



Административный совет

350-я сессия, Женева, 4–14 марта 2024 г.

Секция по институциональным вопросам

INS

Дата: 9 февраля 2024 г.

Оригинал: английский

Четвертый пункт повестки дня

Среднесрочный доклад о выполнении Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы

Цель документа

В настоящем документе представлена обобщенная информация о мерах, принятых во исполнение решения, утвержденного Административным советом на 344-й сессии (март 2022 г.), о выполнении Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы. В нем сообщается о подготовке окончательной версии Плана действий и его выполнении с учетом рекомендаций, принятых Административным советом на основании результатов независимой оценки высокого уровня, проводившейся в 2016–21 годах в отношении усилий МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики. В документе также представлены результаты среднесрочного мониторинга выполнения Плана действий. Настоящий документ был подготовлен в ответ на просьбу Административного совета, адресованную Генеральному директору, об интеграции указаний, изложенных в Плане действий, в деятельность, осуществляемую в соответствии с мандатом МОТ, по обеспечению гендерного равенства в сфере труда посредством преобразующей повестки дня, принимая во внимание резолюцию и заключения рабочей группы по общему обсуждению вопросов неравенства и сферы труда, в частности в отношении реализации Стратегического плана МОТ на 2022–25 годы и двух соответствующих программ и бюджетов. Административному совету предлагается обратиться к МБТ с просьбой продолжить выполнение Плана действий и представить доклад о результатах его выполнения на 356-й сессии (март 2026 г.) (см. предлагаемое решение в пункте 28).

Соответствующая стратегическая задача: все.

Основной соответствующий результат: Результат 6 Программы и бюджета на 2022–23 годы: Гендерное равенство и равенство возможностей и обращения для всех в сфере труда; Результат 5 Программы и бюджета на 2024–25 годы: Гендерное равенство и равенство обращения и возможностей для всех.

Последствия для политики: отсутствуют.

Юридические последствия: отсутствуют.

Финансовые последствия: отсутствуют.

Требуемые дальнейшие действия: см. предлагаемое решение в пункте 28.

Авторское подразделение: Департамент условий труда и равенства (WORKQUALITY).

Взаимосвязанные документы: [GB.344/INS/10](#); [GB.344/PV](#).

► Введение

1. План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы (План действий на 2022–25 годы)¹ воплощает в жизнь политику МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики и служит руководством для МОТ в решении кадровых и структурных вопросов, а также вопросов по существу с целью достижения гендерного равенства. План действий согласован со Стратегическим планом МОТ на 2022–25 годы и двумя соответствующими программами и бюджетами.
2. В окончательной версии Плана действий на 2022–25 годы были учтены результаты обсуждения, проведенного Административным советом в ходе 344-й сессии (март 2022 г.), и принятые по его итогам рекомендации. Кроме того, План действий на 2022–25 годы содержит основные заключения и рекомендации, сформулированные и утвержденные Административным советом на основании результатов независимой оценки высокого уровня, проводившейся в 2016–21 годах в отношении усилий МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики². Подход, используемый в Плате действий на 2022–25 годы, соответствует резолюции и заключениям рабочей группы по общему обсуждению вопросов неравенства и сферы труда 2021 года и подчеркивает необходимость ускорения реализации преобразующей повестки дня для достижения гендерного равенства, разнообразия и инклюзии.
3. Настоящий документ был подготовлен в ответ на просьбу Административного совета к МБТ представить ему доклад о достигнутом прогрессе и выявленных трудностях в достижении целевых показателей на основании результатов среднесрочного мониторинга выполнения планов действий по обеспечению гендерного равенства³.

► Подготовка окончательной версии и выполнение Плана действий на 2022–25 годы

4. План действий на 2022–25 годы представляет собой ориентированный на результаты инструмент, объединяющий ряд показателей для измерения прогресса, достигнутого МОТ в области всестороннего учета проблемы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в соответствии с Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН 2.0)⁴.

¹ МОТ, *ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25*, 2022.

² МОТ, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, 2021.

³ GB.332/PV, para. 198(b).

⁴ Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, *UN-SWAP 2.0: A UN System-wide Accountability Framework to Mainstream Gender Equality and the Empowerment of Women*, 2018.

5. В соответствии с рекомендациями, сформулированными на основании результатов независимой оценки высокого уровня, и с учетом ответа МБТ и указаний Административного совета в План действий на 2022–25 годы были включены новые показатели, которые:
- определяют более системный и программно-ориентированный подход и систему реализации для наращивания потенциала и проведения учебных мероприятий в МОТ в области гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики;
 - поддерживают потенциал трехсторонних участников по реализации инициатив, связанных с обеспечением гендерного равенства и восстановлением после пандемии COVID-19, посредством региональных стратегий;
 - содействуют тому, чтобы соглашения о сотрудничестве в рамках реализации общесистемных инициатив Организации Объединенных Наций (ООН) отражали преобразующую повестку дня МОТ в области гендерного равенства;
 - в большей степени учитывают усиление процессов и инструментов поддержки гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики в рамках МОТ.
6. Кроме того, МБТ разработало и распространило общеорганизационную теорию изменений в целях содействия гендерному равенству в сфере труда, основанную на трехсторонней структуре и нормативном мандате МОТ⁵. Эта теория изменений, опубликованная в сентябре 2022 года, прокладывает путь к достижению существенного гендерного равенства и социальной справедливости посредством устранения коренных причин неравенства и стимулирования системной трансформации, а также путем изменения подходов и образа мышления. Данная теория усиливает двойной подход, который заключается, с одной стороны, во всестороннем учете проблемы гендерного равенства во всех результатах программы и бюджета, а с другой, — в обеспечении реализации деятельности по достижению равенства возможностей и обращения между женщинами и мужчинами в сфере труда.
7. Важность оптимизации технических возможностей в полевых бюро и обеспечения координации между департаментами, отвечающими за вопросы политики, бюро в интересах деятельности работодателей и бюро в интересах деятельности работников, а также Международным учебным центром МОТ привела к включению нового показателя, касающегося поддержки потенциала трехсторонних участников по реализации инициатив, связанных с обеспечением гендерного равенства и восстановлением после пандемии, посредством региональных стратегий в соответствии с рекомендациями, сформулированными на основании результатов независимой оценки высокого уровня.
8. Кроме того, План действий на 2022–25 годы укрепляет рамки многостороннего сотрудничества и стратегических партнерств МОТ по вопросам гендерного равенства на страновом, региональном и глобальном уровнях. Что касается общесистемных инициатив ООН, План действий предусматривает включение конкретных формулировок и последствий на основании преобразующей повестки дня МОТ в области гендерного равенства и недопущения дискриминации в соглашения о сотрудничестве и механизмы их реализации.

⁵ МОТ, *Theory of Change Towards a Transformative Agenda for Gender Equality in the World of Work*, 2022.

Предварительные результаты мониторинга выполнения Плана действий на 2022–25 годы

9. Из 42 целевых показателей, предусмотренных в Плане действий на 2022–25 годы и охватывающих шесть направлений деятельности ОСПД ООН, не менее 22,5 целевых показателей (54%) были достигнуты или превышены, 13,5 целевых показателей (32%) не были достигнуты, а результаты по 6 целевым показателям (14%) не были предоставлены из-за отсутствия данных и ограничений по измерению таких показателей (см. рисунок 1).
10. Поскольку МОТ начала проводить среднесрочную оценку результатов выполнения планов действий по обеспечению гендерного равенства лишь в ходе реализации Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2018–21 годы (План действий на 2018–21 годы), МБТ располагает сопоставимыми данными только по еще одному среднесрочному периоду оценки. Кроме того, учитывая, что План действий на 2022–25 годы не совсем точно воспроизводит показатели предыдущих планов действий, невозможно провести прямое сравнение общих результатов или, по крайней мере, достоверно отразить фактические результаты. Тем не менее можно отметить некоторые положительные тенденции. Например, в рамках Плана действий на 2022–25 годы было достигнуто или превышено большее число целевых показателей, чем при реализации Плана действий на 2018–21 годы.
11. Важно отметить улучшение выполнения Плана действий на 2022–25 годы с точки зрения целевых показателей, которые не были достигнуты: несмотря на то что 42% целевых показателей Плана действий на 2018–21 годы в среднесрочной перспективе не были достигнуты, их число при среднесрочной реализации Плана действий на 2022–25 годы сократилось до 32%. Такие показатели, как доля проектов и программ МОТ, соответствующих маркерам 2 и 3 в области гендерного равенства и недопущения дискриминации, доля оценок, указывающих на удовлетворительную или полную интеграцию вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также доля женщин, занимающих высшие руководящие должности в МОТ, являются примерами областей, в которых МОТ добилась улучшений по сравнению с предыдущими планами действий.

► **Рисунок 1. Общие среднесрочные результаты выполнения Плана действий на 2022–25 годы (число достигнутых целевых показателей)**



Примечание: общие цифры, показанные на рисунке, соответствуют количеству достигнутых или превышенных целевых показателей (темно-синий), недостигнутых целевых показателей (красный) или целевых показателей, по которым нет данных (ярко-синий).

Источник: МОТ, 2023 г.

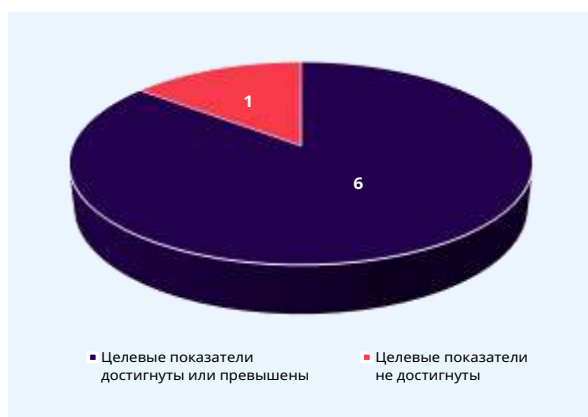
12. Некоторые показатели, а также связанные с ними целевые показатели утратили актуальность с учетом новой организационной структуры МОТ, в частности после создания новых должностей заместителя Генерального директора и четырех помощников Генерального директора. С учетом этих организационных изменений необходимо пересмотреть существующие показатели, которые ранее относились к должностям заместителя Генерального директора, и согласовать новые показатели с целью представления результатов в рамках итогового доклада о выполнении Плана действий на 2022–25 годы, а также приведения показателей в соответствие с положениями следующего ОСПД ООН.
13. Приведенные выше предварительные результаты указывают на некоторые улучшения в достижении или превышении целевых показателей. В частности, МОТ достигла и превысила целевые показатели, касающиеся обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в мерах политики и планах в области людских ресурсов. В течение отчетного периода около 43% должностей уровня Р5 и выше занимали женщины, что превышает целевой показатель в 40% и свидетельствует о достигнутых улучшениях по сравнению с предыдущими планами действий. МОТ также демонстрирует прогресс в достижении гендерного паритета на должностях уровня Р1–Р4, 54% которых в отчетный период занимали женщины (по сравнению с 55% в ходе итогового мониторинга выполнения Плана действий на 2018–21 годы).
14. МОТ включила в План действий на 2022–25 годы новый показатель, связанный с повышением потенциала трехсторонних участников в реализации инициатив по обеспечению гендерного равенства, поддерживаемых посредством региональных стратегий, с учетом восстановления после пандемии. Благодаря этой поддержке в 2022–23 годах МОТ организовала более 30 целевых мероприятий по наращиванию потенциала в области гендерного равенства для трехсторонних участников во всех пяти регионах, что

позволило превысить целевой показатель по проведению как минимум одного мероприятия по наращиванию технического потенциала в полевых бюро в двух регионах в 2022 году и в трех регионах в 2023 году.

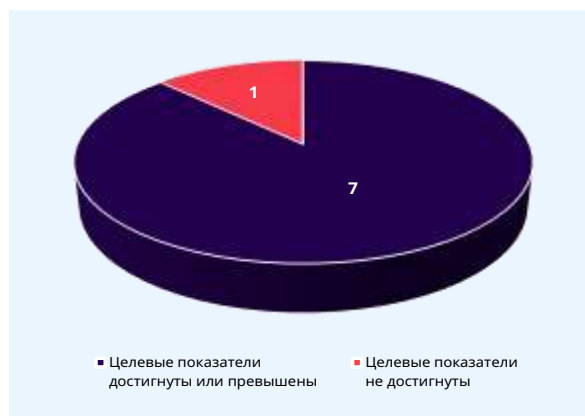
15. В течение двухлетия 2022–23 годов по меньшей мере 54% глобальных общесистемных соглашений ООН о сотрудничестве и механизмов их реализации включали конкретные формулировки и последствия на основании преобразующей повестки дня МОТ в области гендерного равенства.
16. В 2023 году на трех из 14 совещаний Глобальной группы управления / Группы высшего руководства МОТ обсуждались вопросы, связанные с гендерной проблематикой, в частности экономика ухода и выполнение Плана действий на 2022–25 годы, что соответствует целевому показателю, установленному на отчетный период.
17. МОТ превысила целевые показатели, установленные по двум показателям оценок. В общей сложности 88% оценок, проанализированных в ходе репрезентативной выборки, обеспечивают сбор данных, касающихся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также полностью или в достаточной степени учитывают эти два вопроса в рамках их общей сферы применения. Кроме того, 84% оценок проводятся с использованием эффективных методов и методов анализа для решения проблемы гендерного неравенства. Что касается аудита, то в 100% отчетов полевых бюро, прошедших аудиторскую проверку, выявлены гендерные риски (например, посредством проверок механизмов обеспечения качества страновых программ достойного труда (СПДТ)) и определены принятые меры для их устранения.
18. Результаты деятельности МОТ по достижению целей в области гендерного равенства представлены ниже в соответствии с шестью основными направлениями деятельности ОСПД ООН (см. рисунки 2–7). Некоторые результаты подробно проанализированы в следующем разделе.

Результаты деятельности МОТ по достижению целей в области гендерного равенства в соответствии с шестью основными направлениями деятельности ОСПД ООН

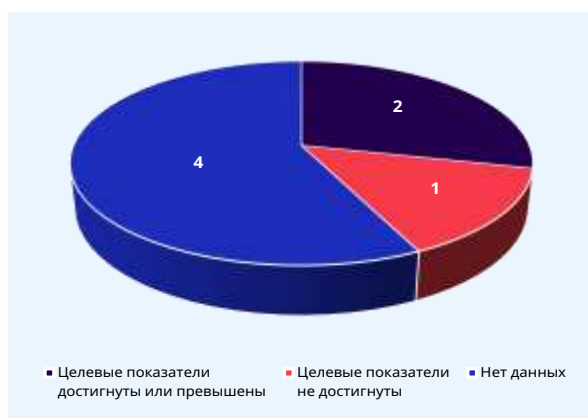
► Рисунок 2. Управление, ориентированное на результаты: гендерные результаты, относящиеся к Целям в области устойчивого развития, отчетность по гендерным результатам и программные результаты в области гендерного равенства



► Рисунок 3. Контроль: оценка и аудит с учётом гендерных факторов



► Рисунок 4. Подотчетность: политика и планирование, лидерство и управление эффективностью с учетом гендерных факторов



► Рисунок 5. Гендерная архитектура: Равное представительство женщин, организационная культура и распределение финансовых ресурсов



► Рисунок 6. Оценка и развитие потенциальных возможностей



► Рисунок 7. Знания, коммуникации и согласованность действий



Примечание: Общие цифры, показанные на рисунках, соответствуют количеству достигнутых или превышенных целевых показателей (темно-синий), недостигнутых целевых показателей (красный) или целевых показателей, по которым нет данных (ярко-синий).
Источник: МОТ, 2023 г.

Достигнутый прогресс и перспективные тенденции

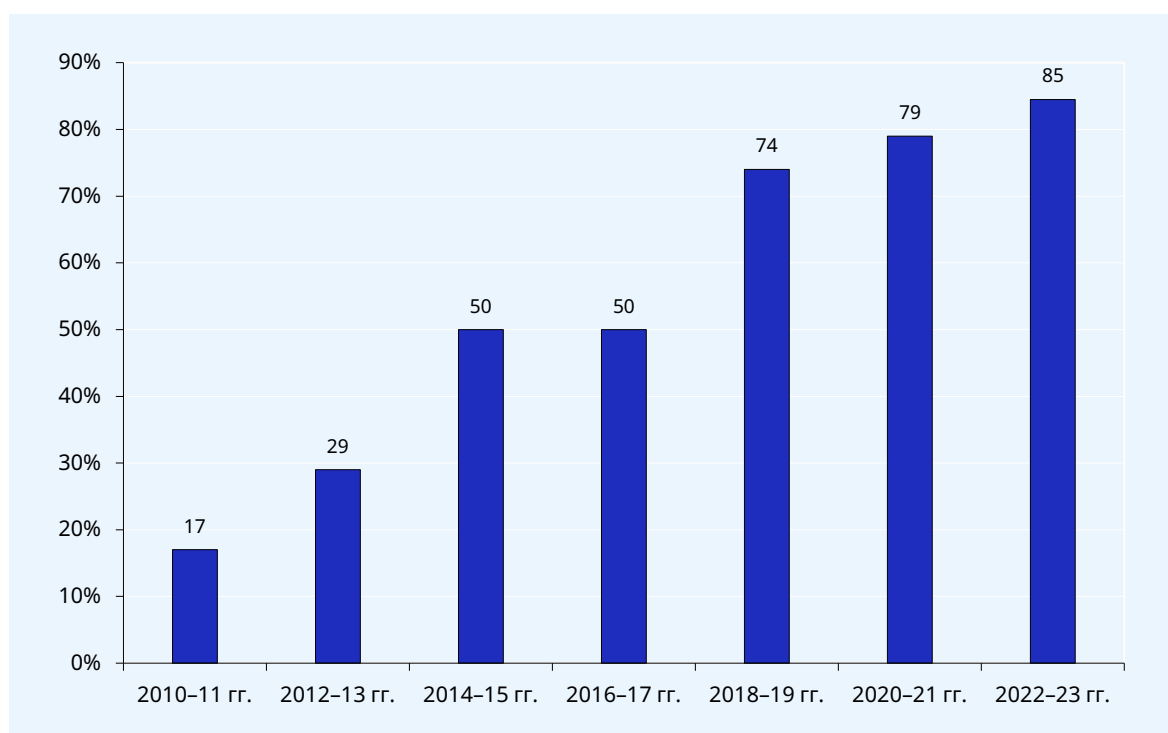
19. Прямое общее сравнение с предыдущими планами действий возможно лишь в ограниченном объеме, поскольку не все используемые показатели полностью идентичны. Тем не менее в отношении показателей, по которым можно провести такое сравнение, можно отметить некоторые положительные изменения по всем трем приоритетам Плана действий, а именно: кадровым и структурным вопросам, а также вопросам по существу. Например:
- МОТ приближается к достижению гендерного паритета: доля женщин на должностях уровня P5 и выше увеличилась с 34% в 2009 году до примерно 43% в 2023 году, превысив целевой показатель в 40%. Однако результаты могут варьироваться в зависимости от региона, а в некоторых регионах они как минимум на 10 процентных пунктов ниже целевого показателя по гендерному паритету. Например, в Северной и Южной Америке и странах Карибского бассейна женщины занимают 36%, а в Азиатско-Тихоокеанском регионе 33% должностей уровня P5 и выше. Более детальный анализ в отношении доли женщин на должностях уровня P5 и выше показывает, что женщины занимают: а) 100% должностей заместителя Генерального директора; b) 78% должностей помощников Генерального директора; c) 57% должностей уровня D2; d) 41% должностей уровня D1; e) 40% должностей уровня P5. МОТ должна использовать общий импульс, созданный стремлением к гендерному паритету, чтобы обеспечить сохранение прогресса в достижении гендерного баланса на всех уровнях.
 - Наблюдается устойчивый рост доли недавно принятых СПДТ, в которых учитываются гендерные аспекты: с 17% в 2010–11 годах до 85% в 2022–23 годах (см. рисунок 8). В этой связи можно привести примеры Китая, Лаосской Народно-Демократической Республики, Пакистана и Вьетнама.
 - Отмечается более широкое участие женщин в мероприятиях, организованных отделом исследований: доля женщин, выступающих в качестве докладчиков, увеличилась с 44% в 2022 году до 57% в 2023 году.
 - На программном уровне МОТ превзошла ожидания с точки зрения вклада результатов в области политики в достижение гендерного равенства и Цели в области устойчивого развития (ЦУР) 5 (обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек). Хотя целевой показатель, установленный на 2022–23 годы, составлял 63%, интенсивные консультации и обсуждения привели к тому, что ЦУР 5 и мероприятия, связанные с достижением гендерного равенства, были включены во все результаты в области политики, предусмотренные Программой и бюджетом на 2024–25 годы; это в свою очередь означает, что 100% результатов в области политики способствуют достижению гендерного равенства и ЦУР 5⁶. Это представляет собой фундаментальное изменение в планировании и соответствует цели полной интеграции гендерных аспектов в мандат МОТ.
 - Еще одна положительная тенденция связана с результатами, достигнутыми МОТ по показателю, измеряющему долю оценок, включающих гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Этот показатель увеличился с 51% в 2020–21 годах до 80% в 2022–23 годах. Эта положительная тенденция отражает общую эффективность деятельности МОТ в области институционального надзора (оценка и аудит

⁶ GB.347/PFA/1.

гендерной проблематики): семь из восьми целевых показателей были достигнуты или превышены МОТ (см. рисунок 3).

- Необходимо также отметить, что за отчетный период были достигнуты все целевые показатели в области коммуникации. В Глобальной коммуникационной стратегии МОТ (2022 г.) подчеркивается важность интеграции вопросов гендерного равенства и инклюзии лиц с ограниченными возможностями во все мероприятия по коммуникации МОТ. В настоящее время не менее 90% планов и руководств, разработанных Департаментом коммуникаций и общественной информации, содержат указания на гендерное равенство, а 90% учебных лабораторий Департамента придерживаются гендерно-ориентированного подхода.

► **Рисунок 8. Доля страновых программ достойного труда, учитывающих гендерные факторы**



Источник: МОТ, 2023 г.

20. Тем не менее есть возможности для улучшения и в других областях. Например:

- МОТ добилась неоднозначных результатов в достижении гендерного равенства в своей организационной архитектуре (см. рисунок 5). Несмотря на прогресс в достижении кадровых целевых показателей, МОТ так и не удалось добиться гендерного паритета на официальных заседаниях, включая Международную конференцию труда и региональные совещания, в отношении которых проводится сбор информации. В 2023 году женщины составляли 36,5% от общего числа аккредитованных и зарегистрированных делегатов и технических советников на Международной конференции труда, тогда как целевой показатель гендерного паритета находится в диапазоне 47–53%. В соответствии с рекомендациями, сформулированными в 2021 году органами,

ответственными за этот показатель⁷, важно повышать осведомленность социальных партнеров МОТ о необходимости достижения гендерного паритета в составе делегаций и о его положительном воздействии посредством активных усилий по включению этого вопроса в региональные обсуждения в ходе подготовки к официальным совещаниям. Кроме того, такая статистика должна систематически собираться и оцениваться для всех официальных трехсторонних совещаний МОТ, таких как технические совещания и совещания экспертов.

- Аналогичным образом, МОТ необходимо активизировать усилия по всестороннему учету проблемы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в своих программах оценки и развития потенциала (см. рисунок 6). Например, требуются дополнительные усилия для увеличения доли женщин среди участников учебных мероприятий, проводимых Международным учебным центром МОТ (Туринским центром), которая в настоящее время составляет 39,5% по сравнению с целевым показателем в 43%. Этого можно достичь путем повышения осведомленности представителей МОТ о необходимости уделять приоритетное внимание назначениям женщин и создавать стимулы для их более широкого участия. Несмотря на продолжающиеся усилия по привлечению большего числа сотрудников-мужчин МОТ к участию в учебных мероприятиях Туринского центра по вопросам гендерного равенства, доля участников-мужчин остается на уровне около 17%, что подчеркивает необходимость активного стимулирования интереса мужчин к такой деятельности.
- Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») в рамках своего мандата по мониторингу прогресса Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и с учетом ОСПД ООН рекомендовала сделать недавно разработанную учебную программу МОТ в области гендерного равенства, призванную восполнить пробелы в потенциале и способствовать всестороннему учету гендерной проблематики, обязательной для сотрудников МОТ и Туринского центра, а также рекомендовала направить усилия на увеличение доли мероприятий по сотрудничеству в целях развития, в которых учитываются гендерные аспекты, в глобальных проектах и регионах с самыми низкими результатами в этой области.
- Кроме этого, следует направить усилия на создание эффективных механизмов мониторинга и распределения финансовых ресурсов, а также на совершенствование методов количественной оценки расходов, связанных с продвижением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин. С этой целью необходимо усовершенствовать существующие механизмы контроля за использованием ресурсов и удвоить усилия для обеспечения соответствия МОТ текущей практике ООН и показателю ОСПД ООН.
- Следует также приложить усилия для увеличения доли исследований, авторами которых выступают женщины: в настоящее время уровень таких исследований на 6% ниже показателя по гендерному паритету.

⁷ GB.343/INS/INF/3.

► Активизация усилий по достижению более амбициозных целей в области гендерного равенства

21. В отношении выполнения и мониторинга Плана действий на 2022–25 годы и текущих показателей эффективности МОТ выявила ряд трудностей, которые следует учитывать при реализации как второго этапа Плана действий на 2022–25 годы, так и будущих вариантов таких планов действий. Это позволило бы улучшить качество некоторых показателей и в то же время повысить уровень амбициозности Плана действий. Так, критерии измерений, которые будут применяться при представлении результатов по определенным показателям, должны быть более четкими, чтобы облегчить сбор данных. В этой связи в качестве примера можно привести показатель доли проектных и программных предложений, соответствующих маркеру МОТ по гендерному равенству и недопущению дискриминации. Методология измерения, применяемая для этого показателя, может неточно представить результаты регионов с небольшими портфелями проектов сотрудничества в целях развития. Адаптация этого метода позволит собирать сопоставимые и точные годовые данные, которые можно было бы использовать для мониторинга всестороннего учета гендерных вопросов в портфелях проектов сотрудничества в целях развития в различных регионах.
22. Помимо этого, необходимо отметить наличие существенных возможностей для повышения согласованности Плана действий на 2022–25 годы с ОСПД ООН 2.0. Например, показатель 6 с) i) ОСПД ООН, который измеряет «обновленную политику и планы, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (с особым упором на всесторонний учет гендерных вопросов и равное представительство женщин)», указан в Планах действий на 2022–25 годы в целях его измерения как «доли должностей МОТ профессионального уровня (от P1 до P4, финансируемых из регулярного бюджета), занимаемых женщинами», что в свою очередь означает, что проводимые измерения обеспечивают получение лишь части соответствующей информации. Аналогичным образом, показатель 6 с) ii) ОСПД ООН, касающийся «создания специального механизма для должностей высшего уровня в целях обеспечения отчетности в отношении продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин», может быть дополнительно усилен в рамках Плана действий на 2022–25 годы. В этом отношении могут потребоваться дополнительные усилия для реализации плана по развитию кадрового потенциала МОТ, разработанного в 2022 году. Кроме того, показатели 10 b) и 10 с) ОСПД ООН, касающиеся параметров распределения финансовых ресурсов на цели обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, не имеют эквивалента в Планах действий на 2022–25 годы.
23. В Планах действий на 2022–25 годы необходимо отразить изменения, произошедшие в организационной структуре Организации после назначения нового руководства МОТ, чтобы избежать замедления прогресса, а также регресса или упущения ценных возможностей. Например, можно было бы интегрировать недавно запущенные программы и инициативы, такие как программы первоочередных действий, в План действий на 2022–25 годы, с тем чтобы придать дополнительный импульс предпринимаемым усилиям по реализации преобразующей повестки дня в области гендерного равенства. Это потребует углубленных консультаций, а также координации между указанным Планом действий и элементами нового направления, в котором движется МОТ.

24. За последние годы был достигнут значительный прогресс в усилиях по всестороннему учету проблемы гендерного равенства в исследовательской деятельности, наращивании потенциала и разработке политики МОТ. Тем не менее важно также отмечать результаты других мероприятий, связанных с гендерной проблематикой и осуществляемых за пределами Плана действий на 2022–25 годы, например результаты значительной технической работы, которая содействует продвижению гендерного равенства в сфере труда, но которая может не отражаться и не учитываться в механизмах отчетности Плана действий. К этому добавляются и другие аналогичные ограничения, возникающие в рамках программы и бюджета, которые снижают заметность фундаментальной деятельности по обеспечению гендерного равенства, проводимой МОТ на глобальном, региональном и национальном уровнях.
25. По мере развития деятельности в области обеспечения гендерного равенства с учетом новых и возникающих глобальных вызовов и тенденций крайне важно обеспечить, чтобы сотрудники МОТ были хорошо подготовлены к решению проблем гендерного неравенства и дискриминации. С этой целью онлайн-учебный курс *Gender equality matters: Achieving gender-transformative change* (Гендерное равенство имеет значение: реализация преобразующих изменений гендерной проблематики), недавно запущенный МОТ, можно было бы сделать обязательным для всех сотрудников в рамках более широкого плана по развитию потенциала одновременно с усилением роли и потенциальных возможностей ILO Global Gender Network (Глобальной сети МОТ по гендерным вопросам) в соответствии с целями, которые Организация должна достичь в рамках своего мандата. Программы, реализуемые в сотрудничестве с Туринским центром, например Гендерная академия и недавно запущенный курс по вопросам ухода и достойного труда, также могут способствовать достижению этой цели, а в долгосрочной перспективе будет полезно воспользоваться опытом, полученным в ходе реализации ILO Disability Inclusion Policy and Strategy 2020–23 (Политики и стратегии МОТ по интеграции инвалидов на 2020–23 годы).
26. МОТ последовательно достигала или превышала большинство целевых показателей, установленных в предыдущих планах действий по обеспечению гендерного равенства. Однако содействие гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин является постоянной задачей, и МОТ должна поставить перед собой цель идти дальше, чтобы достижение целевых показателей эффективности деятельности не превратилось в формальный процесс. Вместо того, чтобы устранять показатели эффективности, которые систематически соблюдались на протяжении многих лет, как это происходит в настоящее время, эти показатели следует скорректировать таким образом, чтобы они выступали в качестве катализаторов более активных действий для достижения больших результатов. Эту корректировку также следует провести в соответствии со структурой отчетности ОСПД ООН. Например, в Планах действий на 2018–21 годы показатель баланса профессиональной и частной жизни, обеспечиваемый политикой в области материнства, отцовства, усыновления, отпуска по неотложным семейным обстоятельствам, грудного вскармливания и ухода за детьми, был признан достигнутым и, следовательно, не был включен в План действий на 2022–25 годы. Однако трудности, возникающие при совмещении профессиональной и частной жизни, меняются по мере развития общества, его потребностей и демографии, что в свою очередь требует принятия новых мер, таких как отпуск по уходу, в том числе за пожилыми людьми, который доступен для всех, а не только для родителей.

27. Кроме того, для достижения большей согласованности Плана действий на 2022–25 годы с ОСПД ООН можно было бы также рассмотреть возможность согласования Плана действий на 2022–25 годы со Стратегией Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью. Это еще больше укрепит синергию между двумя структурами и будет способствовать более эффективному использованию комплексного и междисциплинарного подхода к борьбе с различными аспектами неравенства и дискриминации в соответствии с резолюцией и заключениями рабочей группы по общему обсуждению вопросов неравенства и сферы труда.

► Предлагаемое решение

28. Административный совет поручил МБТ:
- a) продолжить выполнение Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы, принимая во внимание его рекомендации и извлеченные уроки;
 - b) представить доклад на 356-й сессии (март 2026 г.) о результатах выполнения Плана действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2022–25 годы, а также о подходе, предлагаемом для следующего плана действий, с целью укрепления стратегического позиционирования МОТ в ее деятельности по обеспечению гендерного равенства для продвижения социальной справедливости.