программные секторы ЮНЕСКО будут и далее, по мере необходимости, осуществлять гендерно-ориентированную разработку программ при технической помощи со стороны ODG/GE на цели планирования, осуществления и мониторинга этих мероприятий. Эти инициативы будут разрабатываться в условиях максимально возможного межсекторального сотрудничества в интересах оптимизации достижения результатов. В число ведущих гендерно-ориентированных программ, проводимых сегодня ЮНЕСКО, входят Глобальное партнерство в

поддержку образования девочек и женщин, программа премий ЮНЕСКО-Л'Ореаль для женщин-ученых, программа «Женщины в

средствах информации», сбор и анализ гендерно-ориентированных показателей в областях компетенции ЮНЕСКО и другие.

ЧАСТЬ В: Программы и мероприятия по поощрению гендерного равенства



17. Как постановил Исполнительный совет на своей 190-й сессии, программы и мероприятия по поощрению гендерного равенства будут разрабатываться в рамках всех пяти функций ЮНЕСКО, а именно:

- (a) выполнение роли лаборатории идей, вырабатывающей инновационные предложения и рекомендации в области политики в ее сферах компетенции;
- (b) разработка и укрепление глобальной повестки дня в ее сферах компетенции с помощью анализа, мониторинга и определения показателей в области политики;
- (c) установление норм и стандартов в ее сферах компетенции и обеспечение поддержки и мониторинга в деле их реализации;

(d) усиление международного и регионального сотрудничества в ее сферах компетенции и поощрение альянсов, интеллектуального сотрудничества, совместного использования знаний и оперативных партнерских связей;

(e) предоставление консультаций по вопросам разработки и осуществления политики и развития институционального и человеческого потенциала.

18. Отдел ЮНЕСКО по вопросам гендерного равенства (ODG/GE) будет обеспечивать как общую координацию деятельности в области поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, так и создание потенциала для сотрудников Организации.

Создание потенциала в поддержку глобального приоритета «Гендерное равенство»

19. Для эффективного учета гендерного фактора все сотрудники должны обладать необходимыми знаниями и потенциалом для оценки тех аспектов своей работы, которые связаны с проблематикой гендерного равенства, и принимать меры для обеспечения того, чтобы эта проблематика стала неотъемлемым компонентом разработки, осуществления и мониторинга программ. ODG/GE будет и далее возглавлять работу по оценке потенциала сотрудников в отношении учета гендерного фактора и по организации актуальной и обусловленной потребностями деятельности по созданию потенциала и подготовке всех сотрудников с использованием базовых средств для оптимальной интеграции гендерной проблематики в программный цикл. На основе опыта осуществления прежних программ подготовки кадров разрабатывается пересмотренная программа подготовки и

создания потенциала в интересах реализации глобального приоритета «Гендерное равенство». ODG/GE будет и далее осуществлять работу в следующих областях:

► **Оказание поддержки усилиям по развитию компетенций и потенциала сотрудников в целях поощрения гендерного равенства** – ODG/GE будет играть ведущую роль в деле развития потенциала сотрудников для поощрения гендерного равенства путем использования различных средств, включая пересмотр и обновление программ подготовки кадров. Для выявления имеющихся компетенций и потребностей в подготовке Отдел будет и далее на регулярной основе разрабатывать и обновлять перечни специалистов в области гендерного равенства в рамках всей Организации. В зависимости от

результатов этого процесса Отдел будет пересматривать имеющиеся программы подготовки кадров и развития потенциала и разрабатывать новые. В рамках этой работы Отдел сотрудничает с механизмом «ООН-Женщины» и другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций в деле разработки новой онлайн-новой учебной программы для всех сотрудников ООН. В дополнение к этой онлайн-подготовке будет организовываться непосредственная подготовка сотрудников, увязанная с конкретными потребностями программных секторов и/или бюро на местах. Будет также проводиться подготовка по таким отдельным вопросам, как гендер и УКР, мониторинг и оценка гендерного равенства и гендерно-ориентированная разработка бюджета. Будут готовиться информационные справки и проводиться семинары и дискуссии по этим вопросам в целях обсуждения последнего развития событий и проблематики в области гендерного равенства. Уже существующая сеть координаторов в области гендерной проблематики будет укреплена благодаря созданию онлайн-платформы для обсуждений и дискуссий, предназначенных для получения координаторами помощи со стороны коллег и доступа к информации. Будет оказана поддержка активизации сетевой работы координаторов для обеспечения ее общеорганизационного характера, позволяющего обмениваться примерами передовой практики и получать помощь и содействие в вопросах учета гендерного фактора.

- ▶ **Предоставление технической и стратегической поддержки персоналу на всех уровнях программного цикла** – Отдел будет и далее по соответствующей просьбе предоставлять индивидуальную и коллективную поддержку в рамках всей Организации для обеспечения того, чтобы персонал имел доступ к консультативным

услугам и информации по вопросам интеграции гендерного равенства в программы и мероприятия. Помощь и поддержка будут предоставляться через специализированный адрес электронной почты и мастер-классы.

- ▶ **Разработка базы знаний в поддержку гендерного равенства** – Систематический сбор данных и информации и обмен примерами передовой практики служат важнейшими компонентами процесса создания базы знаний на основе фактических данных в интересах более эффективной и действенной реализации глобального приоритета «Гендерное равенство» в следующий период, охватываемый Среднесрочной стратегией. Для этого ODG/GE осуществил разработку и приступил к экспериментальному использованию рамок для проведения оценок/мониторинга/консультаций, предназначенных способствовать совершенствованию базы знаний ЮНЕСКО об инициативах в области гендерного равенства. Использование этих рамок начато на уровне инициатив на местах и будет впоследствии распространено на Штаб-квартиру и институты. Цель этой работы будет состоять в оценке и всесторонней регистрации – путем визуальных и печатных средств информации – проектов/инициатив и достижений ЮНЕСКО в области гендерно-ориентированной работы и учета гендерного фактора на местном уровне. Это позволит обеспечить документирование примеров передовой практики на основе фактических данных, а также извлечь уроки из конкретных реалий и ситуаций в интересах наращивания деятельности и/или ее адаптации к различным условиям. ODG/GE будет расширять эту работу в целях предоставления методологии для сбора информации и создания всеобъемлющей базы данных в поддержку гендерного равенства в рамках всей Организации.

Ожидаемые результаты

Ожидаемый результат 1: Внесение в сферах компетенции ЮНЕСКО систематического и всеобъемлющего вклада в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Процентная доля показателей ОПДОООН, по которым ЮНЕСКО отвечает установленным требованиям	100% показателей ОПДОООН	33% показателей ОПДОООН
Процентная доля соответствующих планов работы, где гендерная проблематика учитывается в проектном цикле	50% планов работы	15,5%
Число конкретных гендерно-ориентированных программ и/или планов работы в рамках всей Организации	Пять конкретных гендерно-ориентированных программ; 60 конкретных гендерно-ориентированных планов работы	28 планов работы
Число мероприятий, посвященных гендерным стереотипам, руководящей роли женщин или насилию по гендерному признаку	10 мероприятий	Четыре мероприятия
Превышение требований к качеству мероприятий согласно показателям 2, 3, 4 в соответствии с рамками для создания базы знаний в области ГР	Превышение требований к качеству на 30%	Базовый показатель отсутствует
Процентная доля сотрудников ЮНЕСКО, прошедших подготовку в области ГР и использующих полученные знания и навыки в ходе всего программного цикла	75% сотрудников, прошедших подготовку в области ГР	Базовый показатель отсутствует
Число сотрудников ЮНЕСКО, охваченных подготовкой в области ГР, в разбивке по классу должности и по полу	Участие в подготовке 250 сотрудников, в т.ч. 50% женщин и 50% мужчин, причем не менее 30% занимают должности класса Р-4 и выше	В последний отчетный период подготовку прошли 200 сотрудников (данные в разбивке по полу пока что отсутствуют)

Ожидаемый результат 2: Обеспечение на международном, региональном и страновом уровнях наглядности деятельности ЮНЕСКО по поощрению гендерного равенства во всех областях ее компетенции

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число межучрежденческих координационных механизмов, имеющих отношение к обеспечению гендерного равенства, где ЮНЕСКО предложено внести существенный вклад в их работу	Шесть межучрежденческих сетей	Три межучрежденческие сети
Число новых партнерских соглашений, заключенных Организацией, с акцентом на ГР или расширении прав и возможностей женщин	10 новых партнерских соглашений	0
Число созданных новых научных центров и сетей, поддерживающих исследования и подготовку кадров по тематике ГР в областях компетенции ЮНЕСКО	Три новых научных центра и сети	0
Число цитирований научных работ членов сетей, поддерживаемых ЮНЕСКО	25 цитирований в публикациях, проходящих независимое рецензирование	0

21

Ожидаемый результат 3: Поощрение гендерного равенства благодаря организационной культуре ЮНЕСКО

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Процентная доля женщин и мужчин среди сотрудников категории директоров и выше	50% женщин среди сотрудников категории директоров и выше	33%
Процентная доля сотрудников старшего руководящего звена, которые включают обеспечение гендерного равенства в число критериев для оценки служебной деятельности своих подчиненных	40% руководителей	Базовый показатель отсутствует (ODG/GE совместно с HRM разрабатывает систему для сбора таких данных)
Процентная доля координаторов по гендерным вопросам, в описаниях должностных обязанностей которых предусмотрено, что 20% их рабочего времени отводится на выполнение функций координации по гендерным вопросам	30%	Базовый показатель отсутствует (ODG/GE совместно с HRM разрабатывает систему для сбора таких данных)
Процентная доля от общего объема ресурсов, выделяемая на цели ГР	20% от общего объема ресурсов	Базовый показатель отсутствует (с января 2014 г. будет введен новый гендерный маркер, который позволит отслеживать ресурсы, выделяемые на цели ГР)

Области основной координируемой деятельности

22

20. В интересах оказания реального воздействия на все ключевые функции ЮНЕСКО деятельность по реализации глобального приоритета «Гендерное равенство» будет сосредоточена на четырех сферах, в которых крупные программы ЮНЕСКО будут продолжать скоординированную работу межсекторального характера. В дополнение к мероприятиям, задача осуществления которых ставится перед крупными программами (см. ниже), сотрудниками по всей Организации, в Штаб-квартире, институтах категории 1 и бюро на местах, выявлено ограниченное число многодисциплинарных и многонаправленных областей в качестве ключевых вопросов, связанных с гендерной проблематикой на участках их деятельности. Разработка совместных и дополняющих друг друга мероприятий по этим областям основной деятельности поможет укрепить акцент в работе ЮНЕСКО на гендерном равенстве в соответствии со стратегическим видением и согласовать его с международными целями развития и действиями других учреждений системы ООН. Возможности, которыми для работы в этих сферах будут располагать крупные программы, будут зависеть от наличия финансовых средств и ресурсов, причем работы во всех этих областях ждут не от всех крупных программ. Тем не менее, более эффективная координация той деятельности, которая уже ведется в этих областях в Штаб-квартире и на местах, должна обеспечить надежную основу для дальнейшего развития этой работы и повышения уровня ее наглядности во многих точках. Эти области основной деятельности перечисляются ниже.

► **Развитие исследовательских и учебных потенциалов в области гендерного равенства посредством сети научно-документационных центров и более пристального внимания к**

проблемам в массивах данных – ODG/GE будет координировать деятельность программных секторов и Статистического института по разработке инициатив, связанных с новыми методами сбора данных в области гендерного равенства и данных в разбивке по полу, касающихся всех форм гендерного равенства в областях компетенции ЮНЕСКО. Подготовка данных и проведение научных исследований также будут обеспечиваться путем укрепления сети кафедр ЮНЕСКО в области гендерного равенства, равно как создания и развития ряда научно-документационных центров в различных регионах, которые будут выступать в качестве «центров передовых знаний» для решения задач, связанных с научной работой и пробелами в массивах данных, и для поощрения исследований по проблематике гендерного равенства в областях компетенции ЮНЕСКО. Эти центры будут проводить гендерно-ориентированные исследования и подготовку кадров, обеспечивая устойчивые ресурсы долгосрочного характера в поддержку работы ЮНЕСКО и ее международных, региональных и национальных партнеров.

► **Предотвращение насилия по гендерному признаку путем научных исследований и практических действий** – Насилие по гендерному признаку (НГП) остается одним из главных препятствий на пути достижения гендерного равенства на глобальном уровне и обеспечения прочного мира. Все учреждения системы Организации Объединенных Наций имеют мандат в области искоренения НГП в качестве важного шага на пути к гендерному равенству. Исключение из числа ЦРТ такой цели, как борьба с НГП, вызвало широкую критику, и предполагается, что это станет одним из центральных

вопросов в рамках повестки дня в области развития на период после 2015 г. Работа ЮНЕСКО в рамках всех крупных программ способна внести важнейший вклад в искоренение НГП. ODG/GE будет обеспечивать координацию работы, проводящейся программными секторами, стремясь к наращиванию синергетического эффекта благодаря совместной деятельности. Последняя будет укрепляться путем развития внешних партнерских связей с академическими учреждениями и организациями гражданского общества, а также другими учреждениями системы ООН.

► **Развитие позитивных гендерных представлений в интересах поощрения гендерного равенства** –

Серьезной проблемой остается сохранение стереотипных представлений о мужских и женских чертах характера и поведения; эти представления поддерживают и усиливают неравное соотношение сил между женщинами и мужчинами и их неравную роль в соответствующих структурах. С этими стереотипами приходится сталкиваться во всех областях компетенции ЮНЕСКО, например, когда речь идет о стереотипном представлении о женщинах в средствах информации или в школьных учебниках, а также о стереотипах, касающихся участия женщин в научной деятельности. Программные сектора будут работать над анализом таких стереотипов, стремясь развенчивать их, с тем чтобы им на смену приходили представления, в большей степени отвечающие принципам гендерного равенства.

► **Развитие потенциала и подготовка женщин в целях выполнения ими руководящей роли** –

Вопросом, который постоянно встает в ходе консультаций по проблематике гендерного равенства, является отсутствие женщин на руководящих должностях в областях компетенции ЮНЕСКО. Это не только само по себе выступает в качестве признака гендерного

неравенства, но и увековечивает его в силу нехватки ролевых моделей для молодых женщин и отсутствия вклада и участия женщин в процессах принятия решений. В связи с этим ЮНЕСКО будет заниматься разработкой программ по развитию руководящего потенциала женщин во всех областях компетенции Организации. Эти программы, разработка которых будет вестись по всем регионам совместно с бюро на местах, высшими учебными заведениями, государственными органами, организациями гражданского общества и институтами и центрами категорий 1 и 2, будут преследовать задачу приобретения женщинами необходимых навыков, позволяющих им брать на себя выполнение руководящей роли и продвижение гендерного равенства в своих соответствующих областях.

21. В свете разработки этих новых областей основной деятельности, а также в целях обеспечения целостного подхода к программированию реализации глобального приоритета «Гендерное равенство» предлагаются четыре новых всеобъемлющих ожидаемых результата. ODG/GE будет обеспечивать представление отчетности и мониторинг прогресса в достижении этих ожидаемых результатов всеми крупными программами. Эти новые всеобъемлющие результаты были также сформулированы таким образом, чтобы согласовываться с рамками повестки дня в области гендерного равенства на период после 2015 г. (в частности, с разработанной механизмом «ООН-Женщины» отдельной цели преобразующего характера, связанной с обеспечением гендерного равенства, прав женщин и расширением их возможностей⁸).

8 «ООН-Женщины» (2013 г.). Отдельная цель преобразующего характера, связанная с обеспечением гендерного равенства, прав женщин и расширением их возможностей: императивы и основные компоненты.

Ожидаемый результат 1: Содействие со стороны ЮНЕСКО во всех областях ее компетенции поощрению гендерно-ориентированной политики в интересах женщин и девочек, мужчин и мальчиков

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число стран, получивших поддержку со стороны ЮНЕСКО, где была пересмотрена политика в области образования с целью интеграции гендерного анализа в концепцию обучения на протяжении всей жизни	20 государств-членов	Базовый показатель отсутствует
Число государств-членов, сообщающих о соблюдении ими нормативно-правовых актов в области права на образование с акцентом на гендерное равенство	100% докладов, представленных государствами-членами	40 стран из 58, представивших доклады о праве девочек на образование к восьмой консультации по Конвенции о борьбе с дискриминацией в области образования (КАДЕ)
Число государств-членов, проводящих обзоры инструментов политики в областях естественных наук, технологии, инженерных наук и математики (ЕНТИМ) в целях поощрения гендерного равенства	30 стран	0
Число разработанных и/или прошедших оценку гендерно-ориентированных стратегий по вопросам воздействия социальных преобразований, основывающихся на данных и исследованиях	10 стратегий в разных регионах	0
Число получивших поддержку государств-членов, которые разработали эффективную практику и политику содействия плюралистическим средствам информации, в частности общинным средствам, в вопросах расширения инклюзивности и участия	Адаптация не менее чем 100 общинными радиостанциями руководящих принципов составления радиопрограмм для усиления представленности женщин и молодежи	0

Ожидаемый результат 2: Вклад мероприятий ЮНЕСКО в изменение представлений, жизненных установок и форм поведения в пользу гендерного равенства, включая искоренение насилия по гендерному признаку

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число государств-членов, где учет гендерного фактора в национальных системах образования активизировался благодаря поощрению всех форм образования/обучения, направленного на изменение гендерного мировоззрения, включая глобальную гражданственность, образование в области жизненных навыков, образование в интересах устойчивого развития и др.	30 государств-членов	Базовый показатель отсутствует
Число особо отмеченных женщин-ученых, благодаря чему они могут выступать в качестве ролевых моделей	Не менее 25 в регионах Африки и арабских государств	0
Процентная доля прошедших обучение лиц, разработавших мероприятия по повышению информированности в отношении насилия по гендерному признаку	75%	0
Молодые люди, взрослые и специалисты, использующие медийную и информационную грамотность (МИГ) в качестве средства для пропаганды гендерного равенства во всех регионах	Подготовка по вопросам МИГ не менее чем 200 молодых людей, взрослых и специалистов, использующих свои новые знания для пропаганды гендерного равенства	50
Число получивших поддержку ЮНЕСКО организаций средств информации, которые используют свои потенциалы для повышения уровня безопасности женщин-журналистов	Повышение уровня безопасности женщин-журналистов не менее чем 10 организациями	0
Установление международных/региональных партнерских связей организациями гражданского общества, работающими в области средств информации, в целях повышения осведомленности в вопросах существующих форм гендерного неравенства и содействия необходимым преобразованиям	Установление не менее чем двух международных/региональных партнерских связей и достижение договоренности относительно совместных проектов, связанных с гендерным равенством и средствами информации	1

Ожидаемый результат 3: Развитие потенциалов и ресурсов для равного участия мужчин и женщин и выполнения ими руководящей роли при принятии решений во всех областях компетенции ЮНЕСКО

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число получивших поддержку ЮНЕСКО государств-членов, где политика и программы подготовки и повышения квалификации преподавателей являются объектом систематического мониторинга в перспективе гендерного равенства	20 государств-членов	10 государств-членов
Число мероприятий по развитию потенциала МОСРГ в связи с изменением климата, в которых женщины составили не менее чем 50% участников	Три региональных мероприятия и 10 национальных	0
Число женщин в составе национальных комитетов по биоэтике	Не менее 30% женщин в составе четырех национальных комитетов по биоэтике и по крайней мере одна женщина-председатель	Базовый показатель отсутствует
Расширение участия молодых женщин в общественном строительстве и демократических процессах	Не менее 50% молодых женщин в составе участников осуществляемых действий	Базовый показатель отсутствует
Увеличение процентной доли подготовленных при помощи ЮНЕСКО женщин – специалистов в области культуры, которые затем принимают участие в принятии решений в сфере культуры на национальном уровне (например, инструкторов или экспертов, выявленных ЮНЕСКО, правительствами и организациями гражданского общества)	Не менее 25%, определяемых по результатам мониторинга воздействия после прохождения подготовки	Базовый показатель отсутствует

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Использование учреждениями СМИ гендерных показателей ЮНЕСКО для средств информации (ГПСИ) или принятие иных гендерно-ориентированных мер, включая обеспечение гендерной сбалансированности на руководящем уровне	Ежегодное участие не менее чем 60 партнерских учреждений СМИ в мероприятии «Женщины в центре информационной работы»	20
	Использование ГПСИ не менее чем 30 учреждениями средств информации и 40 факультетами журналистики	26
	Поощрение использования ГПСИ не менее чем 12 международными/региональными ассоциациями организаций средств информации	4

Ожидаемый результат 4: Совершенствование знаний и данных в области гендерного равенства во всех областях компетенции ЮНЕСКО

27

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Процентная доля подготовленных ЮНЕСКО прогностических и научных исследований, в которых будущая повестка дня и глобальные стратегии в области образования рассматриваются в перспективе гендерного равенства	Не менее 50% предусмотренных исследований	Базовый показатель отсутствует
Подготовка перечня и анализ пробелов в отношении средств политики в области ЕНТИМ и гендерных показателей	Один перечень	0
Число проектов, включающих данные в разбивке по полу в областях биоэтики, молодежной проблематики и борьбы с допингом в спорте	Не менее трех проектов по совершенствованию или организации сбора и анализа надежных данных в разбивке по полу	0
Число периодических докладов со свидетельствами политики, поощряющей гендерно-сбалансированный доступ к культурной жизни и участие в ней	50 периодических докладов Сбор и распространение 50 примеров передовой практики	11 периодических докладов в соответствии с Конвенцией 2005 г.

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
<p>Оказание поддержки государствам-членам в обеспечении доступности, разработки и совместного использования информационных ресурсов, в том числе с помощью усовершенствованных ИКТ широкополосной связи, мобильных устройств и открытых решений, с уделением особого внимания учителям, исследователям, специалистам по информации или ученым</p>	<p>Разработка и пилотное применение в государствах-членах четырех стратегий и форм передовой практики в отношении доступа к информации и использования ИКТ, в том числе для женщин и девочек с умственными и физическими недостатками. Включение в платформу электронного обучения, посвященную роли женщин в истории Африки, 20 видных деятелей из числа женщин. Подборка десяти случаев передовой практики, иллюстрирующих качественное преподавание и обучение с помощью ИКТ в учебной среде, с сильным акцентом на гендерном равенстве и укреплении потенциала женщин и девочек</p>	0
<p>Подготовка статей по вопросам открытого доступа и хранилищ открытых данных для исследований в области гендерного равенства</p>	<p>Выпуск в режиме открытого доступа не менее чем 200 новых статей по вопросам гендерного равенства, прошедших независимое рецензирование, а также сопутствующих наборов исследовательских данных с открытой лицензией</p>	0

Крупная программа I: Образование

Гендерное равенство в образовании: цель и средство

22. Гендерное равенство неразрывно связано с усилиями Крупной программы I ЮНЕСКО, преследующими цель обеспечения права на образование для всех. Поскольку образование все больше рассматривается как одно из наиболее эффективных капиталовложений в достижение справедливого и устойчивого развития, обеспечение гендерного равенства должно стать приоритетом усилий, направленных не только на поощрение права на образование для всех; оно имеет важнейшее значение для достижения целей образования для всех (ОДВ) и целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия (ЦРТ), продолжая занимать центральное место в повестке дня в области образования на период после 2015 г., в связи с чем Крупная программа I уделяет главное внимание гендерному равенству в рамках своей программной деятельности и мониторинга прогресса в области образования.

23. В деле расширения доступа девочек и женщин к образованию в последнее десятилетие был достигнут существенный прогресс: в период 1999-2010 гг. общемировой нетто-коэффициент охвата начальным образованием возрос с 79% до 88% и одновременно наблюдалось неуклонное развитие среднего образования, брутто-коэффициент охвата которым в эти годы увеличился с 56% до 69%. Однако, несмотря на эти успехи, многие девочки и женщины по-прежнему лишены доступа к высококачественному образованию, поскольку решение проблемы гендерного неравенства в образовании является непростым делом, особенно в связи с тем, что такое неравенство приобретает многие формы, имеет в разных условиях разные масштабы и находит свое проявление во всех аспектах

образования – в вопросах инфраструктуры, доступа, борьбы с отсевом/обеспечения полного прохождения учебного цикла, в вопросах учебных программ и материалов, педагогических методов, школьной жизни, учебных результатов, выбора образования и карьеры, – сказываясь на девочках и мальчиках, женщинах и мужчинах.

24. Как правило, от наиболее острых форм дискриминации страдают девочки и женщины, проживающие в сельской местности, на городских окраинах и в трущобах, в странах с низким доходом. В результате этого девочки по-прежнему составляют большинство детей, не посещающих школу, а женщины представляют две трети взрослого населения, не имеющего базовых навыков грамотности и счета. Однако данные говорят также о том, что от гендерных диспропорций (в таких областях, как охват школьным обучением, качество образования и успеваемость) могут страдать мальчики и мужчины, особенно на ступенях среднего и высшего образования. Стигматизация, дискриминация, насилие по гендерному признаку, гендерные стереотипы в образовании, гендерные диспропорции в результатах обучения наблюдаются во всех странах, вне зависимости от уровня развития их экономики или системы образования. От гендерного неравенства в образовании страдают не только девочки и женщины, не только развивающиеся страны; это проблема глобального масштаба, которая касается всех.

25. Таким образом, мероприятия Крупной программы I в рамках второго Плана действий по обеспечению гендерного равенства (ПДГР II) направлены на решение проблемы сохраняющихся гендерных диспропорций и поощрение гендерного равенства во всех компонентах системы образования – в

отношении участия в образовании (доступ и содействие формированию безопасной среды, благоприятствующей обучению), работы системы образования (содержание обучения, преподавание, условия, практика и формы обучения, а также оценки) и помощи со стороны образования (итоги обучения, жизненные возможности и возможности трудоустройства). При этом Крупная программа I будет стремиться к тому, чтобы общее понимание и консенсус в отношении концепции гендерного равенства в образовании воплощались в конкретные действия при решительной поддержке со стороны всех членов персонала, включая старшее руководство, в целях достижения гендерного равенства в образовании, в интересах образования и посредством образования.

26. Параллельно с укреплением потенциала и знаний в рамках ЮНЕСКО Крупная программа I будет тесно сотрудничать с государствами-членами и партнерами в интересах обеспечения того, чтобы политика и стратегии в области образования формального, неформального и информального характера выходили за пределы количественных показателей и традиционных подходов к расширению доступа к школам.

27. Более пристальное внимание будет уделяться повышению качества и актуальности обучения, с тем чтобы системы образования, включая неформальное образование, в большей степени ориентировались и реагировали на гендерные факторы в интересах удовлетворения потребностей и чаяний девочек и женщин, мальчиков и мужчин. Государствам-членам будет оказываться поддержка для обеспечения того, чтобы гендерный анализ применялся ко всем ступеням образования, во всех его областях и контекстах, поскольку в противном случае проводимая политика будет игнорировать гендерные проблемы, окажется неэффективной и не даст существенных результатов в борьбе с гендерными диспропорциями.

28. Вопросы гендерного равенства также будут рассматриваться в более широком плане в контексте усилий ЮНЕСКО по обоснованию новых подходов к образованию и выполнению ведущей роли в деле разработки общемировой политики в области образования на период после 2015 г. Это подразумевает обеспечение такого положения, при котором будущая повестка дня и глобальная политика в области образования будут опираться на научные изыскания и прогностические исследования, в которых стоящие задачи и проблемы рассматриваются в гендерной перспективе.

ПДГР II и документы 37 C/4 и 37 C/5

29. В свете стоящих задач и проблем Крупная программа I, опираясь на уроки, извлеченные из осуществления ПДГР I, будет в период 2014-2021 гг. наращивать свои действия в интересах гендерного равенства.

30. В отношении главной направленности Глобального партнерства ЮНЕСКО в интересах образования девочек и женщин Сектор образования, с учетом масштабов этого вызова, будет уделять особое внимание сокращению гендерных диспропорций в области грамотности молодежи и взрослых и в образовании после начальной ступени (в плане доступа, качества и итогов обучения). Тем не менее, акцент на гендерно-ориентированной разработке программ в этих двух областях не будет исключать деятельности, ориентированной на другие ступени и области образования. Учет гендерного фактора будет обеспечиваться в рамках всех образовательных мероприятий по мере разработки актуальных и конкретных гендерных показателей и задач во всех сферах образования.

31. Одновременно мы будем вести совместную работу с нашими партнерами на глобальном, региональном и национальном уровнях в целях углубления нашего понимания различных препятствий на пути поощрения

гендерного равенства и расширения и укрепления наших экспертных знаний и базы данных о том, что эффективно и что неэффективно в этой деятельности, а также наших финансовых ресурсов, предназначенных воплотить обязательства в конкретные действия.

32. Особое внимание будет уделяться развитию более целостного межсекторального подхода к качественному образованию на всех ступенях и в рамках всех форм обучения и методологий для измерения итогов обучения в целях решения вопросов, связанных с более

широкими формами неравенства, сказывающимися на образовательных возможностях девочек и женщин, а также мальчиков и мужчин.

33. Опираясь на существенные достижения, которыми было отмечено осуществление ПДГР I, ЮНЕСКО будет и далее уделять особое внимание глобальной информационно-разъяснительной работе и партнерским связям для содействия образованию девочек и женщин, в частности с помощью Глобального партнерства ЮНЕСКО в интересах образования девочек и женщин.

Ожидаемые результаты

34. Мероприятия будут проводиться по ГНД 1, 2 и 3 Крупной программы I в период, охватываемый документом 37 С/5, и подлежать, по мере необходимости, дальнейшему пересмотру и обновлению в период, охватываемый документом 38 С/5.

35. В рамках 37 С/5 примерно 7,2% от общего объема средств обычного бюджета,

выделяемых на мероприятия, будут направлены на деятельность по реализации глобального приоритета «Гендерное равенство». Выполнение ПДГР II будет ориентировано на достижение нижеследующих ожидаемых результатов, мониторинг которого будет определяться при помощи набора соответствующих показателей эффективности.

Ожидаемый результат 1: Планирование, осуществление и оценка политики, процессов и практики государств-членов в области образования с точки зрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин⁹

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число стран, получивших поддержку со стороны ЮНЕСКО, где была пересмотрена политика в области образования с целью интеграции гендерного анализа в концепцию обучения на протяжении всей жизни (адаптация ОР 1-ПЭ 1)	20 государств-членов	Базовый показатель отсутствует

9 Ожидаемый результат, предлагаемый в рамках КП I для глобального приоритета «Гендерное равенство» (ПГР).

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Число стран, получивших поддержку в деле осуществления и активизации гендерно-ориентированных стратегий, планов и действий в области распространения грамотности посредством формальных и неформальных программ и учитывающих особые обстоятельства и потребности женщин и девочек с нулевыми или слабыми навыками грамотности (изначальный ПГР ОР-ПЭ 1, разработка ОР 2-ПЭ 1)	25 государств-членов	5 государств-членов
Число получивших поддержку стран, которые разработали и/или осуществили учитывающие гендерные аспекты политические меры и программы, обеспечивающие равные возможности пользоваться диверсифицированным выбором в отношении обучения и развития навыков для девочек и женщин на уровне после начального образования (изначальный ПГР ОР-ПЭ 2, адаптация ПЭ для ОР 3)	20 государств-членов	10 государств-членов
Число получивших поддержку ЮНЕСКО государств-членов, где политика и программы подготовки и повышения квалификации преподавателей являются объектом систематического мониторинга в перспективе гендерного равенства (сочетание ОР 5-ПЭ 1 и 2)	20 государств-членов	10 государств-членов
Число государств-членов, где учет гендерного фактора в национальных системах образования активизировался благодаря поощрению всех форм образования/обучения, направленного на изменение гендерного мировоззрения, включая глобальную гражданственность, образование в области жизненных навыков, образование в интересах устойчивого развития и др (объединенные и адаптированные ПЭ в ОР 7, 8 и 9)	30 государств-членов	Базовый показатель отсутствует
Число получивших поддержку государств-членов, обеспечивающих высокое качество образования в области охраны здоровья и ВИЧ, а также всеобъемлющее половое просвещение, что содействует здоровому образу жизни и гендерному равенству (адаптация КП I ОР 10)	10-15 государств-членов	Базовый показатель отсутствует

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число государств-членов, сообщающих о соблюдении ими нормативно-правовых актов в области права на образование с акцентом на гендерное равенство (адаптация ОР 12-ПЭ 1)	100% докладов, представленных государствами-членами	40 стран из 58, представивших страновые доклады к восьмой консультации по Конвенции о борьбе с дискриминацией в области образования (КАДЕ)
Процентная доля подготовленных ЮНЕСКО прогностических и научных исследований, в которых будущая повестка дня и глобальные стратегии в области образования рассматриваются в перспективе гендерного равенства (на основе КП I ОР 11)	Не менее 50% предусмотренных исследований	Базовый показатель отсутствует

Крупная программа II: Естественные науки

33

36. Гендерное равенство должно обеспечивать женщинам и мужчинам равные возможности для раскрытия своего потенциала. Сегодня оно получило признание в качестве неотъемлемого компонента устойчивого и справедливого развития. В большинстве регионов по-прежнему сохраняется необходимость расширения участия женщин в науке, особенно в областях физических и инженерных наук, где на женщин приходится менее одной четверти глобального контингента работников. Создание и обеспечение поддержки критической массы женщин в естественных и инженерных науках имеет важнейшее значение для поощрения того, чтобы половина человечества вносила свой вклад в создание, распространение и совместное использование научных знаний, для содействия изменениям в принятии решений в областях науки, технологии и инноваций и в отношении соответствующих национальных стратегий и политики, а также для решения вопросов, связанных с устремлениями и возможностями как мужчин, так и женщин в сфере естественных наук. При осуществлении ПДГР

I Крупная программа II добилась серьезных успехов в деле учета гендерного фактора во всех своих программных областях, в том числе посредством использования гендерных параметров при обзоре планов работы, представлении докладов и проведении оценок. Эта деятельность будет продолжаться и углубляться. КП II пришла к выводу, что была проделана еще недостаточная работа по измерению параметров и анализу ситуации, чтобы иметь возможность выбрать наилучшие инструменты политики для повышения статуса женщин в науке. По некоторым странам отсутствуют даже сопоставимые на международной основе данные о процентной доле женщин-ученых среди общего контингента научных работников. В связи с этим важнейшую роль должны сыграть социальные и гуманитарные науки для достижения более углубленного понимания барьеров, препятствующих достижению инклюзивности и равноправному участию женщин на всех этапах научной карьеры, причем эти барьеры могут имплицитно присутствовать в рамках соответствующей политики.

Борьба с гендерными диспропорциями, сохраняющимися в области естественных наук

37. В рамках ПДГР II Крупная программа II преследует задачу совершенствования сбора данных и их оценки для последующего выбора наилучших мер политики, которые могут распространяться в качестве примеров передовой практики. КП II также продолжит оказание поддержки созданию потенциала женщин в естественных науках и поощрению женщин-ученых в качестве ролевых моделей в своих областях научных знаний во всех регионах, в том числе в МОСРГ. Партнерская программа премий ЮНЕСКО-Л'Ореаль для женщин-ученых по-прежнему будет выступать в качестве важнейшей инициативы по поощрению ролевых моделей и обеспечению поддержки и мотивации для женщин и девушек в целях их привлечения к научной карьере. Такие сети, как организация «Женщины в науке в интересах развивающихся стран», которая действует в рамках Всемирной академии наук и занимается вопросами поощрения научных исследований в развивающихся странах, содействуют укреплению диалога и обмену опытом между женщинами-учеными. КП II также будет и далее обеспечивать установление стандартов посредством своих собственных мероприятий

в поддержку глобальной повестки дня в области науки, стремясь к тому, чтобы уникальные перспективы женщин, являющихся учеными или носителями знаний, в том числе традиционных или знаний коренных народов, использовались при решении различных задач и проблем (связанных, например, с изменением климата, утерей биоразнообразия, управлением пресноводными ресурсами, здоровьем океана, развитием зеленых индустрий и обществ) в интересах устойчивого и справедливого развития.

ПДГР II и документы 37 С/4 и 37 С/5

38. КП II в период 2014-2021 гг. будет наращивать свою деятельность в поддержку гендерного равенства, на которую будет ассигновано не менее чем 10,7% от общего бюджета КП II на мероприятия, с тем чтобы обеспечить достижение четырех стратегических ожидаемых результатов в отношении гендерного равенства в документе 37 С/5. Эту работу нельзя отнести к тому или иному одному главному направлению деятельности или ожидаемому результату – она вносит свой вклад как в достижение стратегических целей КП II, так и в реализацию всех ее главных направлений деятельности.

Ожидаемые результаты

Ожидаемый результат 1: Укрепление потенциалов женщин в научных областях компетенции ЮНЕСКО, в том числе путем популяризации женщин-ученых как ролевых моделей и наставников для женщин-учащихся и молодых ученых

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Число женщин-учащихся и молодых ученых, получающих услуги наставников благодаря мероприятиям ЮНЕСКО	Не менее 500	250
Число особо отмеченных женщин-ученых, благодаря чему они могут выступать в качестве ролевых моделей	Не менее 25, особенно в регионах Африки и арабских государств	5 в год

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Повышение доли женщин среди учащихся/ слушателей финансируемых ЮНЕСКО программ подготовки, в том числе с присвоением степени	Увеличение не менее чем на 5% по сравнению с базовыми показателями в 36 С/5	Состояние на конец 2013 г.
Число мероприятий по развитию потенциалов МОСРГ в связи с изменением климата с участием не менее чем 50% женщин	Не менее трех региональных и десяти национальных мероприятий	0

Ожидаемый результат 2: Укрепление сетей женщин-ученых в различных научных областях и регионах, в том числе посредством кафедр ЮНЕСКО-УНИТВИН

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число существующих сетей женщин-ученых, получивших поддержку	Не менее 10	2
Число новых сетей, работающих в интересах женщин-ученых	Не менее трех	0

35

Ожидаемый результат 3: Определение, измерение и оценка данных в разбивке по полу и составление перечня инструментов политики, оказывающих влияние на гендерное равенство

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Подготовка перечня и анализ пробелов в отношении средств политики в областях естественных наук, технологии, инженерных наук и математики (ЕНТИМ) и гендерных показателей	Один перечень	0
Число государств-членов, проводящих обзоры инструментов политики в областях ЕНТИМ в целях поощрения гендерного равенства	30 стран	4

Ожидаемый результат 4: Содействие эффективному участию женщин в процессах высокого уровня, формирующих научную повестку дня и научную политику

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Процентная доля женщин, участвующих в организуемых ЮНЕСКО научных конференциях, совещаниях и учебно-практических семинарах по вопросам научной политики	40%	30%

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Процентная доля женщин, назначенных ЮНЕСКО в научные комитеты высокого уровня	40%	Группа высокого уровня по науке и технологии в интересах развития, созданная ЮНЕСКО в 2011 г.: 33%

Крупная программа III: Социальные и гуманитарные науки

ПДГР II и документы 37 C/4 и 37 C/5

39. В свете предстоящих задач и проблем и на основе уроков, выявленных при осуществлении ПДГР I, четыре ожидаемых результата деятельности по реализации глобального приоритета «Гендерное равенство» в рамках Крупной программы III, согласованные с документом 37 C/5, направлены на повышение эффективности и наглядности работы во всех областях осуществления программы. Ожидаемые результаты будут касаться всех ГНД. На деятельность по поощрению гендерного равенства будет выделено 39,4% от общего бюджета, предусмотренного в документе 37 C/5.

40. Интеграция аспектов гендерного равенства и разработка гендерно-ориентированных мероприятий по всему кругу указанных ниже ожидаемых результатов с должным учетом

согласованных на международном уровне целей в области развития, касающихся социальной сплоченности, будут включать нижеследующую конкретную деятельность:

Ожидаемые результаты

В рамках ГНД 1

- ▶ Обеспечение всестороннего учета аспекта гендерного равенства, в том числе насилия по гендерному признаку, при оценке уровня инклюзивности мер государственной политики.
- ▶ Содействие использованию данных и исследований о влиянии социальных преобразований на женщин и мужчин в качестве информационной базы для выработки фактологически обоснованных и целенаправленных мер политики.

Ожидаемый результат 1: Уровень инклюзивности государственных стратегий, оцениваемый посредством использования гендерных параметров

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Число прошедших оценку инклюзивных государственных стратегий, включающих аспект гендерного равенства Процентная доля инструкторов, принимающих участие в мероприятиях по повышению информированности в вопросах насилия по гендерному признаку	10 стратегий по разным регионам 75% инструкторов	0

Ожидаемый результат 2: Консультации по вопросам политики в отношении различных последствий социальных преобразований и их влияния на женщин и мужчин

<i>Показатель эффективности</i>	<i>Контрольный показатель</i>	<i>Базовый показатель</i>
Число гендерно-ориентированных стратегий, разработанных с учетом имеющихся данных и результатов исследований	10 стратегий по разным регионам	0

В рамках ГНД 2

- Обеспечение должного учета вклада и роли женщин в качестве носителей перемен в отношении вызовов, связанных

с биоэтикой, включая их равное и инклюзивное участие в процессах принятия решений, научных исследованиях и создании потенциала

Ожидаемый результат 3: Поощрение участия женщин в работе комитетов по биоэтике и в соответствующих мероприятиях по созданию потенциала

<i>Показатель эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовый показатель</i>
Число женщин в составе национальных комитетов по биоэтике	Не менее 30% женщин в составе четырех национальных комитетов по биоэтике и по крайней мере одна женщина-председатель Не менее 30% женщин среди лиц, охваченных мероприятиями по созданию потенциала в области биоэтики	Будет доработан

37

В рамках ГНД 3

- Осуществление и содействие соблюдению гендерно-ориентированных подходов

и гендерного равенства в рамках программы ЮНЕСКО по вопросам молодежи на уровне мер политики и на уровне программирования

Ожидаемый результат 4: Надлежащая интеграция аспекта гендерного равенства в государственные стратегии в отношении молодежи, а также в укрепление общин и демократические процессы

<i>Показатель эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовый показатель</i>
Число государственных стратегий в отношении молодежи, включающих аспект гендерного равенства	Не менее пяти из 10 предусмотренных государственных стратегий в отношении молодежи	Базовый показатель отсутствует
Совершенствование участия молодых женщин в укреплении общин и демократических процессах	Не менее 50% женщин среди участников предпринимаемых действий	Базовый показатель отсутствует

Ожидаемый результат 5: Разработка и осуществление государствами-членами инклюзивной государственной политики с участием многих заинтересованных сторон в области физической культуры, спорта и борьбы с допингом

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Число государств-членов, которые в рамках пересмотра национальных директив в области спорта предусматривают в них гарантии доступности спорта для всех, гендерного равенства и улучшения школьного физического воспитания	Шесть национальных документов о рамочной политике в области спорта; 10 стран, улучшивших ситуацию с физическим воспитанием в школе, из которых в восьми странах улучшен доступ для лиц с ограниченными возможностями, а аспект гендерного равенства интегрирован в соответствующие рамки	Базовый показатель отсутствует
Число проектов, включающих данные в разбивке по полу в областях биоэтики, молодежной проблематики и борьбы с допингом в спорте	Не менее трех проектов по совершенствованию или организации сбора и анализа надежных данных в разбивке по полу	0

Крупная программа IV: Культура

Введение

41. Для Крупной программы IV гендерное равенство означает обеспечение для мужчин и женщин равных прав на доступ к культурной жизни, участие в ней и содействие ее развитию. Подход ЮНЕСКО к поощрению гендерного равенства в культурной жизни основывается на приверженности культурным правам и культурному разнообразию и руководствуется международными рамками в

области прав человека¹⁰. Кроме того, приобретаемый на местах опыт и проводимые научные исследования демонстрируют роль гендерных отношений в процессах передачи культурных знаний и навыков, охраны и сохранения наследия и формирования и укрепления активных секторов культуры и творчества.

Задачи и проблемы

42. Крупная программа IV будет преследовать цель решения существующих задач и проблем, которые связаны с обеспечением гендерного равенства в культурной жизни и выявлены как на основе опыта, накопленного в ходе осуществления ПДГР I, так и в результате внутреннего анализа воздействия программы. Стоящие проблемы включают, среди прочего:

¹⁰ Статья 27 Всеобщей декларации прав человека; статья 15 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статья 13 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин; Стокгольмский план действий в области культурной политики в интересах развития (1998 г.), Всеобщая декларация ЮНЕСКО о культурном разнообразии (2001 г.) и Доклад Специального докладчика ООН в области культурных прав (2012 г.).

неравное значение, придаваемое ролям мужчин и женщин в деле охраны и передачи наследия (материального и нематериального); неравные возможности женщин в отношении распространения своих творческих достижений; «невидимые барьеры» на пути достижения женщинами старших руководящих должностей или получения возможности для участия в процессах принятия решений; негативные стереотипы и ограничения в отношении свободы выражения мнений, обусловленные гендерным признаком; гендерные проблемы, связанные с получением подготовки в областях технических и предпринимательских знаний и навыков, а также финансовых ресурсов. Кроме того, ограниченные знания о возможностях эффективной интеграции принципов гендерного равенства в охрану наследия и о наличии данных в разбивку по полу ограничивают потенциал культурной политики в вопросах сокращения масштабов такого неравенства и обеспечения равноправия женщин и мужчин в вопросах доступа к наследию и творчеству и использования тех благ, которые с ними связаны.

ПДГР II и документ 37 С/5

43. В целях повышения эффективности программы и ее воздействия мероприятия были тщательно согласованы с ГНД 1 и ГНД 2 в рамках Крупной программы IV в документе 37 С/5. На деятельность в области гендерного равенства в этом документе выделяется 12,7% средств от предлагаемого бюджета. Эти мероприятия будут осуществляться в трех нижеследующих областях.

(а) Создание индивидуального и институционального потенциала: ЮНЕСКО будет оказывать поддержку государствам-членам и руководящим органам своих нормативно-правовых актов в разработке политики и практических мер гендерно-чувствительного, гендерно-ориентированного и гендерно-преобразующего

характера в областях наследия и творчества. Основные мероприятия будут включать предоставление консультативных услуг по вопросам политики интеграции принципов гендерного равенства в национальные культурные стратегии, разработку инструментов гендерного планирования, учитывающего культурные права общин, поощрение равного доступа к созданию потенциала и специализированной подготовке в областях культуры, а также оказание поддержки другим мерам, содействующим более широкому вовлечению женщин в процессы принятия решений, связанных с наследием и творчеством.

- (b) Пропагандистская и информационно-разъяснительная деятельность: ЮНЕСКО будет проводить работу с государствами-членами для повышения их информированности в вопросах важности гендерного равенства для наследия и творчества на местном, национальном и международном уровнях. Это будет обеспечиваться путем учета гендерно-ориентированных перспектив в пособиях и программах по созданию потенциала, в оперативных документах конвенций в области культуры, а также путем организации специализированных сессий по гендерной проблематике в ходе практикумов, семинаров и конференций.
- (c) Научные исследования и управление знаниями: ЮНЕСКО приступит к осуществлению мультимедийной инициативы в области гендерного равенства и культуры, обеспечив сбор примеров передовой практики среди государств-членов, проведение новых исследований, мобилизацию сетей и централизованное представление в едином докладе (в электронной и печатной формах) информации о политике, практических мерах и данных, связанных с гендерным равенством и культурой.

44. Межсекторальный обмен знаниями в области гендерного равенства будет активизирован благодаря Группе по связи в отношении конвенций в области культуры, а также управлению знаниями о мероприятиях, касающихся гендерной проблематики, включая данные в разбивке по полу.

45. Введение систематического сбора информации по гендерным вопросам, содержащейся

в периодических докладах об осуществлении соответствующих конвенций в области культуры, предоставит возможности для дальнейшего содействия получению базовых данных в целях информационного обеспечения разработки будущих программных стратегий, оценок воздействия и мониторинга учета гендерного фактора.

Ожидаемые результаты

Ожидаемый результат 1: Более широкое признание вклада женщин в культурную жизнь посредством активизации информационно-разъяснительной работы, совершенствования сбора данных и управления знаниями

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число периодических докладов с изложением политики, поощряющей доступ к культурной жизни и участие в ней на равной основе	50 периодических докладов	11 периодических докладов
Число проведенных ЮНЕСКО практикумов, мероприятий и программ по развитию потенциала, способствовавших повышению информированности о гендерных принципах, особенно в отношении роли женщин в связи с наследием или творчеством	Не менее 30	Данные отсутствуют
Число государств-членов, чья политика/меры по поощрению вклада женщин в культурную жизнь получают распространение в качестве примеров передовой практики	Сбор и распространение 50 примеров передовой практики	0
Число оперативных документов, разработка которых предусмотрена той или иной конвенцией, где отражены принципы гендерного равенства	Не менее одного	Форма подачи заявок для МФРК включает несколько вопросов гендерного характера

Ожидаемый результат 2: Расширение творческих горизонтов женщин и девочек

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Число получивших поддержку государств-членов, разработавших политику создания потенциала в целях расширения творческих горизонтов женщин и девочек	Не менее четырех	0

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Процентная доля бенефициаров финансируемых ЮНЕСКО мероприятий, направленных на расширение прав и возможностей женщин и девочек	Свыше 20% бенефициаров финансируемых ЮНЕСКО мероприятий по вопросам творчества и культурного разнообразия (включая отдельные фонды)	По оценке, 10%
Организация партнерских связей и сотрудничества с сетями, занимающимися гендерной проблематикой	Не менее пяти новых или возобновленных партнерских связей/инициатив в области сотрудничества	Две новые партнерские связи/инициативы в области сотрудничества

Ожидаемый результат 3: Политика в области культуры, соблюдающая равенство полов, уважающая права и свободу самовыражения женщин, а также обеспечивающая доступ женщин к руководящим должностям и процессам принятия решений

<i>Показатели эффективности</i>	<i>Контрольные показатели</i>	<i>Базовые показатели</i>
Улучшение гендерной сбалансированности среди экспертов/участников практикумов по развитию людского и институционального потенциала в интересах осуществления конвенций 1954 г., 1970 г., 1972 г., 2001 г., 2003 г. и 2005 г.	Не менее 40% женщин в числе экспертов/участников	В среднем (в отношении конвенций 1972 г., 2003 г. и 2005 г.) женщины составляют 36,6%-40% участников
Процентная доля подготовленных ЮНЕСКО женщин-специалистов в области культуры, которые затем вносят свой вклад в процессы принятия решений в этой сфере на национальном уровне (например, инструкторов или экспертов, выявленных ЮНЕСКО, правительствами и организациями гражданского общества)	Не менее 25% на основе мониторинга результатов после завершения подготовки	Данные отсутствуют
Число получивших поддержку государственных, разработавших национальную политику в области культуры гендерно-ориентированного и гендерно-чувствительного характера	Не менее пяти	Данные отсутствуют

Ожидаемый результат 4: Расширение доступа женщин и девочек к культурной жизни и участие в ней, в том числе расширение доступа к культурному наследию, укрепление потенциала в области творческого самовыражения, а также пользование благами культуры

Показатель эффективности	Контрольный показатель	Базовый показатель
Число правительств, учреждений и организаций гражданского общества, которые используют исследования ЮНЕСКО по вопросам гендерного равенства в областях наследия и творчества в целях пропагандистской деятельности, разработки политики и проведения научной работы	Не менее 10	

Крупная программа V: Коммуникация и информация

42

Преодоление гендерных диспропорций на всеобщей основе, поощрение устойчивого развития и сокращение масштабов нищеты посредством коммуникации и информации

46. Как отмечалось на Всемирном саммите по вопросам информационного общества (ВВИО), доступ к информации и знаниям служит мощным катализатором для обеспечения женщинам и девочкам, особенно с инвалидностью, равных с мужчинами возможностей для развития и процветания в социальной, политической, экономической и культурной областях. С учетом этого факта и будучи приверженной созданию инклюзивных обществ знаний, программа в области коммуникации и информации разработала гендерный подход и продолжает обеспечивать учет этого фактора во всех программных мероприятиях с самого начала их разработки, включая доступность, создание, совместное использование и сохранение информации и знаний, в частности, через ИКТ и открытые решения, и в области обеспечения свободы выражения (в том числе и в режиме он-лайн), свободы прессы и свободы информации.

47. Прогресс в области мира и демократии для отдельных лиц, сообществ и стран будет определяться свободным доступом к информации и идеям. Соответственно, возможность людей преобразовать эти элементы в знания будет способствовать развитию и сокращать гендерное неравенство. Для того чтобы наладить партнерство для обеспечения гендерного равенства, Крупная программа V будет работать со структурой «ООН-женщины» и другими партнерами для развития глобальных механизмов по осуществлению деятельности, вытекающей из Пекинской декларации и Платформы действий, а также в области женщин и СМИ. Ни одно из учреждений системы ООН и международных агентств по развитию не проводит систематической работы по осуществлению мероприятий, вытекающих из Пекинской декларации. Поэтому ЮНЕСКО обладает прекрасной возможностью занять лидирующую позицию в этом направлении, принимая во внимание ее полномочия в области развития СМИ.

Мероприятия КП V в рамках Плана действий по обеспечению гендерного равенства (ПДГР) в 2014-2021 гг. будут сосредоточены на нижеследующих программных областях

48. Открытые решения. В рамках флагманской Мобильной молодежной инициативы, осуществляемой совместно с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций и агентствами развития под руководством ЮНЕСКО, в распоряжение не менее чем 1 000 девушек и юношей будет предоставлен всеобъемлющий комплект актуальных для местных условий учебных материалов и программ по развитию потенциала с открытой лицензией для разработки ими 200 мобильных прикладных программ для решения вопросов, связанных с устойчивым развитием и гендерным равенством. Организации, занимающиеся вопросами гендерного равенства, в особенности в том, что касается женщин-ученых, будут поощряться к тому, чтобы публиковать все свои научные статьи на основе принципов открытого доступа и вводить их в соответствующие базы данных с открытой лицензией.

49. Деятельность по итогам Всемирного саммита по вопросам информационного общества (ВВИО). ЮНЕСКО в качестве учреждения, обеспечивающего координацию, поддержку и осуществление деятельности по итогам ВВИО, будет и далее популяризировать и поощрять разработку проблематики гендерного равенства в рамках Группы Организации Объединенных Наций по информационному обществу (ГООИО) и на таких международных форумах, как Форум ВВИО или Обзорный процесс ВВИО+10, работая в тесном сотрудничестве с механизмом «ООН-Женщины» и другими ключевыми партнерами.

50. Гендерные показатели для средств информации (ГПСИ). Посредством ГПСИ ЮНЕСКО будет поощрять организации СМИ, в особенности те из них, что относятся к числу общественных служб, заниматься вопросами,

связанными с гендерным неравенством. КП V будет также заниматься работой по расширению прав и возможностей женщин в рамках средств информации и через средства информации, путем поощрения свободы выражения мнений и повышения уровня безопасности женщин-журналистов, особенно в ситуациях после конфликтов.

51. ЮНЕСКО совместно с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций, партнерскими учреждениями СМИ и другими заинтересованными сторонами будет играть общемировую руководящую роль в рамках Глобального альянса в области СМИ и гендерного равенства (ГАСГ). Последний будет представлять собой группу партнеров с участием многих заинтересованных сторон, пришедших к договоренности об объединении усилий и ресурсов в целях поощрения гендерного равенства в средствах информации и через средства информации и содействия развитию диалога между гражданами и СМИ. Работа ГАСГ будет вестись по многим направлениям, включая донорскую рамочную основу, медийные партнерские связи в области гендерной проблематики, партнерства в интересах учета гендерного фактора в журналистском образовании на глобальной основе и получение одобрений со стороны правительств.

52. Онлайн-курсы в областях медийной и информационной грамотности для женщин и девочек позволят обеспечить формирование у них компетенций в этих областях и ознакомят их с путями использования этих новых знаний, навыков и жизненных установок в интересах поощрения гендерного равенства.

53. Общинные средства информации. Посредством работы в этой области ЮНЕСКО обеспечивает информированность общинных средств вещания, в частности, общинных радиостанций, о важности проведения гендерной политики на рабочих местах и о задачах освещения гендерной проблематики.

Например, радиостанции будут использовать гендерные показатели для мониторинга подборки новостей и их освещения в ходе радиопередач, проводить корректировку расписания передач в интересах увеличения времени, выделяемого на гендерно-ориентированные программы, поощрять участие женщин и повышать уровень их представительства среди источников информации и корреспондентов. Важным мероприятием является проведение Всемирного дня радио, позволяющее обеспечивать поощрение гендерного равенства путем содействия сбалансированному представительству женщин и мужчин в тематике радиопередач, а также искоренению стереотипов и многогранному подходу.

54. Программа «Информация для всех» (ПИДВ) будет уделять приоритетное внимание интеграции подходов на основе принципов гендерного равенства в политику и стратегии наряду с укреплением потенциала женщин и девочек с помощью ИКТ.

55. Программа «Память мира» будет стремиться к тому, чтобы вклад женщин в разработку,

использование и сохранение знаний неизменно рассматривался в качестве одного из приоритетов развития и получал поддержку благодаря деятельности совместных сетей. В рамках Международной программы развития коммуникации (МПРК) перспективы гендерного равенства будут и далее служить ключевым критерием при утверждении проектов Президиумом МПРК, включая проекты, содержащие предложения о создании общинных радиостанций и проведении других инициатив в области развития средств информации.

56. Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ). КП V будет поощрять активную роль женщин и девочек в области применения ИКТ в образовании, науке и культуре путем укрепления сетей сотрудничества и сообществ практической деятельности в государствах-членах и используя потенциал подхода к ИКТ на основе БОИК (бесплатного программного обеспечения с открытым исходным кодом).

57. На мероприятия по поощрению гендерного равенства будет ассигновано 28,3% средств от общего бюджета КП V в документе 37 C/5.

Ожидаемые результаты

Ожидаемый результат 1: Развитие и использование гендерно-сбалансированной журналистики, а также политики и показателей, учитывающих гендерные аспекты, для средств информации

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Использование учреждениями СМИ гендерных показателей ЮНЕСКО для средств информации (ГПСИ) или принятие иных гендерно-ориентированных мер, включая обеспечение гендерной сбалансированности на руководящем уровне	Ежегодное участие не менее чем 60 партнерских учреждений СМИ в мероприятии «Женщины в центре информационной работы»	20
	Использование ГПСИ не менее чем 30 учреждениями средств информации и 40 факультетами журналистики	26
	Поощрение использования ГПСИ не менее чем 12 международными/региональными ассоциациями организаций средств информации	4

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Число получивших поддержку государств-членов, которые разработали эффективную практику и политику содействия плюралистическим средствам информации, в частности общинным средствам, в вопросах расширения инклюзивности и участия	Адаптация не менее чем 100 общинными радиостанциями руководящих принципов составления радиопрограмм для усиления представленности женщин и молодежи	0
Число прошедших подготовку журналистов, использующих новую методику освещения событий и готовящих материалы по вопросам науки и развития	Прохождение подготовки в области работы с материалами по вопросам науки и развития не менее чем 1 000 журналистов, из которых 50% составляют женщины Прохождение подготовки в области новой методики освещения событий не менее чем 1 000 журналистов, из которых 50% составляют женщины	0
Молодые люди, взрослые и специалисты, использующие медийную и информационную грамотность (МИГ) в качестве средства для пропаганды гендерного равенства во всех регионах	Подготовка по вопросам МИГ не менее чем 200 молодых людей, взрослых и специалистов, способных использовать свои новые знания для пропаганды гендерного равенства	50
Установление международных/ региональных партнерских связей организациями гражданского общества, работающими в области средств информации, в целях повышения осведомленности в вопросах существующих форм гендерного неравенства и содействия необходимым преобразованиям	Установление не менее чем двух международных/региональных партнерских связей и достижение договоренности относительно совместных проектов, связанных с гендерным равенством и средствами информации	1
Число получивших поддержку ЮНЕСКО организаций средств информации, которые используют свои потенциалы для повышения уровня безопасности женщин-журналистов и устанавливают соответствующие партнерские связи	Повышение уровня безопасности женщин-журналистов не менее чем 10 организациями	Базовый показатель отсутствует

Ожидаемый результат 2: Интеграция подходов, ориентированных на гендерное равенство, в практику и стратегии для укрепления потенциала женщин и девочек в области ИКТ, а также в форумы по тематике ИКТ и обществ знаний; расширение доступа к информации и знаниям на основе инклюзивного гендерного подхода

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
Число девушек и юношей, подготовленных с использованием ООР и материалов с открытой лицензией и занимающихся разработкой актуальных для местных условий мобильных приложений на основе БОИК в целях устойчивого развития и гендерного равенства	<p>Всесторонняя подготовка в рамках Молодежной мобильной инициативы с использованием ООР и материалов с открытой лицензией не менее чем 2 000 девушек и юношей в интересах разработки ими актуальных для местных условий мобильных приложений на основе БОИК в целях устойчивого развития и гендерного равенства</p> <p>Продвижение по крайней мере 400 мобильных приложений посредством конкурсной и целенаправленной работы программистов по разработке новых и развитию существующих прикладных программ и их использование на местных и международных рынках прикладного программного обеспечения наряду с другими хранилищами, применяющими облачные вычисления</p> <p>Установление по крайней мере двух партнерских связей с производителями мобильных устройств и программного обеспечения, операторами сетей и школами</p> <p>Загрузка учебных материалов и курсов в Платформу открытого обучения ЮНЕСКО</p>	0
Процентная доля использования баз данных ЮНЕСКО, предоставляющих свободный и простой доступ к знаниям в области гендерной проблематики и данным в разбивке по полу	Увеличение на 50% числа онлайн-баз данных, предоставляющих свободный и простой доступ к знаниям в области гендерной проблематики	Базовый показатель отсутствует
Подготовка статей по вопросам открытого доступа и хранилищ открытых данных для исследований в области гендерного равенства	Выпуск в режиме открытого доступа не менее чем 200 новых статей по вопросам гендерного равенства, прошедших независимое рецензирование, а также сопутствующих наборов исследовательских данных с открытой лицензией	0

Показатели эффективности	Контрольные показатели	Базовые показатели
<p>Оказание поддержки государствам-членам в обеспечении доступности, разработки и совместного использования информационных ресурсов, в том числе с помощью усовершенствованных ИКТ широкополосной связи, мобильных устройств и открытых решений, с уделением особого внимания учителям, исследователям, специалистам по информации или ученым</p>	<p>Разработка и пилотное применение в государствах-членах четырех стратегий и форм передовой практики в отношении доступа к информации и использования ИКТ, в том числе для женщин и девочек с умственными и физическими недостатками</p> <p>Включение в платформу электронного обучения, посвященную роли женщин в истории Африки, 20 видных деятелей из числа женщин</p> <p>Подборка десяти случаев передовой практики, иллюстрирующих качественное преподавание и обучение с помощью ИКТ в учебной среде с сильным акцентом на гендерном равенстве и укреплении потенциала женщин и девочек</p>	0
<p>Число сессий по конкретным вопросам гендерной проблематики, организованных в рамках форумов, связанных с ВВИО</p>	<p>Организация не менее чем четырех сессий по вопросам гендерной проблематики</p>	1

Глобальный приоритет «Африка»

58. Для обеспечения максимальной слаженности и взаимодействия между двумя глобальными приоритетами ЮНЕСКО второй План действий по гендерному равенству (ПДГР II) согласован с Оперативной стратегией в отношении Приоритета «Африка» (191 EX/15). ODG/GE будет тесно сотрудничать с персоналом Департамента «Африка», а также с крупными программами для обеспечения включения гендерного равенства в шесть флагманских программ, определенных в рамках Оперативной стратегии в отношении Приоритета «Африка»:

1. Содействие культуре мира и ненасилия
2. Укрепление систем образования в интересах устойчивого развития в Африке:

содействие равноправию, повышение качества и актуальности

3. Использование НТИ и знаний в интересах устойчивого социально-экономического развития Африки
4. Поощрение развития науки в целях устойчивого управления природными ресурсами Африки и снижения риска бедствий
5. Использование богатых возможностей культуры в интересах устойчивого развития и мира в контексте региональной интеграции
6. Содействие созданию благоприятных условий для осуществления свободы выражения мнений и развития средств информации.

59. Учет проблематики гендерного равенства будет обеспечиваться в рамках всех шести флагманских программ посредством поощрения равного вклада женщин и мужчин в развитие культуры мира, поддержки гендерно-ориентированных стратегий в образовании и, в особенности, качественных гендерно-ориентированных программ распространения грамотности, активизации привлечения женщин к работе в областях математических и физических наук и повышения потенциала женщин-журналистов и их представительства в общинных средствах информации.

60. Подробная информация об ожидаемых результатах и показателях в области гендерного равенства по каждой из этих флагманских программ содержится в Оперативной стратегии по приоритету «Африка».

61. Цель при этом состоит в том, чтобы разработать подход по принципу учета гендерного фактора во всех программах и мероприятиях, причем не отодвигая на второй план

деятельность в рамках конкретных проектов, посвященных гендерной проблематике, которые осуществляются в Африке, в частности, такими структурами, как ИИКБА, специализированные институты категории 2, кафедры ЮНЕСКО по вопросам гендерного равенства в этом регионе, неправительственные организации, частный сектор и другие партнеры.

62. ЮНЕСКО будет стремиться к укреплению сотрудничества в поддержку гендерного равенства с двусторонними и многосторонними государственными структурами, включая Африканский союз и гендерные подразделения региональных экономических комиссий. В рамках системы Организации Объединенных Наций синергетический эффект будет достигаться благодаря работе субрегиональных бюро над осуществлением конкретных проектов на национальном уровне, тогда как на региональном уровне ЮНЕСКО будет сотрудничать с ЭКАООН, Африканским банком развития (АФБР) и другими финансовыми учреждениями в регионе.

Статистический институт ЮНЕСКО (СИЮ)

63. Институт будет обеспечивать максимально возможную разбивку всех данных и показателей по полу, а также их включение в индекс гендерного паритета. Этот приоритет выходит за рамки обработки данных и требует постоянных усилий

в области методологической работы и наращивания потенциала национальной статистики с целью получения своевременных и актуальных показателей, отражающих гендерную проблематику в областях компетенции ЮНЕСКО.

Службы, связанные с программой и общеорганизационные службы ЮНЕСКО

Бюро стратегического планирования

1. Бюро стратегического планирования (BSP) является координатором всех программных и стратегических вопросов и предоставляет по ним рекомендации Генеральному директору. В качестве такового оно отвечает за подготовку, в тесном сотрудничестве со всеми подразделениями Секретариата, Среднесрочной стратегии Организации (37 С/4) и ее Программы и бюджета (37 С/5). Оно обеспечивает общую целостность разработки программы, с тем чтобы в ней нашли должное отражение все задачи, включая деятельность по реализации глобального приоритета «Гендерное равенство», а второй План действий по обеспечению гендерного равенства на 2014-2021 гг., подготовленный ODG/GE, согласовывался со стратегическими целями Среднесрочной стратегии (37 С/4) и ожидаемыми результатами в документе 37 С/5.

2. BSP также несет ответственность за мониторинг и оценку на основе УКР и БКР и за представление докладов об осуществлении Утвержденной программы и бюджета (37 С/5) руководящим органам ЮНЕСКО (доклады в формате документов EX/4 и С/3), включая информацию о деятельности по реализации глобального приоритета «Гендерное равенство», координацию которой по всем подразделениям Секретариата обеспечивает Отдел ODG/GE.

3. BSP также обеспечивает поддержку для выполнения требований Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОПДООН) в соответствии с его показателями, разработанными в целях укрепления подотчетности и измерения прогресса в

деятельности учреждений системы ООН по достижению равенства мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин.

Бюро финансового управления

4. Бюро финансового управления (BFM) занимается применением механизмов по обеспечению гендерной сбалансированности в отношении найма сотрудников по административным вопросам в подразделения на местах, а также в отношении своих старших сотрудников. Общее число сотрудников в Штаб-квартире составляет 83 человека, среди которых 58 женщин; число сотрудников на должностях классов от D-2 до P-5 составляет шесть человек, среди которых три женщины. В бюро на местах на 55 подразделений насчитывается 40 должностей международных сотрудников по административным вопросам, из которых 11 заняты женщинами, 19 мужчинами и 10 остаются вакантными.

Бюро по управлению людскими ресурсами

5. Гендерный паритет в рамках Секретариата остается одной из важнейших областей для Организации. Гендерный паритет среди сотрудников Секретариата в целом достигнут, однако необходим дальнейший прогресс в отношении ситуации на должностях класса P-4 и выше. В связи с этим меры, которые были предусмотрены как в Плате действий по обеспечению гендерного равенства на 2008-2015 гг., так и в Стратегии в области управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг., будут приниматься и далее в следующих трех областях деятельности: набор

персонала; подготовка и наставничество; предотвращение текучести кадров и обеспечение сбалансированности работы и жизни. Будет также укрепляться организационная культура в области поощрения гендерного паритета и расширения прав и возможностей женщин. В частности, активную руководящую и общественно-пропагандистскую роль в этой области будет играть старшее руководство. Для этого HRM будет и далее обращать внимание старшего руководства на необходимость учета гендерной проблематики при принятии решений по кадровым вопросам. HRM будет также продолжать осуществление тщательного кадрового мониторинга в Секретариате, включая ситуацию в каждом программном секторе, бюро и институте, и информировать старшее руководство посредством подготовленных периодических оперативных сводок.

Служба внутреннего надзора

6. Служба внутреннего надзора (СВН) вносит свой вклад в деятельность ЮНЕСКО по реализации глобального приоритета «Гендерное равенство» по нескольким направлениям. Путем учета принципов гендерного равенства при проведении каждой своей оценки СВН поощряет обучение и повышает информированность заинтересованных сторон в отношении этого глобального приоритета. Учет гендерного фактора подразумевает, в частности, включение гендерного равенства в круг ведения, устанавливаемый для проведения оценки; сбор и анализ данных в разбивке по полу; представление результатов оценок и рекомендаций, связанных с вопросами гендерного равенства, в отношении политики, программы или проекта, которые рассматривались в ходе оценки; мониторинг осуществления этих рекомендаций. В рамках оценок руководителям программ представляются данные о том, как проблематика гендерного равенства была (или не была) интегрирована в политику, программу или проект, прошедшие оценку, достигнутые результаты и, в случае

необходимости, рекомендации относительно более эффективного учета принципа гендерного равенства при планировании и осуществлении будущих программ. СВН также оказывает поддержку оценкам, проводимым программными секторами, в целях обеспечения качества этих оценок и поощрения учета гендерного фактора при их осуществлении.

Внешние связи и общественная информация

7. Сектор внешних связей и общественной информации поощряет и поддерживает сотрудничество и партнерство Организации с ее ключевыми группами заинтересованных сторон (государствами-членами и членами-сотрудниками, национальными комиссиями, гражданским обществом, средствами информации и широкой общественностью). В связи с этим он работает в тесном взаимодействии со всеми программными секторами и другими службами. В рамках своих полномочий и обязанностей он следит за тем, чтобы принципы гендерного равенства соблюдались в отношении выпуска публикаций и любой другой информационной продукции, предназначенной для общественности, а также за тем, чтобы должное внимание уделялось гендерным вопросам при переписке с правительствами и организациями гражданского общества, равно как и при организации конференций и семинаров.

8. В целях поощрения гендерного равенства, учета его проблематики и повышения наглядности действий ЮНЕСКО будут приниматься следующие меры:

- систематическое включение в брифинги Генерального директора информации по вопросам гендерного равенства;
- предоставление информационного доступа постоянным представительством и национальным комиссиям в рамках всех

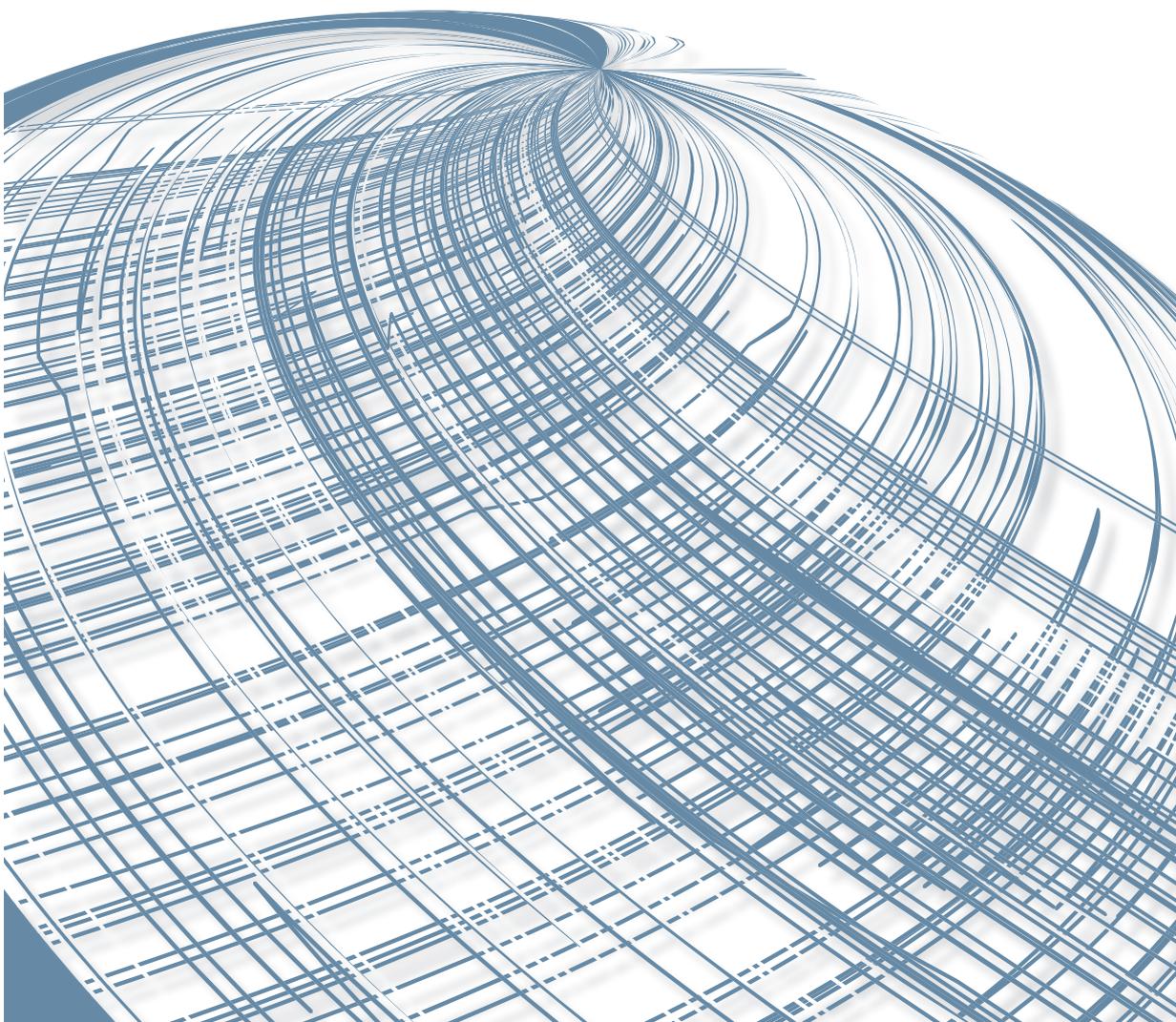
- мероприятий по подготовке новых послов и секретарей национальных комиссий;
- ▶ обеспечение выполнения новой резолюции по Программе участия, предусматривающей, что одна заявка из первых трех приоритетных должна носить гендерно-ориентированный характер или учитывать гендерный фактор (что увеличит долю соответствующих проектов с 10% до 33%);
 - ▶ привлечение внимания лиц, получающих стипендии, к проблематике гендерного равенства (среди получателей стипендий женщины составляют 57%);
 - ▶ требование учета гендерной проблематики от НПО, подающих заявки на установление отношений с ЮНЕСКО;
 - ▶ проведение оценки предложений о публикациях с точки зрения гендерной проблематики и учет результатов этой оценки на заседаниях Издательского совета при окончательном утверждении публикаций;
 - ▶ более широкое освещение мероприятий ЮНЕСКО, посвященных гендерному равенству, в ведущих национальных и международных СМИ;

- ▶ содействие распространению знаний и информации с помощью комплексной платформы управления веб-контентом.

Сектор управления службами поддержки

9. Сектор управления службами поддержки (MSS) будет прилагать дальнейшие усилия для разработки политики гендерно-нейтральной терминологии и обновления руководящих принципов в этой области в различных целях и на разных уровнях – в административных руководствах; документах, выпускаемых в определенные сроки; внешней/внутренней переписке; официальных ведущих обращениях, речах и выступлениях. Секретариат Руководства по административным вопросам планирует включить в него главу, которая будет содержать наиболее общие варианты терминологии и четкие определения различных стратегий, применимые в целом в рамках всего Секретариата. На более поздней стадии предполагается провести пересмотр действующих положений Руководства по административным вопросам, Руководства по людским ресурсам, Руководства по вопросам переписки и т.д. с целью обеспечения гендерно-нейтрального характера используемой в них терминологии.

ЧАСТЬ С: Формы осуществления



Целостный подход и партнерские связи

10. Поощрение гендерного равенства в программах и мероприятиях ЮНЕСКО будет дополняться всесторонним участием во всех совместных мероприятиях Организации Объединенных Наций в области гендерной проблематики, и в особенности тесным сотрудничеством с механизмом «ООН-Женщины». ЮНЕСКО будет и далее вносить свой вклад в ключевые глобальные процессы и программы, связанные с вопросами гендерного равенства, в рамках повестки дня в области развития на период после 2015 г. и активно участвовать в этих процессах. Будут также разрабатываться и укрепляться партнерские связи с другими соответствующими академическими учреждениями и организациями гражданского общества.

Институционализация гендерного равенства в организационной культуре, структуре и процессах ЮНЕСКО

11. ЮНЕСКО будет обеспечивать дальнейшее поощрение гендерного равенства в рамках своих внутренних организационных структур и процессов, включая, по мере возможности, управление людскими ресурсами, административные функции и технические службы.

Ассигнование средств

12. Чтобы продемонстрировать реальную приверженность приоритету «Гендерное равенство», все программные секторы и общеорганизационные и центральные службы будут стремиться выделять существенный объем ресурсов на учет гендерного фактора и проведение гендерно-ориентированных мероприятий. Сегодняшние ресурсы, выделяемые в документе C/5 каждому программному сектору, указаны выше в Части В по каждой крупной программе. Эти указанные средства следует рассматривать как минимальные обязательства, и секторы будут стремиться к увеличению доли средств, выделяемых ими на цели гендерного равенства в следующем бюджетном цикле. Введение гендерного маркера в рамках ОПДООН должно содействовать более эффективному измерению объемов средств, выделяемых на реализацию приоритета «Гендерное равенство».

Рамки подотчетности

13. На основе показателей ОПДООН ЮНЕСКО разработала нижеследующие рамки подотчетности для осуществления ПДГР II:

	Компонент	Ответственное подразделение	Источник информации
Подотчетность	1. Политика и план	<ul style="list-style-type: none">- ODG/GE совместно с BSP, программными секторами, центральными службами, бюро на местах и институтами- ODG/GE совместно с программными секторами, центральными службами, бюро на местах и институтами	<ul style="list-style-type: none">- C/4 и C/5- ПДГР II и его обновленные варианты
	2. Гендерно-ориентированная деятельность и управление	<ul style="list-style-type: none">- ГД в отношении старшего руководства (СР)- Все руководители и HRM в отношении всех сотрудников- ODG/GE совместно с руководителями в отношении сети КГП	<ul style="list-style-type: none">- Comacts в отношении СР- PERFOWEB (или аналогичная система)- Оценки КГП

	Компонент	Ответственное подразделение	Источник информации
Результаты	3. Стратегическое планирование	ODG/GE совместно с BSP, программными секторами, центральными службами, бюро на местах и институтами	C/4 C/5 Другие стратегические и программные документы
	4. Мониторинг и представление докладов	<ul style="list-style-type: none"> - Специалисты по программе, директора, руководители исполнительных секретариатов, уполномоченные на это заместителями ГД - Обзор, проводимый ODG/GE совместно с BSP - Мониторинг, проводимый ODG/GE в рамках инициативы формирования базы знаний в поддержку ГП - ODG/GE при участии программных секторов, центральных служб, бюро на местах и институтам 	<ul style="list-style-type: none"> - SISTER, EX/4 - SISTER, EX/4 - Специальные доклады ODG/GE - Отдельный доклад ГД по вопросам ГП для Генеральной конференции
Надзор	5. Оценка	CBH	- Доклады об оценках CBH
	6. Гендерно-ориентированные ревизии	CBH	- Доклады CBH/доклады о результатах ревизий
	7. Обзор программы	Специалисты по программе, директора, руководители исполнительных секретариатов и ADG	- Анализ планов работы, SISTER, EX/4
Людские и финансовые ресурсы	8. Отслеживание финансовых ресурсов	BFM совместно с BCI и BSP (при технической поддержке ODG/GE)	- C/5, EX/4, SISTER, финансовые доклады BFM
	9. Ассигнование финансовых средств	ADG, директора/руководители центральных служб, бюро на местах и институтов совместно с BSP и BFM	- C/5, EX/4, SISTER
	10. Гендерная конфигурация – (a) сеть КГП, (b) гендерный паритет в Секретариате и (c) гендерный департамент/подразделение	<ul style="list-style-type: none"> - ODG/GE и все руководители сети КГП - HRM в отношении гендерного паритета в Секретариате - ГД в отношении гендерного департамента/подразделения 	<ul style="list-style-type: none"> - Описание служебных обязанностей и круг ведения КГП - Доклады HRM для Исполнительного совета - Число должностей и объем бюджетных ассигнований для гендерного департамента/подразделения в C/5 и EX/4
	11. Организационная культура	Все сотрудники, возглавляемые старшим руководством и HRM	- Compacts, Perfowebs и оценки осуществления ПДГР

	Компонент	Ответственное подразделение	Источник информации
Потенциал	12. Оценка	ODG/GE	- Результаты оценки потенциала; программа развития потенциала на 2014-2017 гг.
	13. Развитие	ODG/GE в сотрудничестве со всеми подразделениями Секретариата в Штаб-квартире и бюро на местах, а также институтами, включая ГСР	Планы подготовки, доклады о подготовке, свидетельства о прохождении подготовки, учебные материалы и средства
Целостность, управление знаниями и информацией	14. Производство и распространение знаний	- ERI при поддержке со стороны всех подразделений Секретариата в Штаб-квартире и бюро на местах - ODG/GE	- Веб-сайты, социальные средства информации, публикации, визуальные и печатные информационные материалы, коммуникационный план в области ГР - Доклады и визуальные материалы в рамках Инициативы формирования знаний для ГР; отдельные доклады по гендерной проблематике для Генеральной конференции
	15. Целостность	ODG/GE и все ADG, директора/руководители центральных служб, бюро на местах, бюро по связи и институтов	- Доклады миссий; доклады и другие коммуникационные материалы по совместным инициативам

Роли и обязанности

14. Чтобы учет гендерного фактора носил эффективный и успешный характер, свою роль в выполнении этой задачи надлежит играть как всем сотрудникам ЮНЕСКО, так и государствам-членам. В нижеследующей таблице показано распределение ролей и обязанностей в рамках Организации, направленное на содействие реализации приоритета «Гендерное равенство».

<p>Старшие руководители – DDG; ADG; директора бюро и отделов в Штаб-квартире; директора и руководители бюро и институтов вне Штаб-квартиры</p>	<p>Старшие руководители будут нести ответственность за выполнение общей руководящей роли в деле реализации приоритета «Гендерное равенство» посредством следующей деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интеграция проблематики гендерного равенства в стратегические цели, документы и основные мероприятия своих секторов/служб/бюро на местах/институтов; - информирование ODG/GE и проведение с ним консультаций по всем программам и мероприятиям, связанным с проблематикой гендерного равенства, в своих секторах, бюро, отделах и институтах; - создание благоприятной среды для деятельности КГП, работающих под их руководством, путем включения этой задачи в описания их должностных обязанностей, выделения на эти цели надлежащего объема их рабочего времени и их привлечения к участию в соответствующих совещаниях и процессах; - предоставление возможности для развития потенциала сотрудников, работающих под их руководством; - включение деятельности по учету гендерного фактора в число критериев оценки служебной деятельности сотрудников, работающих под их руководством; - разъяснение принципов гендерного равенства партнерам по программам и мероприятиям ЮНЕСКО; - представление Генеральному директору один раз в шесть месяцев докладов по конкретным мерам, направленным на поощрение гендерного равенства, которые принимаются в их соответствующих секторах/службах/бюро на местах/институтах.
<p>Исполнительные секретариаты</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Исполнительные секретариаты играют важнейшую роль в процессе учета гендерного фактора посредством своей работы над документами C/4 и C/5 и осуществления своей надзорной функции в отношении планов работы программных секторов. В каждом исполнительном секретариате следует назначить координатора в области гендерной проблематики (см. ниже) для обеспечения интеграции перспектив гендерного равенства в эту работу. Этот КГП должен на постоянной основе информировать ODG/GE и поддерживать с ним связь по всем вопросам, связанным с ГР.

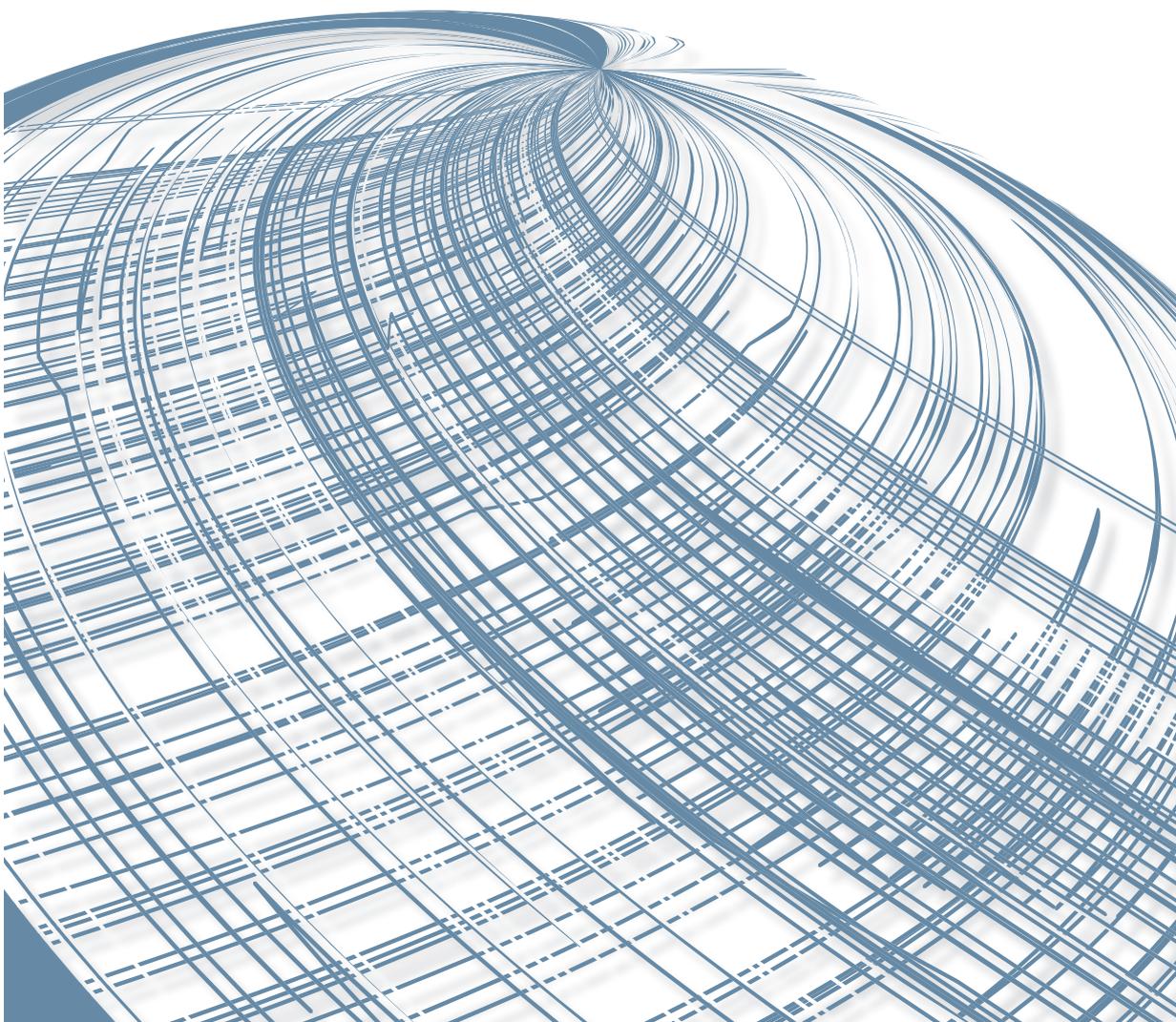
Отдел по вопросам гендерного равенства

Отдел по вопросам гендерного равенства будет и далее осуществлять следующую деятельность:

- обеспечение консультаций по вопросам политики и стратегических ориентаций для старшего руководства в целях эффективной реализации приоритета «Гендерное равенство»;
- координация работы по реализации приоритета «Гендерное равенство» в рамках всей Организации;
- укрепление политической приверженности ЮНЕСКО, государств-членов и других партнеров делу гендерного равенства на глобальном, региональном и страновом уровнях посредством пропагандистских мероприятий и деятельности по повышению наглядности работы;
- подготовка материалов для основных конференций и совещаний во всех областях компетенции ЮНЕСКО с целью обеспечения систематического и регулярного рассмотрения соображений, связанных с вопросами гендерного равенства;
- обеспечение технической поддержки и создания потенциала для всех сотрудников в интересах эффективного учета гендерного фактора и гендерно-ориентированной разработки программ. Эта техническая поддержка должна предоставляться на всех этапах программного цикла, а сотрудники ODG/GE должны быть постоянно готовы оказать помощь в отношении планирования, осуществления и мониторинга работы. Для сотрудников будет обеспечиваться целенаправленное создание потенциала, руководствующееся результатами оценок потребностей, с тем чтобы для секторов организовывалась конкретная подготовка, отвечающая нуждам всех сотрудников;
- мониторинг осуществления ПДГР и всех мероприятий и программ в области гендерного равенства и представление соответствующих докладов;
- представительство ЮНЕСКО в Организации Объединенных Наций и на других международных форумах по вопросам, связанным с правами женщин, расширением их возможностей и гендерным равенством;
- координация усилий ЮНЕСКО по выполнению требований всех показателей ОПДООН и обеспечение активного участия программ и центральных служб в этой работе и представлении соответствующей отчетности;
- дальнейшее развитие и укрепление существующих партнерских связей и сетей и организация новой сетевой работы инновационного характера для сотрудничества в интересах поощрения гендерного равенства;
- распространение информации о достижениях в области реализации приоритета «Гендерное равенство» в ЮНЕСКО и среди ее внешних партнеров;
- предоставление технической поддержки государствам-членам и другим партнерам в вопросах поощрения гендерного равенства в областях компетенции ЮНЕСКО.

Консультативная группа по вопросам гендерного равенства	Эта группа будет создана под председательством директора Отдела по вопросам гендерного равенства в составе сотрудников старшего уровня, представляющих ЮНЕСКО в целом, для деятельности в качестве консультативного комитета по вопросам реализации приоритета «Гендерное равенство».
Сеть координаторов в области гендерной проблематики (сеть КГП)	Сеть КГП будет укрепляться посредством оценки потенциалов всех КГП и обновления их состава по мере необходимости. Для каждого КГП будет определен круг его ведения, который будет включаться в описание его служебных обязанностей и оценку его служебной деятельности. Руководители должны следить за тем, чтобы КГП имели возможность уделять координационной деятельности 20% своего служебного времени. КГП выполняют следующие обязанности: <ul style="list-style-type: none"> - оказание поддержки старшему руководству и сотрудникам в вопросах учета гендерного фактора в их секторах, бюро и институтах; - деятельность в качестве контактных лиц и каналов обмена информацией между ODG/GE и своими подразделениями; - представление докладов о прогрессе в области учета гендерного фактора в своих областях и выявление примеров передовой практики в целях ее распространения, а также задач и проблем, требующих решения.
Специалисты по программе – Штаб-квартира, бюро на местах и институты	От всех специалистов по программе требуется обеспечение интеграции гендерной проблематики в их программы и мероприятия на всех этапах программного цикла.
Государства-члены и гражданское общество	Представители государств-членов (постоянные представительства, национальные комиссии, парламенты, клубы ЮНЕСКО, НПО) будут привлекаться к осуществлению ПДГР путем организации совместных с Секретариатом ЮНЕСКО мероприятий в области гендерного равенства, а также путем разъяснительной работы по вопросам гендерного равенства в их государствах.

Приложения



Приложение I

Гендерное равенство: основные понятия и определения

Гендер

Что это такое:

- ▶ Социальное понимание принадлежности к женскому или мужскому полу
- ▶ Социальные характеристики (в отличие от биологических отличий), которые используются при определении женщины или мужчины

Для чего служит это понятие:

- ▶ Обозначает границы того, какими могут и должны быть женщины и мужчины и что они могут и должны делать
- ▶ Формирует и определяет поведение, роли, ожидания и официальные права женщин и мужчин
- ▶ Предусматривает существование правил, норм, обычаев и практики

Пол

Биологические различия между мужчинами и женщинами.

Гендерный анализ

Оценочное исследование, направленное на понимание различий и сходств между мужчинами и женщинами в отношении их опыта, знаний, условий существования, потребностей, доступа к ресурсам и контроля над ними, а также возможности пользоваться благами развития и правом принятия решений. Гендерный анализ имеет критически важное значение при разработке планов и программ, направленных на учет гендерных аспектов и на изменение ситуации в гендерной области.

Данные в разбивке по признаку пола

Данные, сбор и презентация которых осуществляются отдельно в отношении мужчин и женщин.

Гендерный паритет

Численное понятие, отражающее степень представленности и участия мужчин и женщин. Необходимое, но не достаточное условие для достижения гендерного равенства.

Гендерное равноправие

Нередко для компенсации исторических и социальных условий, препятствующих равенству между женщинами и мужчинами, требуется применение целевых мер. Эти меры (особые временные меры), такие как позитивные действия, могут требовать различного подхода к мужчинам и женщинам для обеспечения равного результата. Равноправие ведет к равенству.

Гендерное равенство

Женщины и мужчины обладают одинаковым статусом и равными возможностями для реализации всей полноты своих прав и потенциала, позволяющими вносить вклад в национальное, политическое, экономическое, социальное и культурное развитие, а также пользоваться его результатами.

Речь идет о равноценности для общества как сходств, так и отличий между женщинами и мужчинами, а также о равноценности выполняемых ими различных ролей.

Дискриминация в отношении женщин

означает «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области». Статья 1 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (СЕДАВ).

Расширение прав и возможностей

Коллективный и индивидуальный процесс, направленный на обеспечение женщин и мужчин возможностью контролировать собственную жизнь, строить личные планы, приобретать навыки, вырабатывать уверенность в себе, решать проблемы и повышать самостоятельность.

Разделение труда по признаку пола

представляет собой результат того, как каждое общество делит труд между мужчинами и женщинами в соответствии с тем, что считается приемлемым или подходящим для каждого пола.

«Женщины в развитии» (ЖВР)

Подход ЖВР призван интегрировать женщин в текущий процесс развития, превращая их в целевую аудиторию мероприятий, зачастую адресованных исключительно женщинам. В рамках проектов ЖВР, нередко направленных на увеличение производительности труда женщин и увеличение получаемых ими доходов, женщины, как правило, выступают пассивными получателями услуг. Несмотря на то, что осуществление многих из проектов ЖВР приводило к кратковременному улучшению здоровья, повышению доходов или увеличению наличных ресурсов, значительное их (проектов) число не оказало устойчивого воздействия, поскольку не изменило неравноправный характер отношений. Общий недостаток проектов ЖВР состоит в том, что они не учитывают многообразия женских ролей либо дают неверный расчет эластичности между временем и трудом, затрачиваемым женщиной. Еще один их недостаток состоит в том, что для таких проектов характерна тенденция не учитывать роль и ответственность мужчин в расширении прав и возможностей женщин (или в препятствовании такому расширению).

«Гендер и развитие» (ГИР):

Подход ГИР состоит в стремлении преодолеть неравенство в гендерных отношениях, препятствующих равноправному развитию и нередко закрывающих женщинам доступ к полноценному участию. ГИР направлен на то, чтобы обеспечить

как мужчинам, так и женщинам возможность участвовать, принимать решения и пользоваться преимуществами. Наиболее существенное отличие между ЖВР и ГИР состоит в том, что проекты ЖВР традиционно не были основаны на всеобъемлющем гендерном анализе, тогда как подход ГИР базируется именно на нем. При этом время от времени, безусловно, возникает необходимость в действиях, адресованных исключительно женщинам или мужчинам.

Вышеназванные подходы являются дополнением к гендерным инициативам. Исследования показывают, что успех мероприятий, адресованных как определенному полу, так и имеющих гендерный характер, напрямую зависит от глубины гендерного анализа, использованного для их обоснования. Успешный подход ГИР требует длительных и долгосрочных усилий.

Практические потребности

обозначают то, что женщины (или мужчины) воспринимают как вещи, которые необходимы им в первую очередь, такие как вода, кров и пища.

Стратегические (гендерные) интересы

Мероприятия, направленные на учет стратегических гендерных интересов, сфокусированы на фундаментальных вопросах, связанных с подчиненностью и гендерным неравенством в отношении женщин (или, что реже, мужчин). Стратегические гендерные интересы носят долгосрочный и, как правило, нематериальный характер и нередко бывают связаны с осуществлением структурных изменений в обществе, касающихся статуса и равенства прав женщин. К ним относится законодательство, направленное на обеспечение равенства прав, возможность репродуктивного выбора и более активного участия в принятии решений. Понятие «стратегических гендерных потребностей», впервые сформулированное в 1985 г. Максин Молинэ, помогло разработать инструменты гендерного планирования и политики, такие как метод гендерного планирования К. Мозер или «рамки Мозер», которые в настоящее время используются учреждениями, занимающимися вопросами развития, по всему миру.

Осознание гендерных аспектов —

осведомленность о существовании проблем, различий и неравноправия между женщинами и мужчинами.

Учитывающий гендерные аспекты –

признающий различия и неравенство между женщинами и мужчинами в качестве проблемы, требующей внимания.

Гендерно ориентированный –

см. выше + обеспечивающий формулирование политики и инициатив, учитывающих разнообразные нужды, чаяния, потенциал и вклад женщин и мужчин.

Положительно влияющий на гендерную ситуацию –

политика и инициативы, ставящие под вопрос существующую необъективную/дискриминационную политику, практику, стратегии и вызывающие изменения, которые направлены на улучшение качества жизни для всех.

Насилие по отношению к женщинам

определено в Статье 1 Декларации об искоренении насилия в отношении женщин (1993 г.). Этот термин означает «любой акт насилия, совершенный на основании полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический ущерб или страдания женщинам, а также угрозы совершения таких актов, принуждение или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или личной жизни».

Координаторы в области гендерной проблематики (КГП)

КГП – лица, назначенные в рамках учреждения или организации для мониторинга и привлечения повышенного внимания к вопросам гендерного равенства в повседневной деятельности. Некоторые используют этот термин применительно к национальным министерствам по делам женщин или к руководителям административных служб, занимающихся исключительно защитой прав женщин и обеспечением для них равных возможностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

РАМКИ ОБЩЕСИСТЕМНОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ОПДООН)

Подотчетность

Компонент	Предъявляемые требования	Соответствие требованиям	Перевыполнение требований
1. Политика и планирование	1a. Разработка политики и планов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, учитывающих гендерные аспекты и обеспечивающих паритетное представительство женщин	1b. Осуществление отвечающих современным требованиям политики и планов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, учитывающих гендерные аспекты и обеспечивающих паритетное представительство	1ci. Осуществление отвечающих современным требованиям политики и планов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, учитывающих гендерные аспекты и обеспечивающих паритетное представительство; и 1cii. Использование на уровне руководителей механизма, обеспечивающего подотчетность в вопросах содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин

2. Гендерно ориентированные показатели эффективности и управления	2a. Пересмотр основных качественных показателей и/или профессиональных компетенций с целью включения в них оценки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	2b. Включение оценки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в основные качественные показатели и/или профессиональные компетенции всех сотрудников с уделением особого внимания сотрудникам уровня Р-4, а также занимающим приравненные к ним и более высокие должности	2сi. Включение оценки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в основные качественные показатели и/или профессиональные компетенции всех сотрудников с уделением особого внимания сотрудникам уровня Р-4, а также занимающим приравненные к ним и более высокие должности, связанные с принятием решений, во всех комитетах, миссиях и консультативных органах и 2сii. Использование системы признания заслуг за отличную работу по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин
---	--	---	---

Результаты

Компонент	Предъявляемые требования	Соответствие требованиям	Перевыполнение требований
3. Стратегическое планирование	2a. Включение гендерного анализа в основные документы по стратегическому планированию и основные программные страновые документы или 3a. Включение в основные документы по стратегическому планированию, как минимум, одного конкретного результата/ожидаемого достижения и одного конкретного показателя в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	3bi. Включение гендерного анализа в основные документы по стратегическому планированию и основные программные страновые документы и 3bii. Включение в основные документы по стратегическому планированию, как минимум, одного конкретного результата/ожидаемого достижения и одного конкретного показателя в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	3сi. Включение гендерного анализа в основные документы по стратегическому планированию и основные программные страновые документы и 3сii. Включение в основные документы по стратегическому планированию более одного конкретного результата/ожидаемого достижения и одного конкретного показателя в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

4. Мониторинг и представление отчетности	<p>4а. Представление отчетности о результатах, достигнутых в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в соответствии с основными документами по стратегическому планированию или</p> <p>4б. Представление всех основных данных о деятельности Организации в разбивке по признаку пола или указание конкретной причины, по которой эти данные не были дезагрегированы по признаку пола</p>	<p>4bi. Представление отчетности о результатах, достигнутых в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в соответствии с основными документами по стратегическому планированию и</p> <p>4bii. Представление всех основных данных о деятельности Организации в разбивке по признаку пола или указание конкретной причины, по которой эти данные не были дезагрегированы по признаку пола</p>	<p>4ci. Представление отчетности о результатах, достигнутых в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в соответствии с основными документами по стратегическому планированию и</p> <p>4cii. Представление всех основных данных о деятельности Организации в разбивке по признаку пола или указание конкретной причины, по которой эти данные не были дезагрегированы по признаку пола и</p> <p>4ciii. Учет аспектов, связанных с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин в методических руководствах по УКР</p>
--	---	--	---

Надзор

Компонент	Предъявляемые требования	Соответствие требованиям	Перевыполнение требований
5. Оценка	5а. Соответствие некоторым гендерным нормам и стандартам ГОООН	5b. Соответствие гендерным нормам и стандартам ГОООН	5ci. Соответствие гендерным нормам и стандартам ГОООН и 5cii. Демонстрация эффективного применения руководящих принципов оценки ГОООН с точки зрения обеспечения прав человека и гендерного равенства

6. Гендерно ориентированные ревизии	6а. Рассмотрение рисков в отношении стратегии и планов Организации по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин как части ежегодного цикла планирования на основе анализа рисков	6б. Консультации с координатором/отделом по гендерным вопросам, касающиеся рисков в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, являются частью ежегодного цикла планирования ревизий на основе анализа рисков	6сi. Консультации на всех уровнях Организации в отношении рисков, связанных с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин, являются частью ежегодного цикла планирования ревизий на основе анализа рисков и 6сii. Проведение партисипативного гендерного аудита по методологии МОТ по меньшей мере каждые пять лет
7. Анализ программ	7а. Частичное включение гендерного анализа в систему контроля качества программ	7б. Полное включение гендерного анализа в систему контроля качества программ	7сi. Полное включение гендерного анализа в систему контроля качества программ и 7сii. Внедрение системы признания заслуг за программы, в которых обеспечен эффективный учет аспектов, связанных с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин

Людские и финансовые ресурсы

Компонент	Предъявляемые требования	Соответствие требованиям	Перевыполнение требований
8. Отслеживание финансовых ресурсов	8а. Разработка механизма отслеживания финансовых ресурсов для количественной оценки расходования средств на цели поощрения гендерному равенству и расширения прав и возможностей женщин	8б. Использование механизма отслеживания финансовых ресурсов для количественной оценки расходования средств на цели поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	8с. Использование механизма отслеживания финансовых ресурсов для количественной оценки расходования средств на цели поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и 8сi. Учет результатов отслеживания финансовых ресурсов в основных документах стратегического планирования при выделении бюджетных ассигнований
9. Ассигнование финансовых средств	9а. Разработка контрольных финансовых показателей в отношении выполнения мандата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин	9б. Соответствие контрольным финансовым показателям в отношении ассигнования средств в рамках мандата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин	9с. Перевыполнение контрольных финансовых показателей в отношении ассигнования средств в рамках мандата по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

<p>10. Гендерная архитектура</p>	<p>10ai. Координаторы по гендерным вопросам или сотрудники с аналогичными функциями в Штаб-квартире, региональных и страновых подразделениях: а. назначены из числа сотрудников уровня Р-4 и выше одновременно для учета гендерных аспектов и для обеспечения представленности женщин б. круг их полномочий изложен в письменном виде с. посвящают по меньшей мере 20% своего рабочего времени выполнению функций координатора по гендерным вопросам или 10aii. Наличие плана достижения в ближайшие пять лет паритетной представленности женщин среди персонала категории общих служб, а также на уровне Р-4 и выше</p>	<p>10bi. Координаторы по гендерным вопросам или сотрудники с аналогичными функциями в Штаб-квартире, региональных и страновых подразделениях: а. назначены из числа сотрудников уровня Р-4 и выше одновременно для учета гендерных аспектов и для обеспечения представленности женщин б. круг их полномочий изложен в письменном виде с. посвящают по меньшей мере 20% своего рабочего времени выполнению функций координатора по гендерным вопросам и 10bii. Достижение Организацией паритетной представленности женщин среди персонала категории общих служб, а также на уровне Р-4 и выше и 10biii. Полное ресурсное обеспечение отдела/подразделения по гендерным вопросам в соответствии с мандатом Организации</p>	<p>10ci. Координаторы по гендерным вопросам или сотрудники с аналогичными функциями в Штаб-квартире, региональных и страновых подразделениях: а. назначены из числа сотрудников уровня Р-4 и выше б. круг их полномочий изложен в письменном виде с. посвящают по меньшей мере 20% своего рабочего времени выполнению функций координатора по гендерным вопросам d. специальное выделение средств для обеспечения сетевого взаимодействия координатора по гендерным вопросам и 10cii. Достижение Организацией паритетной представленности женщин среди персонала категории общих служб, а также на уровне Р-4 и выше, включая руководящие уровни в бюро на местах, комитетах и фондах, связанных с Организацией, вне зависимости от источника их финансирования и 10ciii. Полное ресурсное обеспечение отдела/подразделения по гендерным вопросам в соответствии с мандатом Организации</p>
----------------------------------	--	---	---

11. Корпоративная культура	11a. Корпоративная культура предполагает частичное участие в поощрении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин	11b. Корпоративная культура предполагает полноценное участие в поощрении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин	11c. Корпоративная культура предполагает полноценное участие в поощрении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин и 11ci. Лидерский пример и открытая поддержка паритетной представленности женщин со стороны руководителей старшего звена
----------------------------	---	---	---

Потенциал

Компонент	Предъявляемые требования	Соответствие требованиям	Перевыполнение требований
12. Оценка	12a. Проведение оценки потенциала в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на уровне отдельных сотрудников Организации	12bi. Проведение общеорганизационной оценки потенциала персонала в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Штаб-квартире, на региональном и страновом уровнях и 12bii. Разработка или обновление по меньшей мере каждые пять лет плана по развитию потенциала	121ci. Проведение общеорганизационной оценки потенциала персонала в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в Штаб-квартире, на региональном и страновом уровнях и 12cii. Разработка или обновление по меньшей мере каждые три года плана по развитию потенциала

13. Развитие

13а. Принятие мер, направленных на введение обязательного обучения на постоянной основе для сотрудников всех уровней в Штаб-квартире, региональных и страновых бюро

13bi. Введение обязательного обучения на постоянной основе для сотрудников всех уровней в Штаб-квартире, региональных и страновых бюро

13ci. Введение обязательного обучения на постоянной основе для сотрудников всех уровней в Штаб-квартире, региональных и страновых бюро
и
13cii. Специальный курс подготовки, ориентированный на руководителей, на этапе их ознакомления с должностными обязанностями

Комплексный характер управления знаниями и информацией

Компонент	Предъявляемые требования	Соответствие требованиям	Перевыполнение требований
14. Производство и распространение знаний	14а. Внутреннее производство и обмен информацией по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	14b. Систематическое документирование и открытый обмен знаниями о гендерном равенстве и расширении прав и возможностей женщин и 14bi. Вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин включены в план информационно-разъяснительной работы в качестве неотъемлемого компонента распространения информации внутри Организации и за ее пределами	14ci. Систематическое документирование и открытый обмен знаниями о гендерном равенстве и расширении прав и возможностей женщин и 14cii. Вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин включены в план информационно-разъяснительной работы в качестве неотъемлемого компонента распространения информации внутри Организации и за ее пределами и 14ciii. Активное участие Организации в межучрежденческом обмене информацией об опыте в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
15. Комплексный характер	15а. Периодическое участие в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	15bi. Систематическое участие в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	15ci. Систематическое участие в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и 15cii. Участие в процессе коллегиального обзора ОПДООН



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Отдел по вопросам гендерного равенства
Канцелярия Генерального директора
ЮНЕСКО
7, place de Fontenoy
75352 Paris 07 SP France
Tel.: +33 (0)1 45 68 16 54
Fax: +33 (0)1 45 68 55 58
Email : gender.equality@unesco.org

Более подробная информация представлена по адресу:
<http://www.unesco.org/genderequality>