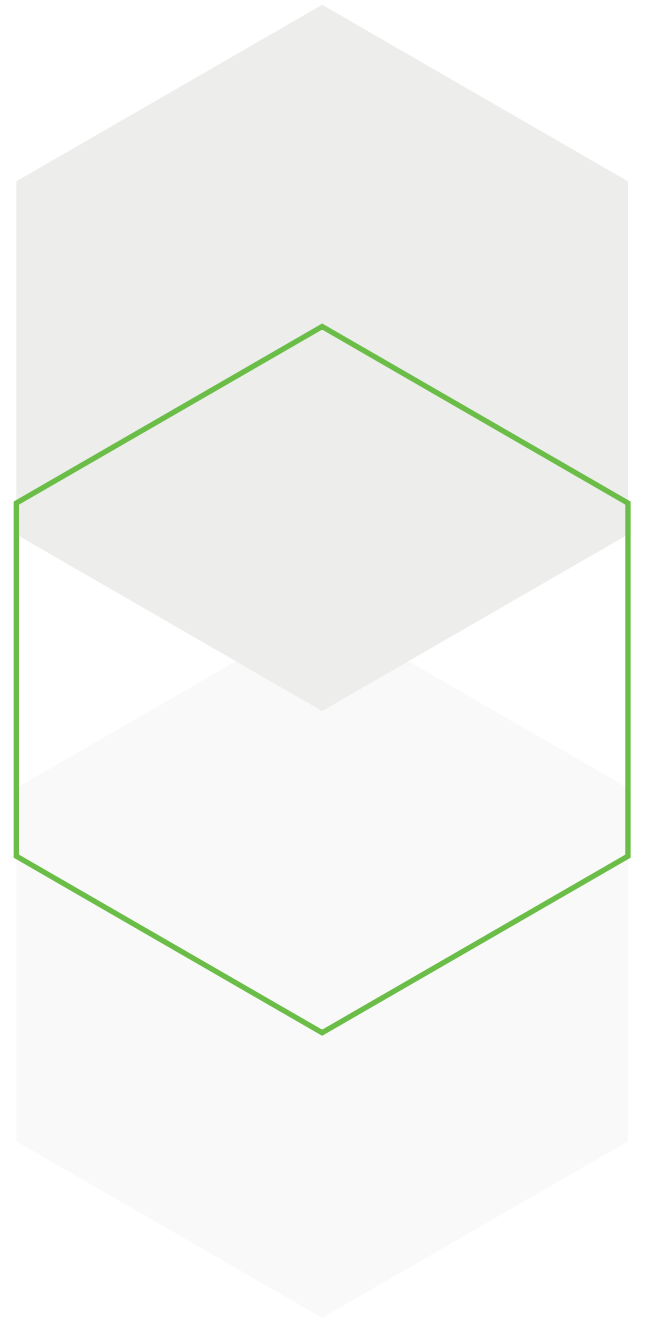
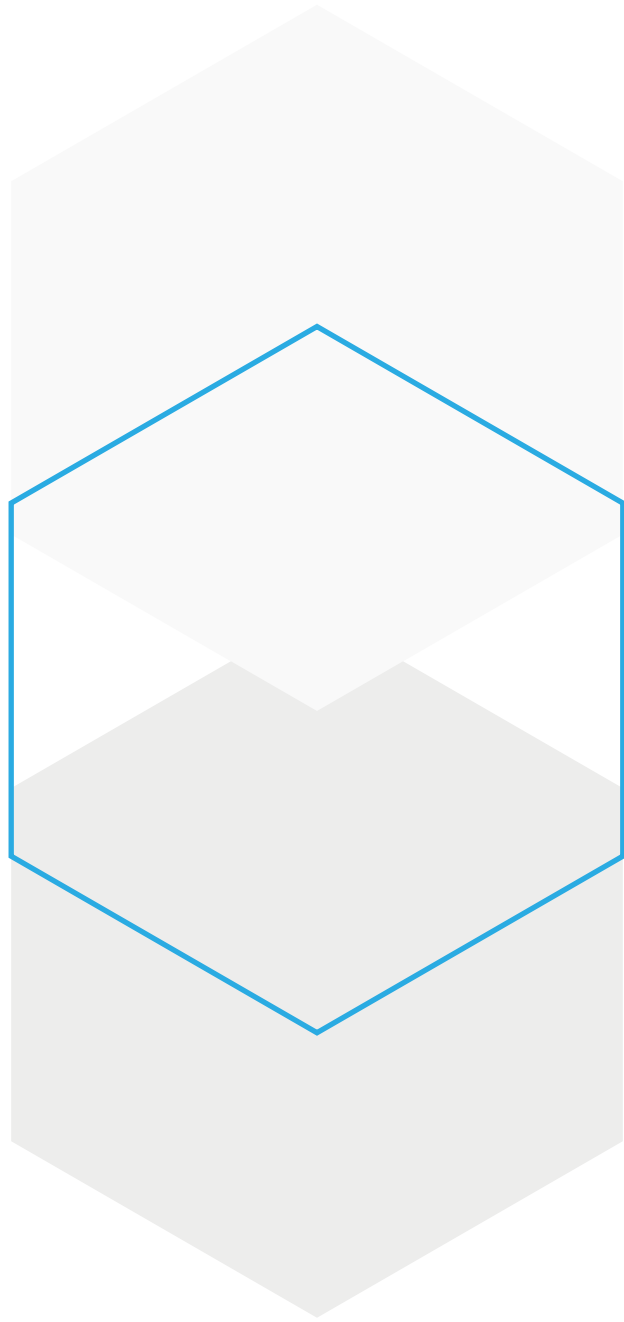


Руководство по учету гендерной проблематики при осуществлении Монреальского протокола





© 2023 Программа Организации Объединённых Наций по охране окружающей среды

ISBN:
Номер заказа:

Данная публикация может быть воспроизведена полностью или частично и в любой форме в образовательных или некоммерческих целях без специального разрешения правообладателя при условии указания источника. Программа Организации Объединённых Наций по охране окружающей среды будет признательна за получение экземпляров любой публикации, использующей данную публикацию в качестве источника.

Использование данной публикации для перепродажи или в каких-либо иных коммерческих целях не допускается без предварительного письменного разрешения Программы Организации Объединённых Наций по окружающей среде. Заявки на получение такого разрешения с указанием цели и объема воспроизведения следует направлять по адресу:
unep-communication-director@un.org.

Заявление об ограничении ответственности

Использованные обозначения и изложение материалов в настоящей публикации не подразумевают выражения мнений Секретариата Организации Объединённых Наций относительно правового статуса какой-либо страны, территории либо города или района или их властей, или относительно делимитации их рубежей или границ.

Упоминание коммерческой компании или продукции в настоящем документе не означает одобрения со стороны Программы ООН по окружающей среде или авторов. Использование информации из этого документа для популяризации или рекламы не допускается. Названия и символы товарных знаков используются в редакционных целях без намерения нарушить законы о товарных знаках или авторских правах.

Мнения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и не обязательно отражают точку зрения Программы Организации Объединённых Наций по окружающей среде. Мы сожалеем о любых ошибках или упущениях, которые могли быть допущены непреднамеренно.

© Карты, фотографии и иллюстрации согласно указаниям.

Рекомендуемая отсылка к источнику

Программа ООН по окружающей среде (2023). «Руководство по учету гендерной проблематики при осуществлении Монреальского протокола».



Слова признательности

Настоящее Руководство было разработано Юридическим отделом Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) «ОзонЭкшн» в рамках Многостороннего фонда по осуществлению Монреальского протокола. Данное руководство было написано исследователем г-жой Сома Дутта при участии ЮНЕП «ОзонЭкшн» и ООН-Женщины. Настоящее Руководство было скомпоновано г-жой Доминик Риос.

Проектом руководили:

Г-жа Элиза Рим, сотрудник по управлению программой ЮНЕП «ОзонЭкшн», ROAP

Г-жа Анне-Мария К. Феннер, специалист по информационным технологиям «ОзонЭкшн», ROLAC

Г-жа Нанон Иссаратарангул, консультант по коммуникациям и связям с общественностью

Проект курировал:

Г-н Джеймс Керлин, Глава ЮНЕП «ОзонЭкшн»

ЮНЕП «ОзонЭкшн» выражает благодарность за сотрудничество следующим рецензентам и авторам:

- Бутан**
- Г-жа Кунзанг, руководитель юридической службы, секретариат Национальной комиссии по окружающей среде
 - Г-н Ринзин Кунзанг, сотрудник по правовым вопросам, Национальная комиссия по окружающей среде Environment Commission

- Исламская Республика Иран**
- Д-р Эбрагим Хаджизаде, директор отдела защиты озонового слоя и национальный менеджер проекта, Департамент окружающей среды
 - Г-н Мехди Бахшизаде, озоновый уполномоченный, Национальный озоновый центр
 - Г-жа Марьям Мирзаей, руководитель KEDS Co

- Шри-Ланка**
- Г-н АВМ Рифа Вадуд, (бывший) директор по управлению ресурсами и Национального озонового центра (исполняющий обязанности), Министерство окружающей среды
 - Г-жа Модека Тилакаратна, помощник директора управления воздушными ресурсами и Национального озонового центра, Министерство развития и окружающей среды Махавели
 - Г-жа Саратанджали Манохаран, заместитель директора по управлению воздушными ресурсами и Национального озонового центра Министерства окружающей среды
 - Г-н Чандра Премасири, инструктор, НОЦ

- Камбоджа**
- Г-н Пак Сохаравут, заместитель генерального директора, Главное управление охраны окружающей среды, Министерство окружающей среды

- Филиппины**
- Инженер Визминда А.Осорио, помощник директора ОИК, Бюро экологического менеджмента, Департамент окружающей среды и природных ресурсов
 - Г-н Онофре П. Эскота, отдел озона, Бюро экологического менеджмента, Департамент окружающей среды и природных ресурсов
 - Г-н Дэйв Мабацца, сотрудник по планированию и мониторингу, отдел озона, Бюро экологического менеджмента, Департамент окружающей среды и природных ресурсов

- Самоа**
- Г-жа Тумау Хероувнна Неру, главный специалист по озону, секция озона, отдел метеорологии, министерство природных ресурсов и окружающей среды
 - Г-н Фаалавелаве Таулапапа, Озоновый уполномоченный, Национальный озоновый центр, Отдел метеорологии, Мулинуу

Палау • Г-жа Франческа Сунгино, специалист по озоноразрушающим веществам, Совет по охране окружающей среды

Чили • Г-жа Лорена Аларкон Рейес, консультант отдела озона, отдел изменения климата, правительство Министерства окружающей среды

ПРООН • Г-жа Ко Мияой, советник по гендерным вопросам, Бангкок
• Г-жа Маниша Сангхани, программный специалист, Отдел Монреальского протокола/Химические вещества, Природа, климат и энергетика, Бюро по политике и поддержке программ
• Г-жа Срияни Перера, специалист по гендерным вопросам
• Г-жа Бимали Амересекере, специалист по гендерным вопросам, Шри-Ланка
• Г-жа Моника Габа Кападиа, координатор по гендерным вопросам, Монреальский протокол

ЮНИДО • Г-жа Беттина Шрек, специалист по гендерным вопросам (в порядке ротации), Управление по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
• Г-жа Валерия Аррояве, Отдел Монреальского протокола, Департамент окружающей среды

Всемирный банк • Г-жа Анджела Армстронг, менеджер программы
• Г-жа Мэри-Эллен Фоли, старший специалист по окружающей среде
• Г-н Танават Джунчая, старший инженер по охране окружающей среды

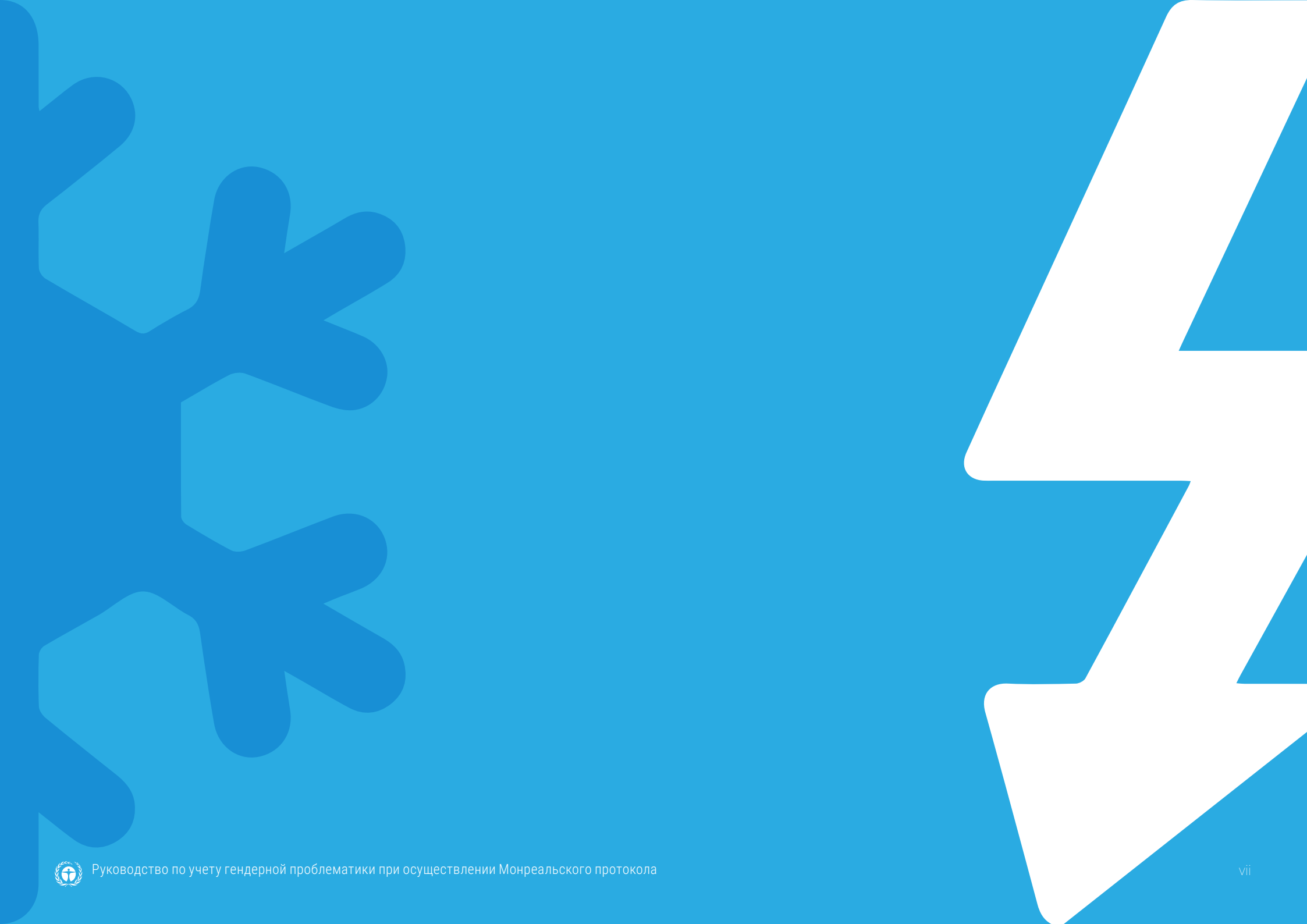
ООН Женщины • Г-жа Афина Дениз Галао, Азиатско-Тихоокеанское региональное отделение
• Г-жа Мария Хольцберг, региональный советник по гуманитарным вопросам и снижению риска бедствий, Азиатско-Тихоокеанское региональное бюро

ЮНЕП • Г-н Шаофэн Ху, (бывший) старший региональный координатор Монреальского протокола, «ОзонЭкшн», РОАП
• Г-жа Соня Вагнер, директор по управлению программами, «ОзонЭкшн», Париж
• Г-н Руперто де Хесус, ассистент программы, «ОзонЭкшн», Париж
• Г-жа Донналин Чарльз, региональный координатор Монреальского протокола, «ОзонЭкшн», ROLAC
• Г-н Андреа Осси Перета, менеджер программы, «ОзонЭкшн», РОАП
• Г-жа Вика Роджерс, директор по управлению программами, «ОзонЭкшн», РОАП
• Г-жа Чаруван Тинтукасири, ассистент программы, «ОзонЭкшн» РОАП
• Г-жа Патчарин Удомпорнвират, административный помощник, «ОзонЭкшн», РОАП
• Г-н Пипат Пуперасупонг, сотрудник по управлению программой ЮНЕП «ОзонЭкшн», РОАП
• Г-жа Янелит Руис, помощник по проектам и административным вопросам Программы содействия соблюдению Монреальского протокола
• Г-н Рэймонд Брандес, сотрудник по управлению программами (гендер), отдел гендера и гарантий, отдел политики и программ
• Г-жа Бавелин Мибей, младший сотрудник по гендерным вопросам, отдел по гендерным вопросам и гарантиям, отдел политики и программ



Аббревиатуры и сокращения

| | | | |
|----------------|--|--------------------|---|
| CAP | Программа содействия соблюдению Монреальского протокола («ОзонЭкшн») | НОЦ | Национальный озоновый центр |
| ЕЦА | Европа и Центральная Азия | ОРВ | Озоноразрушающие вещества |
| ПГП | Потенциал глобального потепления | ОТС/PICs | Островные тихоокеанские страны |
| ГХФУ | Hydrofluorocarbon | RAC | Охлаждение и кондиционирование воздуха |
| НРМР | План поэтапного выведения ГХФУ | ROLAC | Региональное отделение Латинской Америки и Карибского бассейна |
| ИА/IA | Исполняющее агентство | ЦУР/SDG | Цель устойчивого развития |
| MOT | Международная организация труда | STEM | Естественные науки, технические науки, инженерное дело и математика |
| ИУ | Институциональное укрепление (проекты) | TVET | Профессионально-техническое образование |
| МСОП | Международный союз охраны природы | ЮНЕП/ЮНЕП | Программа ООН по защите окружающей среды |
| KIP | Кигалийский План сокращения ГФУ | ПРООН/UNDP | Программа развития ООН |
| МОПО | Мониторинг, отчетность, проверка и оценка | РКИКООН | Рамочная Конвенция ООН об изменении климата |
| МЭС/MEA | Многостороннее экологическое соглашение | /UNFCCC | |
| МФ/MLF | Многосторонний фонд по осуществлению Монреальского протокола | ЮНИДО/UNIDO | Организация Объединённых Наций по промышленному развитию |
| МСБ | Малый и средний бизнес | | |
| НОУ/NOO | Национальный озоновый уполномоченный | | |



Оглавление

| | |
|--|-----------|
| СЛОВА ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ | iv |
| ПРЕДИСЛОВИЕ | x |
| 1. ВВЕДЕНИЕ | 12 |
| 1.1 ОБЗОР «РУКОВОДСТВА ПО УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА» | 14 |
| 1.2 КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ РУКОВОДСТВОМ | 15 |
| 1.3 ДЛЯ КОГО ПРЕДНАЗНАЧЕНО РУКОВОДСТВО? | 16 |
| 2. ОБЯЗАТЕЛЬНОСТЬ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА | 17 |
| 2.1 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН В ГЛОБАЛЬНОМ КОНТЕКСТЕ | 17 |
| 2.2 МОНРЕАЛЬСКИЙ ПРОТОКОЛ, ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ЦЕЛИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ | 19 |
| 2.3 ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ | 20 |
| 2.4 ПОНЯТИЕ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ | 21 |
| 2.5 ПОЛИТИКА ПО УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ В ПРОЕКТАХ, ПОДДЕРЖИВАЕМЫХ МНОГОСТОРОННИМ ФОНДОМ | 24 |
| 2.6 ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ЮНЕП ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ ПОСРЕДСТВОМ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА | 25 |
| 3. ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ И МОНРЕАЛЬСКИЙ ПРОТОКОЛ | 26 |
| 3.1 ИЗВЕСТНО, ЧТО ВОЗДЕЙСТВИЕ УЛЬТРАФИОЛЕТОВОГО ИЗЛУЧЕНИЯ ПО-РАЗНОМУ ВЛИЯЕТ НА МУЖЧИН И ЖЕНЩИН | 27 |
| 3.2 ЖЕНЩИНЫ ЯВНО НЕДОСТАТОЧНО ПРЕДСТАВЛЕНЫ В СЕКТОРАХ ХОЛОДИЛЬНОГО ОБОРУДОВАНИЯ И КОНДИЦИОНИРОВАНИЯ ВОЗДУХА (РАС), ОСОБЕННО НА ТЕХНИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ | 28 |
| 3.3 ПОСКОЛЬКУ ЖЕНЩИН НА ТЕХНИЧЕСКИХ ДОЛЖНОСТЯХ В СЕКТОРЕ РАС МАЛО, ЧИСЛО ТЕХ, КТО ПОЛУЧАЕТ ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ ПРОЕКТОВ, ПОДДЕРЖИВАЕМЫХ МФ, ОСТАЕТСЯ НЕБОЛЬШИМ | 30 |
| 3.4 ВО ВСЕМ МИРЕ ДОСТУП ЖЕНЩИН И ПРОДОЛЖЕНИЕ РАБОТЫ В ТЕХНИЧЕСКИХ ОБЛАСТЯХ ОГРАНИЧЕН СТРУКТУРНЫМИ И СОЦИАЛЬНЫМИ БАРЬЕРАМИ | 31 |
| 3.5 МНЕНИЕМ ЖЕНЩИН ПРЕНЕБРЕГАЮТ, КОГДА ПРИНИМАЮТСЯ РЕШЕНИЯ О ПРИОБРЕТЕНИИ ХОЛОДИЛЬНЫХ ПРИБОРОВ ДЛЯ ДОМАШНЕГО ХОЗЯЙСТВА | 32 |
| 3.6 ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ И ПОНИМАНИЕ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В МОНРЕАЛЬСКОМ ПРОТОКОЛЕ ШИРОКО ВАРЬИРУЮТСЯ СРЕДИ НОЦ И ДРУГИХ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН | 33 |
| 3.7 УЧАСТИЕ ЖЕНЩИН В РЕАЛИЗАЦИИ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА РАСТЕТ | 34 |
| 3.8 НОЦ НАЧАЛИ ВКЛЮЧАТЬ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ПРОЕКТНУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ, НО ЭТО НУЖДАЕТСЯ В ДАЛЬНЕЙШЕМ УСИЛЕНИИ | 36 |



| | |
|---|-----------|
| 4. ОТПРАВНЫЕ ТОЧКИ ДЛЯ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА: ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ | 39 |
| 4.1 ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ПРОГРАММНЫЕ МЕРЫ ПО ДОСТИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА И РАСШИРЕНИЮ ПРАВ ЖЕНЩИН ПОСРЕДСТВОМ МЕРОПРИЯТИЙ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА | 41 |
| 4.1.1 РЕЗУЛЬТАТ 1: РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН В СОСТАВЕ РАС В КАЧЕСТВЕ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ | 42 |
| 4.1.2 РЕЗУЛЬТАТ 2: УЛУЧШЕНИЕ ПОНИМАНИЯ И ПРИВЕРЖЕННОСТИ ДЕЛУ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ СРЕДИ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН, УЧАСТВУЮЩИХ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОТОКОЛА | 54 |
| 4.1.3 РЕЗУЛЬТАТ 3: ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ И ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ СРЕДИ ЖЕНЩИН, ЯВЛЯЮЩИХСЯ КОНЕЧНЫМИ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМИ ХОЛОДИЛЬНОГО И ОХЛАЖДАЮЩЕГО ОБОРУДОВАНИЯ | 57 |
| 4.1.4 РЕЗУЛЬТАТ 4: ПОВЫШЕННЫЙ ИНТЕРЕС И НАВЫКИ СРЕДИ ДЕВУШЕК ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА В СЕКТОРЕ ОХЛАЖДЕНИЯ И КОНДИЦИОНИРОВАНИЯ | 61 |
| 5. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕРЫ ПО УСИЛЕНИЮ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ РАВЕНСТВА | 66 |
| 5.1 УКРЕПЛЕНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ УЧЕТА ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ | 66 |
| ГРУППА ПО УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ | 66 |
| ПРИЕМ НА РАБОТУ | 67 |
| НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ | 67 |
| БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ | 67 |
| 5.2 ОПЕРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕДУРЫ В РАМКАХ ПРОЕКТОВ И МЕРОПРИЯТИЙ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА | 68 |
| 6. УЧЕТ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ МОНРЕАЛЬСКОГО ПРОТОКОЛА В ЧИЛИ И ШРИ-ЛАНКЕ: ПРИМЕРЫ ПЕРЕДОВОЙ ПРАКТИКИ | 74 |
| 6.1 ЧИЛИ | 74 |
| 6.1.1 ПРЕДЫСТОРИЯ | 74 |
| 6.1.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА ХОЛОДИЛЬНОГО СЕКТОРА И ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЙСТВИЙ | 75 |
| 6.1.3 МЕРЫ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В III ЭТАП НРМР ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ | 76 |
| 6.2 ШРИ-ЛАНКА | 77 |
| 6.2.1 ПРЕДЫСТОРИЯ | 77 |
| 6.2.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА | 78 |
| 6.2.3 МЕРЫ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В НРМР ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ | 79 |
| 7. ВЫВОДЫ | 80 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ССЫЛКИ | 81 |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ССЫЛКИ | 83 |

Предисловие

Расширение прав и возможностей женщин и содействие гендерному равенству имеют решающее значение для достижения устойчивого развития, что отражено в воплощенном в цели устойчивого развития (ЦУР) №5 Организации Объединенных Наций. Полноценное участие и вклад женщин жизненно важны для обеспечения здорового, продуктивного и справедливого общества и достижения экономического роста. Стороны Монреальского протокола и Многосторонний фонд призваны сыграть важную роль в воплощении этого стремления посредством систематического внедрения гендерного подхода в свою текущую работу. Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и Многосторонний фонд поддерживают такие усилия посредством специальной политики учета гендерной проблематики и связанных с ней действий.

Реализация Монреальского протокола открывает множество возможностей для продвижения гендерного равенства. Историческую недопредставленность женщин как на таможене, так и в секторе холодильного оборудования и кондиционирования воздуха возможно изменить. Женщин следует вдохновить и поддерживать, чтобы они участвовали в мероприятиях Монреальского протокола. Можно использовать образцы для подражания, чтобы вдохновить женщин и девушек, а молодых женщин можно мотивировать и помочь в выборе профессий, связанных с Монреальским протоколом. Действующим специалистам-женщинам можно предложить карьерный рост и наращивание потенциала в секторе холодильного оборудования и кондиционирования воздуха (РАС), а также лидерство в экологических программах, принятии решений и процессах управления.

Являясь агентством-исполнителем Многостороннего фонда, «ОзонЭкшн» ЮНЕП разработал свой внутренний План гендерной проблематики для систематической институционализации и включения гендерных вопросов в свою деятельность и процессы. Это включает в себя определение гендерно-чувствительных целей и показателей, выделение финансов и кадров для удовлетворения конкретных потребностей женщин и мужчин,

проведение тренингов и семинаров, а также назначение консультантов по вопросам гендерного равенства в экологической политике.

Часть плана «ОзонЭкшн» включает разработку и распространение публикаций, помогающих национальным озоновым уполномоченным решать гендерные вопросы на своем рабочем месте.

«ОзонЭкшн», проконсультировавшись со структурой «ООН-Женщины» и экспертом по гендерным вопросам, разработала данное «Руководство по учету гендерной проблематики при реализации Монреальского протокола» для продвижения повестки дня гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин посредством реализации мероприятий Монреальского протокола. Руководство предназначено в помощь национальным озоновым уполномоченным при решении гендерных вопросов в ходе их повседневной работы и деятельности.

Данная публикация не носит запретительный или всеобъемлющий характер. В ней представлены идеи, рекомендации и примеры с целью дать читателю представление о возможных решениях. Национальный озоновый уполномоченный должен решить, какой тип действий наиболее подходит для его страны, учитывая ее уникальные национальные условия. «ОзонЭкшн» ЮНЕП надеется, что настоящая публикация будет интересна для чтения и вдохновит читателя на действия по актуализации гендерной проблематики. Никакое действие не является слишком малым – помните, что долгий путь начинается с первого шага.

Джеймс Керлин
Руководитель филиала «ОзонЭкшн»



1. Введение

Учет гендерной проблематики при реализации Монреальского протокола по веществам, разрушающим озоновый слой (Монреальский протокол), который является международным договором, подписанным и принятым в 1987 году, соответствует Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой четко признается связь между охраной окружающей среды и гендерным равенством, а также мандатом Организации Объединенных Наций (ООН) по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.

Цель устойчивого развития (ЦУР) 5 гласит: «Гендерное равенство – это не только фундаментальное право человека, но и необходимая основа для мирного, процветающего и устойчивого мира. Следовательно, предоставление женщинам и девушкам равного доступа к образованию, здравоохранению, достойной работе, а также представленность в политических и экономических процессах принятия решений будет способствовать устойчивости экономики, и принесет пользу обществу и человечеству в целом».

Поддержка гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девушек вносят решающий вклад в ускорение устойчивого развития под эгидой Монреальским протоколом. Монреальский протокол, являющийся одним из знаковых многосторонних природоохранных соглашений (МЕА), регулирует производство и потребление 114 искусственных химикатов, включая поэтапное выведение озоноразрушающих веществ (ОРВ) и сокращение гидрофторуглеродов (ГФУ), постепенно и с разными графиками для развитых и развивающихся стран (именуемых «странами статьи 5»).

Согласно этому договору, все стороны несут конкретную ответственность за подконтрольные вещества, в том числе, включенные в графики поэтапного отказа/поэтапного сокращения, за надзор над торговлей со странами, не являющимися Сторонами, за ежегодную отчетность и внедрение национальных систем лицензирования для контроля импорта и экспорта.

В конце 2019 года Исполнительный комитет (Исполком, ExCom) Многостороннего фонда (МФ) по выполнению Монреальского протокола утвердил свои Принципы учета гендерной проблематики и подтвердил важность учета гендерной проблематики в проектах, поддерживаемых МФ. Гендерная политика ООН, включая политику Программы ООН по окружающей среде (ЮНЕП), и Принципы МФ, распространяются на проекты, встречи и мероприятия. Несмотря на предпринимаемые усилия, женщины в секторе холодильного оборудования и кондиционирования воздуха (РАС), особенно в технической сфере, недостаточно представлены. В то же время, необходимо усилить сбор и отчетность по гендерной информации в рамках проектов и мероприятий МФ.

ЮНЕП является одним из четырех агентств-исполнителей (IA) в рамках МФ по реализации Монреальского протокола. В рамках программы «ОзонЭкшн» ЮНЕП Программа содействия соблюдению (CAP) помогает национальным озоновым центрам (НОЦ) обеспечивать соблюдение Монреальского протокола и поправок к нему на национальном уровне. Поскольку ответственность за исполнение Монреальского протокола в конечном счете лежит на национальных правительствах, то НОЦ создаются при правительствах каждой страны. НОЦ отвечают за реализацию проектов институционального усиления (IS), планов управления поэтапным отказом от ГХФУ (HPMP), выполнение планов по ГФУ, согласно Кигалийской поправке (KIP), проектов конверсии и других вспомогательных мероприятий. НОЦ сведены в десять региональных или субрегиональных сетей, которые составляют основу глобальной озоновой сети и являются механизмом наращивания потенциала МФ. В качестве исполнительного агентства МФ, «ОзонЭкшн» при юридическом отделе способствует гендерной проблематике в соответствии с общей политикой ООН и, в частности, применяет политику и стратегию ЮНЕП в области гендерного равенства и окружающей среды, а также принципы Многостороннего фонда по гендерным вопросам и проектам, поддерживаемым МФ.

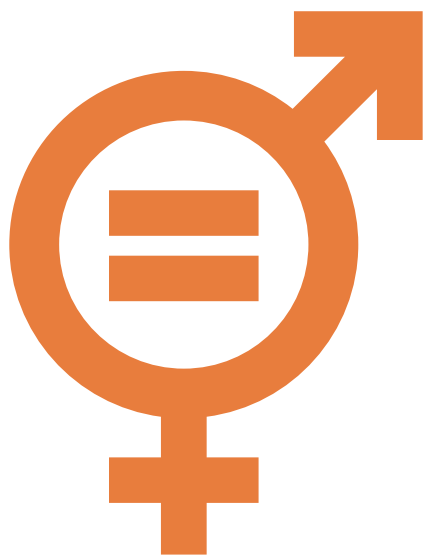


03



1.1. Обзор «Руководства по учету гендерной проблематики при выполнении Монреальского протокола»

Исполнение Монреальского протокола открывает возможности для гендерного равенства во многих отношениях, например, поощряя женщин делать карьеру в секторе РАС, и брать на себя руководящие роли в процессах экологического управления, что способствует гендерному равенству и расширению прав и возможностей всех женщин и девушек (ЦУР 5, задачи 5.1 и 5.5).



Настоящее «Руководство по учету гендерной проблематики при реализации Монреальского протокола» (далее, «Руководство») разработано с целью продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках реализации Монреальского протокола посредством НОЦ и национальных заинтересованных сторон, занимающихся учетом гендерной проблематики в своей повседневной работе и деятельности. В Руководстве отражены существующие вызовы и проблемы при достижении гендерного равенства посредством мероприятий Монреальского протокола, определены возможности учета гендерной проблематики в рамках реализации Монреальского протокола, а также приведены примеры и передовая практика различных стран.

Руководство разработано в результате циклического процесса, который включал обзор документации, связанной с МФ (глобальный и страновой уровень), в т.ч., отдельных проектных предложений МФ, рабочие программы и отчеты о ходе работ, отчеты об оценке и соответствующие документы, консультации с выбранными НОЦ и четырьмя учреждениями-исполнителями, анкетный опрос, охвативший 29 НОЦ, который позволил получить дополнительную информацию о достижениях и проблемах, связанных с гендерной проблематикой.

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

ЗАДАЧА 5.1

Повсеместно ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин и девочек

ЗАДАЧА 5.5

Обеспечить всестороннее и реальное участие женщин и равные для них возможности для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и общественной жизни

Рис. 1. ЦУР 5. Гендерное равенство

1.2 Как пользоваться Руководством

Глава 1

Введение

Глава 2

Приверженность Монреальского протокола к гендерному равенству

Глава 3

Гендерные вопросы в Монреальском протоколе

Глава 4

Отправные точки к учету гендерных аспектов при исполнении Монреальского протокола

Глава 5

Институциональные меры по усилению учета гендерной проблематики

Глава 6

Учет гендерной проблематики в Шри-Ланке и Чили при реализации Монреальского протокола

Глава 7

Выводы

Руководство начинается с обзора глобального контекста гендерного равенства, а также гендерных концепций и обязательств в соответствии с Монреальским протоколом. Далее следует изложение актуальности гендерных вопросов при реализации Протокола, примеры действий, предпринятых различными НОЦ и соответствующими правительствами, а также проблем, с которыми они столкнулись. На основе этой оценки и передового опыта выдвигаются предложения по программным действиям (внешним) и возможным отправным точкам для совершенствования гендерного равенства посредством мероприятий Протокола. Это дополняется набором предлагаемых институциональных мер (внутренних), которые может предпринять ЮНЕП для укрепления своих процессов и потенциала по решению проблем гендерного равенства. Также есть тематические исследования двух стран, Шри-Ланки и Чили, которые добились хороших результатов на этом поприще.



Рис. 2. Построение «Руководства»

1.3. Для кого предназначено Руководство

Настоящее Руководство задумано как практический документ в помощь сотрудникам НОЦ, таможенникам и правоохранительным органам, заинтересованным сторонам сектора RAC и предприятиям или партнерам инвестиционных проектов: определить отправные точки к основным гендерным вопросам в их повседневной работе по разработке нормативных требований, стратегий, политики, проектов и мероприятий, управляя внедрением национальных правил, представлением данных и работой с национальными и международными учреждениями. К ним относятся мероприятия, связанные с HPMP, проектами институционального укрепления, KIP, промышленными конверсиями или инвестиционными проектами, информационно-просветительской и коммуникационной деятельностью для повышения осведомленности, а также создание условий для работы над политикой и нормативными актами в отношении целевых показателей по ОРВ/ГФУ.



Руководство задумано для повышения осведомленности ключевых заинтересованных сторон, таких как:

- 1 Соответствующие министерства или ведомства, например, окружающей среды, торговли, промышленности, таможни, правоохранительных органов, бюро стандартов, образования, труда, комитета женщин.
- 2 Университеты, профессионально-технические училища (ПТУ) и другие учебные заведения.
- 3 Торговцы и поставщики ОРВ/ГФУ, например, импортеры, экспортеры, дистрибьюторы.
- 4 Компании, использующие ODS/ГФУ, например, импортеры, экспортеры и производители холодильного оборудования, пеноматериалов и систем кондиционирования воздуха.
- 5 Техники RAC, которые предоставляют услуги по системам охлаждения и кондиционирования воздуха и используют оборудование, работающее на ODS/ГФУ.
- 6 Конечные пользователи, например, широкая общественность, малые и средние предприятия, коммерческие и жилые здания, где используются большие системы кондиционирования воздуха.
- 7 Компании, предоставляющие услуги и заменители ОРВ/ГФУ, а также конечные пользователи заменителей ОРВ/ГФУ.

2. Обязательство по соблюдению гендерного равенства и расширение возможностей женщин при выполнении Монреальского протокола



2.1. Гендерное равенство и расширение возможностей женщин в глобальном контексте

Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин являются предпосылкой и ключевым фактором устойчивого развития. В Повестке дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года подчеркивается, что гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин являются целью сами по себе и в то же время пересекаются со всеми ЦУР (Программа развития Организации Объединенных Наций [ПРООН], Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде [ЮНЕП] и ООН Женщины-2020). Далее в документе говорится, что «...Сторонам следует учитывать императивы справедливого перехода рабочей силы и создания достойной работы и квалифицированных рабочих мест...» (Организация Объединенных Наций [ООН] 2015). Фундаментальный принцип Повестки дня на период до 2030 года заключается в том, чтобы «никто не остался за бортом». Это означает, что требуется трансформация глубоко укоренившихся систем – экономических, социальных и политических, структур управления и бизнес-моделей на всех

уровнях, от местного до глобального, и что развитие должно принести пользу всем, особенно уязвимым и маргинализированным группам населения (Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам [UNDESA]).

Поэтому достижение устойчивого развития требует признания вклада женщин, которые составляют половину населения мира, обеспечения их значимого участия в принятии решений, которые влияют на их жизнь и на их сообщества, а также равных выгод как для женщин, так и для мужчин. Особое значение для Монреальского протокола имеет сделанный в Повестке дня-2030 акцент на связь между нулевым балансом и расширением прав и возможностей женщин, где учет гендерной проблематики выделяется как важнейший и системный элемент реализации программы. Женщины и девушки должны иметь равный доступ к качественному образованию, экономическим ресурсам и участию в политической жизни, а также равные с мужчинами и юношами возможности трудоустройства, лидерства и принятия решений на всех уровнях (ООН, 2015).

Приверженность гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин обязательна в глобальном масштабе. Приняты многочисленные межправительственные решения и политика, стратегии и программы. Большинство стран приняли четкие политические мандаты, создали специальные министерства или другие национальные правительственные организации, на которые возложена ответственность за продвижение гендерного равенства, а также приняли законы для защиты прав женщин и улучшения положения женщин в правительстве и обществе.

Несмотря на эти усилия, гендерное неравенство сохраняется. В большинстве обществ гендерное неравенство по-прежнему глубоко укоренилось: женщины страдают от отсутствия доступа к достойной работе, сталкиваются с профессиональной сегрегацией и гендерным разрывом в оплате труда. Некоторые из сохраняющихся пробелов заключаются в следующем (ООН-женщины, 2022 г.):

В 49 странах

до сих пор отсутствуют законы, защищающие женщин от домашнего насилия

Во многих странах по-прежнему действуют законы, дискриминирующие женщин. А в 39 странах запрещены равные права наследования для дочерей и сыновей. Гендерное насилие остается сегодня одним из наиболее распространенных нарушений прав человека в мире.

Женщины выполняют в 2.6x

больше неоплачиваемой работы по уходу и домашней работе, чем мужчины

Хотя от этой работы зависят семьи, общество и экономика, женщины получают низкие заработки и у них остается меньше времени на занятия не связанные с трудовой деятельностью.

63%

уровень участия женщин в рабочей силе

Гендерный разрыв в экономическом участии мало изменился за последние 20 лет. Во всем мире уровень участия женщин в рабочей силе (для женщин в возрасте 25–54 лет) составляет 63 процента по сравнению с 94 процентами для мужчин (ООН-женщины, 2018). В Азиатско-Тихоокеанском регионе только 50 процентов женщин трудоспособного возраста являются экономически активными по сравнению с 84 процентами мужчин. Около 64 процентов работающих женщин в регионе заняты неформально (Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана [ESCAP]. Более того, женщины зарабатывают на 23 процента меньше, чем мужчины (ООН-женщины, 2018).

23.7%

мест в парламенте занимают женщины

Хотя в последние годы все больше женщин заняли политические должности, в том числе с использованием специальных квот, они по-прежнему занимают лишь 23,7 процента мест в парламенте, что далеко от паритета. Немного лучше ситуация и в частном секторе, где женщины во всем мире занимают менее трети руководящих должностей высшего и среднего звена.



2.2 Монреальский протокол, гендерное равенство и цели устойчивого развития



Помимо восстановления озонового слоя для защиты здоровья человека и средств к существованию, Монреальский протокол потенциально может принести и другие социальные выгоды, такие как сокращение выбросов парниковых газов, инновации в промышленности, создание рабочих мест, более эффективное использование энергии и содействие к гендерному равенству. Некоторые потенциальные связи между Протоколом и Результатами гендерного равенства в различных ЦУР показаны на рис. 3.



1 ЛИКВИДАЦИЯ НИЩЕТЫ

Поддержка принадлежащего женщинам малого, среднего, крупного бизнеса и техников в деле перехода на технологии, которые не разрушают озоновый слой.

Создание рабочих мест для женщин и сохранение за ними.

Повышение производительности промышленности.



2 0 ГОЛОДАЮЩИХ

Ликвидация голода, обеспечение продовольственной безопасности и улучшение питания и содействие устойчивому развитию сельского хозяйства

Поддерживать производительность сельского хозяйства, где занято множество женщин.

Поддерживать холодильный сектор с целью продления срока годности продовольствия, позволяющего перевозку на большие расстояния.



3 ЗДОРОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

Обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте

Сокращение смертности и заболеваемости от разрушения озонового слоя, в т.ч., поражения зрения (например, катаракты), подавления иммунной системы и преждевременного старения кожи.



5 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО

Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек

Действенное участие женщин в работе и на руководящих должностях в холодильном секторе.



7 ДОСТУПНЫЕ И ЧИСТЫЕ ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ

Обеспечение всеобщего доступа к недорогим, надежным, устойчивым и современным источникам энергии для всех

Содействие инвестициям в системы отопления и охлаждения; программы замены бытовых холодильников, которыми много пользуются женщины.



12 РАЦИОНАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ПОТРЕБЛЕНИЯ И ПРОИЗВОДСТВА

Обеспечение перехода к рациональным моделям потребления и производства

Повышение КПД бытовых холодильных систем и охлаждения, которыми много пользуются женщины.

Рис. 3. Потенциальный вклад Монреальского протокола в достижение результатов гендерного равенства в ЦУР

2.3 Понятия и определения

Правильно используем терминологию

Определения «гендера» и «пола» имеют различительный характер.



Гендер описывает социальные отличия мужчин от женщин, а **пол** описывает всеобщие биологические характеристики мужчин и женщин.
«Гендерная проблема» касается как гендерных, так половых аспектов.
Термины «гендер» и «женщины» не являются синонимами.



Гендерное равенство касается равноправия, ответственности и возможностей женщин, мужчин, юношей и девушек. Равенство не подразумевает единообразие, а то, что права мужчин и женщин не зависят от их пола. Гендерное равенство подразумевает, что интересы, потребности и приоритеты всех полов учитываются, признается разнообразие различных групп. Гендерное равенство – не проблема женщин, а должна охватывать все гендеры, признавая при этом, что ни все мужчины, ни все женщины не являются однородной группой» (UNWOMEN, без даты)



Гендерная справедливость касается справедливого распределения обязанностей и благ между мужчинами и женщинами. Могут потребоваться меры по компенсации имевших и имеющих место несправедливостей, ограничивающих обязанности и блага.



Гендерные нормы установленные ожидаемые стандарты действий и поведения мужчин и женщин. Эти стандарты укореняются на раннем этапе жизни, приводя к широкому подчинению гендерной социализации и стереотипам.



Расширение прав и возможностей женщин касается процесса обретения женщинами власти и контроля посредством участия в политике и возможности лидерства. Дабы расширить свои права, женщины должны обладать равным потенциалом и равным доступом к возможностям для реализации своих прав, потенциала, уверенности и свободы выбора, с целью противодействия дискриминации и неравенству.

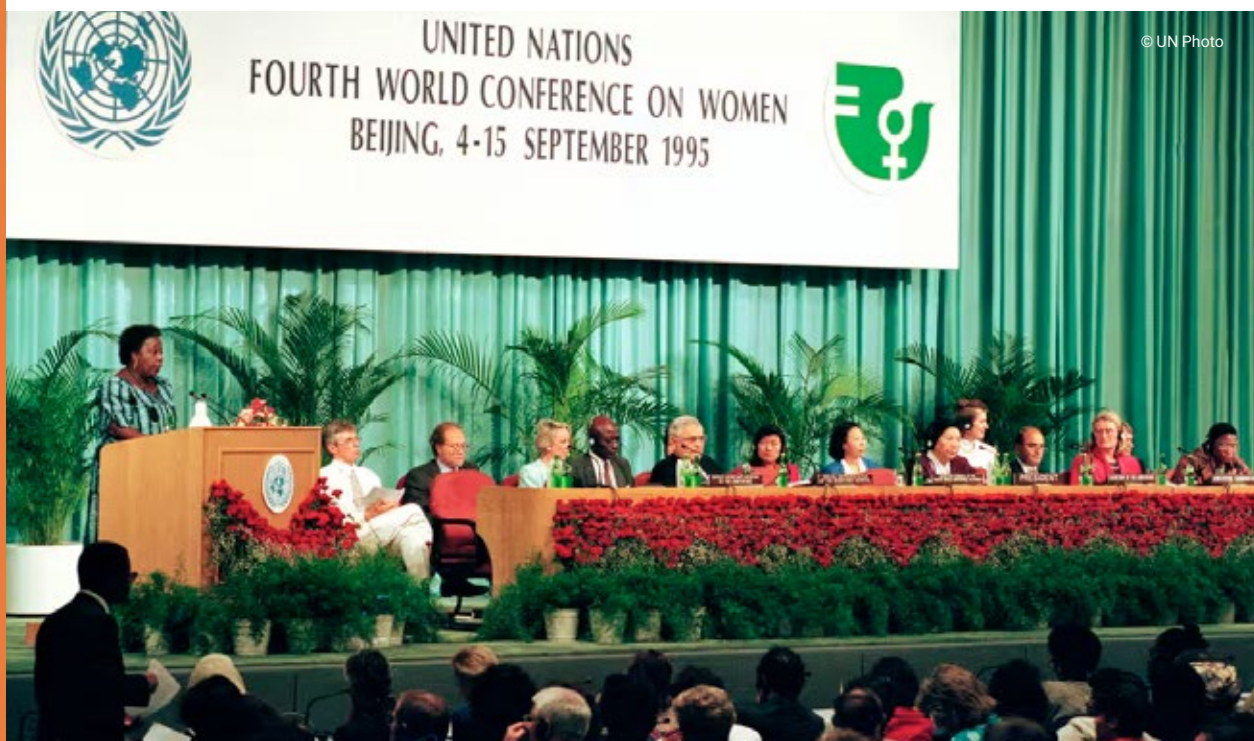


Неоплачиваемая работа по уходу касается повседневной работы по дому и личного ухода с целью поддержания жизни и здоровья. Эти задачи выполняют преимущественно женщины бесплатно.

2.4 Понятие учета гендерной проблематики

На Четвертой всемирной конференции, посвященной проблемам женщин, в Пекине в 1995 году, была подчеркнута важность понятия учета гендерной проблематики. Резолюции, политика и программы Организации Объединенных Наций, включая Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, подтвердили приверженность гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин и девушек посредством учета гендерной проблематики.

Учет гендерной проблематики определяется как «процесс оценки воздействия любых запланированных действий, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях на женщин и мужчин ...». Это стратегия, направленная на то, чтобы сделать проблемы и опыт женщин, а также мужчин неотъемлемым аспектом разработки, реализации, мониторинга и оценки всех политик и программ во всех политических, экономических и социальных сферах, чтобы женщины и мужчины получали равные выгоды и чтобы неравенство не было увековечено» (Резолюция 1997/2 Экономического и Социального Совета ООН [ECOSOC]). Целью учета гендерной проблематики, воспринимающей женщин и мужчин как действующих лиц и бенефициаров, и реализуемой на протяжении всего программного цикла, является достижение гендерного равенства посредством расширения прав и возможностей женщин.



В целом, для эффективного и устойчивого учета гендерной проблематики необходимо задействовать четыре уровня программных процессов:

ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ

Разработать национальную политику и законодательство с учетом особых потребностей женщин и девочек на протяжении всей их жизни.

ВТОРОЙ УРОВЕНЬ

Выделить бюджет на политику, законодательство и системы мониторинга для обеспечения подотчетности.

ТРЕТИЙ УРОВЕНЬ

Повысить потенциал и возможности поставщиков услуг.

ЧЕТВЕРТЫЙ УРОВЕНЬ

Повышать осведомленность о правах женщин среди женщин и женских организаций, чтобы женщины воспринимались как равные участники процесса принятия решений.



На программном уровне:

- Собирать данные с разбивкой по полу, которые выявляют количественные различия между женщинами и мужчинами в отношении уровня бедности, доходов, образования и участия, среди прочего, и помогают лучше понять обстановку.
- Провести гендерный анализ, который станет основой для составления программ. Гендерный анализ помогает понять, как и почему женщины и мужчины по-разному выполняют свои роли и обязанности.
- Консультации как с женщинами, так и с мужчинами на протяжении всего программного цикла, чтобы можно было определить конкретные потребности и приоритеты и отреагировать на них.
- Обеспечить, чтобы цели и показатели проекта учитывали изменения и выгоды как для женщин, так и для мужчин.
- Создать механизмы подотчетности, содействующие гендерному равенству



На институциональном уровне:

- Нарращивать потенциал и опыт внутри организаций для понимания и реализации принципов гендерного равенства и расширения прав женщин.
- Выделить финансовые ресурсы и кадры для поддержки усилий по актуализации гендерной проблематики.
- Понимать политический контекст, ситуацию в стране, законы и политику, а также социальные нормы.
- Организовать поддержку в вопросах актуализации гендерной проблематики, например, назначив гендерное подразделение или координаторов.
- Наладить партнерство с широким кругом других секторов и заинтересованных сторон, таких как женские организации, для реализации программы.



В дополнение к вышеупомянутым действиям свою эффективность доказал комплексный подход, сочетающий в себе гендерно-ориентированные и гендерно-интегрированные подходы. В целом они сочетают в себе следующие подходы:

Гендерно-ориентированные действия (также называемые **подходами, учитывающими гендерные аспекты**) которые признают и реагируют на конкретные практические потребности и реалии женщин (и мужчин) на основе их текущих ролей и обязанностей. Они нацелены на конкретную группу, обычно на женщин и девушек, и направлены на изменение или формирование существующей действующей политики, отраслевых инициатив и государственных систем.

Гендерно-интегрированные подходы (также называемые **гендерно-преобразующими подходами**), которые бросают вызов характеру гендерно-обусловленных командных отношений между женщинами и мужчинами и приводят к трансформации гендерного разделения труда. Они также направлены на изменение гендерных норм и отношений, чтобы способствовать более справедливым отношениям между мужчинами и женщинами и созданию более социально благоприятной среды

Таблица 1. Гендерно-ориентированные действия и гендерно-интегрированные подходы

Гендерно-ориентированные действия

Тип действия: конкретно ориентированы на женщин и девушек.

Прямые действия: мобилизация для субсидий, пропаганды и предоставления услуг на основе выявленных конкретных потребностей.

Краткосрочные меры: прогрессивные, переходные и/или подготовительные меры, такие как кампании в СМИ.

Гендерно-интегрированные подходы

Тип действия: программы и функции интегрируют гендерные аспекты.

Прямые действия: сбор фактических данных, исследования, политический диалог, создание институтов и коалиций, развитие потенциала и организационные реформы.

Краткосрочные меры: нацелены на системные перемены, изменения в поведении и социальные изменения, за которыми следуют социальные нормы и преобразования.

2.5 Политика по учету гендерной проблематики в проектах, поддерживаемых Многосторонним фондом

На своем 84-м заседании в 2019 году Исполнительный комитет МФ утвердил политику по учету гендерной проблематики в проектах, поддерживаемых Многосторонним фондом (Решение 84/92). В нем говорится, что реализация этой политики будет «... совместной ответственностью Исполнительного комитета, Секретариата Многостороннего фонда, двусторонних учреждений и учреждений-исполнителей, а также национальных озоновых центров стран 5 статьи».

Политика призвана гарантировать, что действующая гендерная политика учреждений-исполнителей в рамках МФ реализуется систематически и дополняется там, где это необходимо. Руководящие принципы учета гендерной проблематики в проектах, финансируемых МФ, включают:

- Поддерживать гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин посредством стратегий, политики, процедур, руководящих принципов и критериев в соответствии с гендерной политикой агентств-исполнителей.
- Применять гендерно-чувствительный подход при разработке и реализации проектов.
- Определить средства доступа для содействия актуализации гендерной проблематики.
- Улучшить системы отчетности, мониторинга и оценки, которые отслеживают и сообщают о прогрессе и результатах инициатив по актуализации гендерной проблематики.

Последующие заседания, включая заседание Исполнительного комитета, состоявшееся в июне 2022 года, еще раз подчеркнули важность учета гендерной проблематики в Монреальском протоколе, призвав двусторонние учреждения и учреждения-исполнители продолжать применение политики МФ по учету гендерной проблематики во всех проектах Протокола и применять, когда это необходимо, гендерные индикаторы и контрольные списки для облегчения отчетности (ЮНЕП 2022а).

Соответственно, определены три приоритетные сферы деятельности:

1

Сфера 1: Разработка инструментов для содействия учету гендерной проблематики в процессе рассмотрения/утверждения, а также систем отчетности, мониторинга и оценки Многостороннего фонда, включая отслеживание и отчетность о деятельности и результатах на основе сбора данных с разбивкой по признаку пола, где это возможно, и отчетность о любых наблюдениях, сделанных в ходе проектного цикла, касающихся гендерного равенства и расширения прав женщин и/или возможных гендерных последствий или воздействий.

2

Сфера 2: Систематическое рассмотрение и решение вопросов гендерного равенства и расширения прав женщин во всех проектах, подготовленных для поэтапного отказа и сокращения подконтрольных веществ в странах, действующих в рамках статьи 5, на всех этапах проектного цикла.

3

Сфера 3: Реализация программ по наращиванию потенциала, тренингов и мероприятий для двусторонних партнеров и агентств-исполнителей, а также стран, действующих в рамках статьи 5, для содействия учету гендерной проблематики и эффективному использованию выявленных стратегических отправных точек для продвижения гендерного равенства и расширения прав женщин во всех проектах, финансируемых МФ.



Ингер Андерсен

Заместитель Генерального секретаря ООН и исполнительный директор ЮНЕП

2.6 Приверженность юнеп гендерному равенству посредством Монреальского протокола

Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин признаны сквозным приоритетом во всех аспектах работы ЮНЕП. Политика и стратегия ЮНЕП по гендерному равенству и окружающей среде (2017) позволяет организации последовательно и скоординированно выступать за гендерное равенство и расширение прав женщин в сотрудничестве со своими партнерами по развитию. Стратегия гарантирует, что экологические программы включают гендерный анализ, отражающий взгляды, знания и опыт женщин. Женщины и мужчины имеют равное право голоса, когда формируется повестка дня (ЮНЕП 2022b).

Гендерная стратегия ЮНЕП признает, что мужчины и женщины по-разному взаимодействуют с окружающей средой, а изменения окружающей среды по-разному влияют на их жизнь. Женщины играют решающую роль в поддержке сообществ и управлении природными ресурсами, но их вклад часто недооценивается и игнорируется. Принимая во внимание это в рамках Монреальского протокола, «ОзонЭкшн» обязуется активно продвигать участие и вклад женщин во все тренинги и программы по наращиванию потенциала, а также расширять возможности женщин для продолжения карьеры в секторе RAC. Учет гендерной проблематики также отражен в Стратегии CAP «ОзонЭкшн» на 2021–2023 годы, которая также требует соблюдения странами статьи 5 (ЮНЕП 2020a). В марте 2022 года «ОзонЭкшн» запустил в действие план по гендерной проблематике, который обеспечивает комплексный подход к собственной работе, охватывающий как институциональные (внутренние), так и программные (внешние) действия.

3. Гендерные вопросы и Монреальский протокол



© OzonAction

На женщин и мужчин по-разному влияют условия окружающей среды. Это результат существующего неравенства и стереотипов в отношении гендерных ролей, обязанностей и норм. Роли, которые играют мужчины и женщины в охране окружающей среды как проводники перемен, зачастую обусловлены различием в гендерных ролях. Из-за этих ролей и социокультурных норм уровень осведомленности и знаний об охране окружающей среды для женщин и мужчин различается, следовательно, принимаются разные стратегии. По этим причинам инициативы по управлению окружающей средой, включая Монреальский протокол, должны учитывать гендерные аспекты при решении проблемы гендерного дисбаланса и неравенства в обществе.

Хотя гендерное равенство требует, чтобы женщины и мужчины в равной степени участвовали в развитии и получали от него выгоды, в обсуждаемой здесь теме гендерного равенства основное внимание уделяется женщинам. Это связано с тем, что там, где существует гендерное неравенство, как правило, женщины исключены или находятся в невыгодном положении с точки зрения принятия решений и доступа к экономическим и социальным ресурсам. Существуют явные закономерности ограниченного доступа женщин к ресурсам и возможностям. Более того, женщины систематически недостаточно представлены в процессах принятия политических решений, которые формируют их общества и их собственную жизнь.

В связи с выполнением Монреальского протокола возникает несколько гендерных вопросов. Эти вопросы, обсуждаемые в этом разделе, взяты из опроса 29 сотрудников НОЦ¹, различных проектных документов и мировых литературных источников.

¹ В число респондентов вошли жители Бутана, Брунея-Даруссалама, Островов Кука, Федеральных Штатов Микронезии, Японии, Лаосской НДР, Маршалловых Островов, Монголии, Палау, Мьянмы, Папуа-Новой Гвинеи, Филиппин, Самоа, Шри-Ланки, Сингапура, Соломоновых Островов, Таиланда, Восточного Тимора, Вануату и Вьетнама.



3.1 Известно, что воздействие ультрафиолетового излучения по-разному влияет на мужчин и женщин

Известно, что истощение озонового слоя и, как следствие, воздействие большого количества ультрафиолетового (УФ) излучения оказывают неблагоприятное воздействие на здоровье людей, растений и животных. Воздействие ультрафиолетовых лучей связано с более высокой заболеваемостью раком кожи, катарактой и слепотой. По данным Агентства по охране окружающей среды США, количество заболеваний, связанных с УФ-излучением, значительно сократилось благодаря Монреальскому протоколу. По оценкам, «11 миллионов случаев меланомы, 432 миллиона случаев кератиноцитарного рака кожи и 63 миллиона случаев катаракты будут предотвращены для тех, кто родился между 1890 и 2100 годами в Соединенных Штатах». (ЮНЕП, 2022 г).

Помимо повреждения озонового слоя, неблагоприятные последствия для женщин и мужчин могут проявляться по-разному при воздействии ОРВ и обращении с последними из-за биологических различий между ними. Например, женщины, как правило, более уязвимы к воздействию жирорастворимых химических веществ, накапливая больше загрязняющих веществ в своих тканях по сравнению с мужчинами, из-за более высокой доли жира в организме (Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО, 2015). Заболевания репродуктивного здоровья, такие как врожденные дефекты, низкий вес при рождении, выкидыши или преждевременные роды, также могут возникнуть, когда женщины подвергаются воздействию химических веществ, и могут передаваться детям во время беременности и грудного вскармливания. Кроме того, из-за своей роли в домашнем хозяйстве, включая стирку и уборку, женщины, как правило, подвергаются более высокому воздействию химических веществ, которые обычно входят в состав чистящих и моющих средств (ЮНИДО, 2015). К сожалению, большинство людей не знают ни об этих воздействиях, не говоря уже о гендерно-дифференцированных, ни о мерах по предотвращению этого воздействия.

ДЛИНА ВОЛНЫ

UV-C
100–280 нм
полностью поглощается озоновым слоем

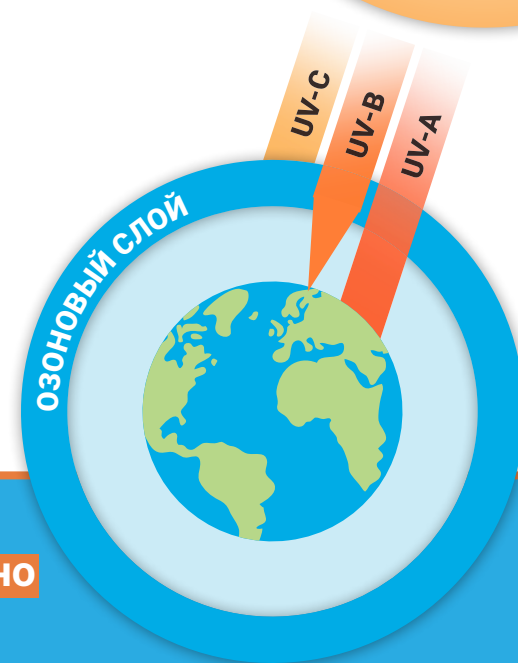
UV-B
280–315 нм
частично поглощается озоновым слоем

UV-A
315–400 нм
слабо поглощается озоновым слоем

Самый разрушительный

Повышенный риск рака кожи, катаракты, подавления иммунной системы

Вызывает преждевременное старение кожи



Заболевания, связанные с УФ-излучением, **значительно сократились** благодаря Монреальскому протоколу

МИЛЛИОНЫ СЛУЧАЕВ **УДАЛОСЬ ИЗБЕЖАТЬ** БЛАГОДАРЯ МОНРЕАЛЬСКОМУ ПРОТОКОЛУ

ЛЮДИ, РОДИВШИЕСЯ МЕЖДУ 1980 И 2100 ГОДАМИ В США.

-11
МИЛЛИОНОВ

МЕЛАНОМА

-63
МИЛЛИОНА

КАТАРАКТА

-432
МИЛЛИОНА

КЕРАТИНОЦИТ РАК КОЖИ

3.2 Женщины явно недостаточно представлены в секторах холодильного оборудования и кондиционирования воздуха (РАС), особенно на технических должностях

Поскольку спрос на охлаждающее, холодильное оборудование и кондиционеры воздуха растет, сектору, вероятно, потребуется все больше квалифицированных специалистов по продажам, техническому обслуживанию и инженеров. В этом секторе работают владельцы бизнеса, подрядчики, инженеры и техники (строительные, электрические, механические, энергетические и обслуживающие), торговый персонал и т. д. Рабочая сила РАС разнообразна, однако женщины явно и крайне недопредставлены, составляя в среднем 10–20 процентов инженерно-технических работников во всем мире (ЮНЕП, 2021).

Представленность женщин в инженерном деле во всем мире



Женщинам нелегко сделать карьеру в секторах РАС

Опрос женщин, работающих в секторе систем отопления и вентиляции в Китае, Перу и Нигерии, показал, что проблема, с которой сталкивается большинство женщин, заключается в отсутствии вспомогательных мер, таких как возможности ухода за детьми или гибкий график работы. Хотя это не всегда легко, многие женщины нашли способы справиться с этой ситуацией, особенно при поддержке своих супругов, родителей, братьев и сестер, которые помогают им с уходом за детьми.

Отношение мужчин к женщинам, работающим в этом секторе, различается. Хотя ни один из опрошенных мужчин не выразил обеспокоенности по поводу компетентности и навыков женщин, некоторые, особенно, занимающие руководящие должности, критически относились к их гибкости и готовности выполнять определенные компоненты работы, такие как командировки для техподдержки клиентов по всей стране и работа в сверхурочное время, поздно ночью (Программа развития ООН [ПРООН] 2018).



Количество женщин и мужчин работающих в холодильной отрасли



Рис. 4. Сравнение занятости женщин и мужчин в секторе RAC, Чили (Источник: ЮНИДО, 2019)

Опрос 810 женщин в секторе RAC был проведен Международным институтом холода и «ОзонЭкшн» с целью определить количество женщин, являющихся членами национальных ассоциаций холодильного оборудования. Опрос показал, что женщины составляют лишь шесть процентов членов (ЮНЕП 2021b и ЮНЕП 2022c). В Китае (20,1%) и в ЕС (19%) – здесь процент женщин-членов выше среднего.

Среди и без того чрезвычайно непропорционально числа женщин в секторе систем отопления и кондиционирования лишь немногие из них имеют формальное инженерно-техническое образование. Большинство выполняет другие функции, такие как продажи, логистика или управление персоналом (ЮНИДО, 2021). Исследование «Женщины в охлаждении» (ЮНЕП, 2022c) показало, что только 8 процентов женщин-респондентов работают в сфере обслуживания холодильного оборудования, систем кондиционирования воздуха и тепловых насосов (RACHP); 13 процентов занимают научные и преподавательские должности; 15 процентов работают в сфере продаж и маркетинга; и 22 процента приходится на конструирование и разработки. Женщина-владелец холодильной компании в Иране подтвердила это, заявив, что, кроме нее, женщины работают в области исследований и бухгалтерского учета, но не в технических областях или на руководящих должностях, связанных с принятием решений.

Женщины-техники, работающие в секторе систем вентиляции и кондиционирования, выделяют несколько причин небольшого числа женщин, работающих в этом секторе, начиная с относительно меньшего количества девочек, получающих техническое образование (по сравнению с мальчиками). Для женщин, которые все же приходят в сектор RAC, основными сдерживающими факторами являются недостаточная инфраструктура, учитывающая гендерные аспекты и потребности женщин, условия на рабочих местах, трудности в обеспечении баланса между работой и домом. Несколько женщин, работающих в RAC в Чили, сообщили об отсутствии дифференцированного физического пространства для мужчин и женщин, что приводит к дискомфорту и незащищенности для них (ЮНИДО, 2021).

Проблемы только усугубляются отсутствием сетей взаимной поддержки, образцов для подражания и лидеров, а также отсутствием наставничества и обучения. Более того, во всем мире большая часть промышленного оборудования и технологий для систем вентиляции и кондиционирования спроектирована и рассчитана на мужчин. Например, работа с оборудованием RAC часто требует подъема тяжелых приборов, что некоторым женщинам сложно выполнить. Следовательно, именно сочетание физиологических и психологических факторов мешает женщинам добиться успеха на технических должностях.



Рис. 5. Пять главных проблем, с которыми женщины сталкиваются в течение рабочего дня (Источник: ЮНЕП, 2022c)



3.3 Поскольку женщин на технических должностях в секторе РАС мало, число тех, кто получает техническое обучение в рамках проектов, поддерживаемых МФ, остается небольшим

В последние годы некоторые НОЦ, например, в Монголии, начали включать в свои плановые мероприятия целевые показатели для женщин, участвующих в техническом и другом обучении. Однако число женщин, участвующих в обучении техников РАС, остается очень небольшим, что является следствием очень небольшого числа женщин, работающих в этом секторе, особенно на технических должностях.

НОЦ сталкиваются с трудностями в обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин при участии в тренингах, поскольку количество женщин в этом секторе крайне непропорционально. В результате количество женщин, посещающих технические тренинги в секторе систем отопления и кондиционирования, очень невелико. Например, в технических семинарах, проведенных в Шри-Ланке в 2017–2022 годы, приняли участие 1907 мужчин и всего 13 женщин – менее одного процента

Посещение семинаров, проведенных в Шри-Ланке в период с 2017 по 2022 год



3.4 Во всем мире доступ женщин и продолжение работы в технических областях ограничен структурными и социальными барьерами

Во всем мире женщины составляют лишь 20 процентов специалистов в области науки и техники. Такое низкое и непропорциональное представительство усугубляется рабочей средой, которая обычно ориентирована на мужчин, негибкая и ограничительная по своему характеру, что делает эту сферу менее привлекательной для женщин и других недостаточно представленных групп (ООН-женщины и UNDESA, 2022).

Распространенной причиной этого является то, что женщинам необходимо дальнейшее образование и информация о том, как они могут работать в секторе STEM (наука, технология, инженерия и математика). Более низкий уровень охвата девочек начальным и средним образованием сохраняется из-за патриархальных норм и предпочтения образования мальчиков, чем образования девочек.

Распространенной причиной этого является то, что женщинам необходимо дальнейшее образование и информация о том, как они могут работать в сфере точных наук (естественные науки, технические науки, инженерное дело и математика). Более низкий уровень охвата девочек начальным и средним образованием сохраняется из-за патриархальных норм и предпочтения

образования для мальчиков, образованию для девочек. Карьера в области технических наук, по-видимому, систематически недоступна для девушек во многих странах. Предубеждения относительно того, чему и как следует обучать девочек, сознательно или несознательно навязываются учителями и родителями (ООН-женщины и UNDESA, 2022). Даже там, где большое количество девушек получают высшее образование, доля желающих продолжить карьеру в той области, которую они изучали, относительно невелика.

Во многих странах большую часть неоплачиваемой работы по уходу выполняют женщины. Это непропорциональное бремя создает препятствия и проблемы для полной интеграции женщин на рынки труда и участия в оплачиваемой экономической деятельности. Отсутствие доступных и качественных услуг по уходу за детьми еще больше усугубляет проблему. Попытка сохранить баланс семейной жизни, отпуск во время беременности и родов, а также социальное восприятие, связанное с рабочим местом (например, техническое обучение может проводиться за пределами обычного рабочего времени, и мужьям это может не нравиться) являются распространенными проблемами, с которыми сталкиваются женщины.

Во всем мире женщины составляют лишь **20%** специалистов в области науки и техники



3.5 Мнением женщин пренебрегают, когда принимаются решения о приобретении холодильных приборов для домашнего хозяйства

Секторы холодильного оборудования и кондиционирования воздуха важны для нашего благополучия и комфорта. Наши потребности в охлаждении охватывают комфорт (комфорт и безопасность человека), снабжение продовольствием (охлаждение в сельском хозяйстве, производстве продуктов питания и логистике) и здравоохранение (холодовые цепи в медицинских целях и охлаждение медицинских учреждений). Учитывая быстрое потепление планеты, ожидается, что потребности в оборудовании RAC и хладагентах возрастут. Тем не менее, исследования показывают, что познания потребителей об использовании и обслуживании холодильников, а также об энергопотреблении весьма ограничены.

Женщины ежедневно тратят больше времени, чем мужчины, на принятие экономических решений для своих семей – от потребительских товаров до услуг (Nelson 2019). Известно, что они делают более устойчивый выбор в области потребления и, как правило, имеют большее влияние на решения, связанные с энергопотреблением в домашних хозяйствах. Известно, что в домах по всему миру женщины совершают от 70 до 80 процентов всех потребительских покупок, включая холодильники и кондиционеры (Nelson 2019). Сокращение использования хладагентов с высоким потенциалом глобального потепления (ПГП) является важным элементом Монреальского протокола и, особенно, Кигалийской поправки. Поскольку женщины влияют на важные решения в своих домашних хозяйствах, в том числе, связанные с покупкой холодильников и кондиционеров, а также их применением, то привлечение женщин к программам повышения осведомленности потенциально может улучшить экологичный выбор, использование и равные преимущества таких приборов.

Когда дело доходит до техобслуживания, то в вопросах ремонта культурные нормы благоприятствуют мужчинам; таким образом знания передаются от техников клиентам-мужчинам. В то же время культурные нормы могут влиять на то, будут ли специалисты RAC - мужчины или женщины – приниматься на работу, которая предполагает техобслуживание на дому. В результате женщины могут не получать ту же техническую информацию о техобслуживании приборов, которую они получают об эксплуатации приборов.



75%

РЕШЕНИЙ ПО

ПРИБОРТЕНИЮ

ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩЕЙ

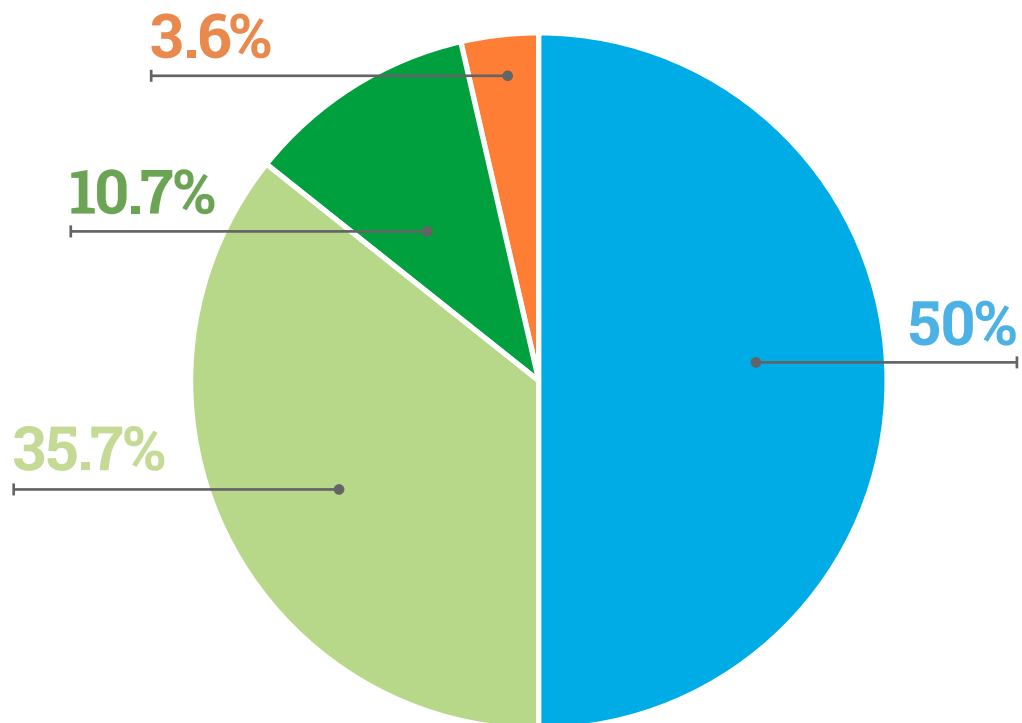
БЫТОВОЙ ТЕХНИКИ

ПРИНИМАЮТ
ЖЕНЩИНЫ



МФ принял политику учета гендерной проблематики.

Вам известно об этом?



- Нам об этом известно, и мы начали учитывать гендер в нашей работе.
- Мы знаем об этом, но еще не начали действовать.
- Я знаю об этом, но не знаю подробностей.
- Я не знаю об этом

Рис. 6. Осведомленность о политике МФ по учету гендерной проблематики среди НОЦ (28 ответов.)

3.6 Осведомленность и понимание гендерных вопросов в Монреальском протоколе широко варьируются среди НОЦ и других национальных заинтересованных сторон

НОЦ являются основными исполнителями Протокола на национальном уровне, включая проекты, финансируемые МФ. Являясь органом реализации и посредником между агентствами-исполнителями, правительствами и частными предприятиями, они разрабатывают, планируют и руководят выполнением мероприятий. Обсуждения с НОЦ показывают, что гендерное равенство является относительно новой темой в Монреальском протоколе. Опрос 29 сотрудников² НОЦ и анализ проектной документации показали, что осведомленность и вклад женщин в сектор РАС широко варьируются. Отрадно, что уровень интереса к этой теме высок, о чем свидетельствует тот факт, что 90 процентов респондентов знают о политике МФ по учету гендерной проблематики, а 50 процентов также начали осуществлять мероприятия. Те, кто осведомлен, заявили о необходимости идей и предложений о том, какие практические шаги они могут предпринять в рамках своей повседневной работы в качестве озоновых уполномоченных.

Признавая важность гендерных вопросов, некоторые страны, такие как Таиланд, Монголия, Бутан, Микронезия, Вануату и Шри-Ланка, начали дискуссии о важности учета гендерной проблематики. Например, НОЦ Таиланда включил в проекты конверсии требование о том, что предприятие должно учитывать гендерную проблематику. Аналогичным образом, НОЦ Вануату инициировал обсуждения с ассоциациями РАС, чтобы донести до них необходимость создания условий труда, учитывающих гендерные аспекты.

² В число респондентов вошли жители Бутана, Брунея-Даруссалама, Островов Кука, Федеральных Штатов Микронезии, Японии, Лаосской НДР, Маршалловых Островов, Монголии, Палау, Мьянмы, Папуа-Новой Гвинеи, Филиппин, Самоа, Шри-Ланки, Сингапура, Соломоновых Островов, Таиланда, Тимора-Лесте, Вануату и Вьетнама.

3.7 Участие женщин в реализации Монреальского протокола растет

В различных форумах, связанных с реализацией Протокола, принимает участие большое количество женщин. На недавно завершившихся заседаниях Протокола (44-е заседание Рабочей группы открытого состава и 32-е Совещание Сторон) участие женщин составило примерно 46 процентов на обоих заседаниях (ЮНЕП 2022d). При проведении мероприятий на национальном уровне НОЦ также учитывает гендерный баланс и предоставляет равные возможности для участия как женщинам, так и мужчинам. Областью, в которой женщины участвуют в большом количестве, являются коммуникационная и информационно-просветительская деятельность. Важные даты проведения кампаний, такие как Всемирный день озона, Всемирный день холода и Всемирный день окружающей среды, отмечаются в большинстве стран; женщины и девушки обычно участвуют в них в большом количестве.

Однако в глобальном масштабе в экологическом секторе женщины по-прежнему недостаточно представлены на уровне руководства и принятия решений. Исполнители Монреальского протокола, которые тесно сотрудничают с министерствами окружающей среды, могут сыграть роль в продвижении гендерного равенства и политического участия в министерствах.

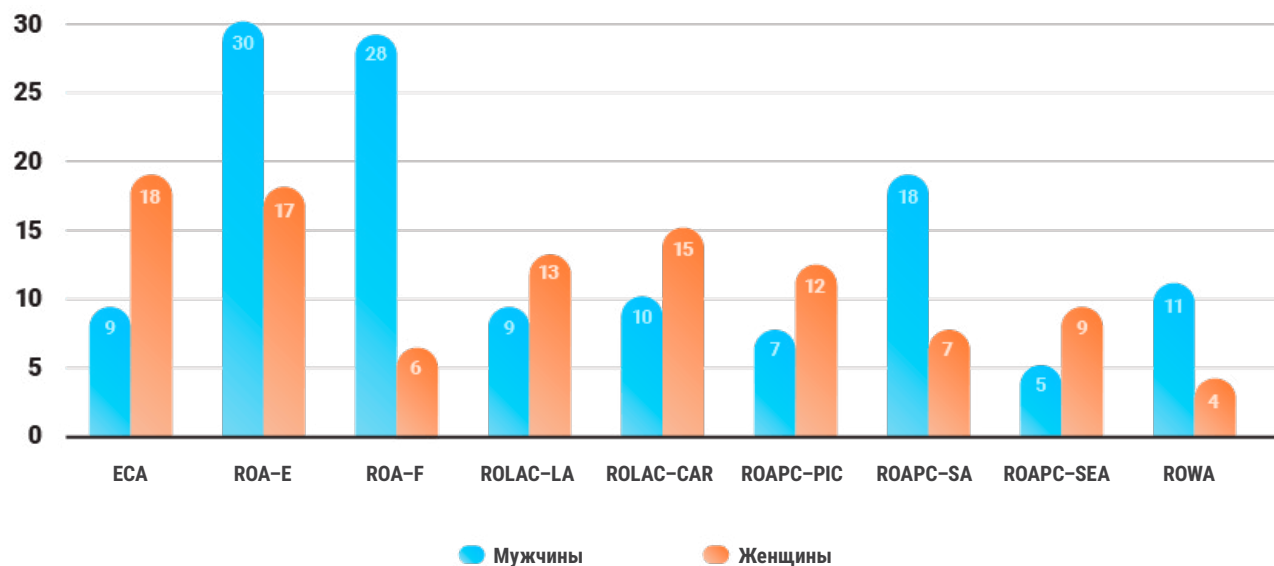


Рис. 7. Количество женщин-озоновых уполномоченных в различных регионах (Источник: ЮНЕП «ОзонЭкшн», по состоянию на октябрь 2022)



44%

**ПЕРСОНАЛА
В РАЗЛИЧНЫХ
РЕГИОНАХ
ЖЕНЩИНЫ**




Гендерное разнообразие – это хорошая экономика

Компания с культурой труда, учитывающей гендерные аспекты, имеет на 9 процентов больше шансов улучшить производительность бизнеса (Международная организация труда [МОТ], 2019).

Глобальный опрос почти 13 000 предприятий в 70 странах показал, что гендерное разнообразие является разумной бизнес-стратегией: отсутствие гендерного разнообразия может препятствовать повышению производительности бизнеса.

Гендерное разнообразие помогает улучшить результативность бизнеса: из опрошенных компаний, которые отслеживают влияние гендерного разнообразия в управлении, 74 процента сообщают об увеличении прибыли на 5–20 процентов при гендерно-разнообразном руководстве. Это значительные цифры.

 **60.2%**
сообщили о росте
прибыли и
производительности



56.8%
сообщили
о больших
возможностях
привлечения
танталов



54.4%
сообщили о росте
новаторства



54.1%
сообщили
об усилении
репутации
фирмы



36.5%
сообщили об
улучшении
способности
измерять интерес и
спрос потребителей

Исследования показали, что страны с большим количеством женщин-парламентариев с большей вероятностью ратифицируют экологические договоры. Когда женщины осмысленно участвуют в дискуссиях по вопросам окружающей среды, то результаты оказываются положительными. В компаниях, где в совете директоров больше женщин, с большей вероятностью будут активно повышать энергоэффективность, снижать затраты компании и инвестировать в возобновляемую энергетику.

Несмотря на это, женщины имеют меньше голосов на самых высоких уровнях в местных, региональных и международных процессах принятия решений и формирования политики, чем мужчины. Они недостаточно представлены в принятии экологических решений в государственных органах и учреждениях, ответственных за реализацию Монреальского протокола. В 2015 году данные Международного союза охраны природы (МСОП) по окружающей среде и гендерной информации показали, что только 12 процентов природоохранных министерств в 193 странах возглавляют женщины. Новые данные МСОП свидетельствуют о некотором прогрессе. В 2017 году женщины занимали 30 процентов министерских должностей, связанных с окружающей средой. В 2020 году 15 процентов министров окружающей среды были женщинами (МСОП 2021). Неравное представительство женщин на руководящих должностях, особенно в политике, оставляет серьезные пробелы в экологическом управлении, в разработанной политике и законодательстве. В большинстве стран, хотя женщины присутствуют в министерствах, с которыми работает НОЦ, лишь немногие из них занимают руководящие должности, где принимаются решения.



3.8 НОЦ начали включать аспекты гендерного равенства в проектную документацию, но это нуждается в дальнейшем усилении

Обзор проектных документов МФ показывает, что в старых проектных документах гендерное равенство упоминается ограниченно, а результаты гендерного равенства не освещаются в отчетах. Это неудивительно, учитывая, что до недавнего времени проекты Монреальского протокола были полностью сосредоточены на поэтапном отказе от ОРВ. Ответность была сосредоточена на технических аспектах и соблюдении требований, а другие аспекты, включая гендерно-дифференцированное воздействие, упускались из виду.

Однако недавние инструкции, в том числе Руководство по подаче проектов институционального укрепления (ЮНЕП 2020b)³ за февраль 2020 года и Руководство по подготовке проектов Этапа I планов реализации ГФУ Кигали (КIP) 2022 года (ЮНЕП 2022e), требуют от заявителей: включать раздел «Политика учета гендерной проблематики». Они также предоставляют список возможных мероприятий и показателей.

С тех пор, как была применена политика учета гендерной проблематики (на 85-м заседании Исполкома), количество проектов, которые включали гендерную информацию в свои первоначальные заявки, увеличилось. В целом, 80 процентов проектов, рассмотренных за весь период (148 заявок от двусторонних учреждений и учреждений-исполнителей, представленных на 85-м, 86-м, 87-м и 88-м заседаниях Исполкома по траншам и новым этапам НРМР), включали некоторую информацию о гендерной деятельности в их первоначальном виде (ЮНЕП 2022a).

В анализе обобщается состояние учета гендерной проблематики в проектах, финансируемых МФ (ЮНЕП 2022f):



³ Проекты институционального укрепления (IS) обеспечивают обучение и техническую помощь в области управления, финансовых систем, реформ политики, управления и/или разработки, реализации и оценки программ.

Недавние предложения (за некоторыми исключениями) включают такой текст: «Реализация гендерной политики: ... оперативная политика по актуализации гендерной проблематики будет применяться там, где это возможно... путем поощрения участия женщин в организуемых мероприятиях: встречах, учебных курсах, семинарах, мероприятиях по наращиванию потенциала и охвату населения; продвижение обучающих и информационных кампаний для повышения компетентности и осведомленности персонала по вопросам учета гендерной проблематики; и обсуждение гендерных вопросов на тематических семинарах для обмена опытом и уроками, извлеченными в области учета гендерной проблематики».

Некоторые из предложений, например, НРМР Монголии, содержат твердое обязательство: «...правительство будет ориентироваться на участие не менее 25 процентов в программах обучения и повышения осведомленности таможенников⁴».

Все НОЦ согласны с важностью с разбивки данных по полу, которые отслеживают прогресс в обеспечении гендерного равенства. Однако в большинстве случаев такие данные не собирались и не сообщались до 85-й сессии Исполкома. Данные об участии представлены в разбивке по полу для собраний, технических и других программ обучения, а в некоторых случаях для информационно-пропагандистской деятельности после 85-й сессии Исполкома.

В некоторых недавних отчетах упоминается сбор данных с разбивкой по полу⁵, например, островные страны Тихоокеанского региона обязались собирать данные с разбивкой по полу, где это возможно, и сообщать об этих достижениях в рамках НРМР.



Рис. 8. Сбор данных в разбивке по полу национальными озоновыми центрами

⁴ Проектное предложение: Монголия, План управления поэтапным отказом от ГХФУ (этап II, первый транш) ЮНЕП и Япония, Монреаль, 2–6 ноября 2020 г. Перенесено на 8–12 марта 2021 г.

⁵ Проектное предложение: островные страны Тихого океана, Региональный план управления поэтапным отказом от ГХФУ для 12 островных стран Тихого океана (этап II, первый транш), Монреаль, 2–6 ноября 2020 г. Перенесено на 8–12 марта 2021 г.

Проблемы применения гендерно-чувствительных подходов

Опрос, проведенный в рамках разработки настоящего Руководства, а также предыдущие исследования выявили несколько проблем в проведении политики учета гендерной проблематики. Самая распространенная проблема в том, что интегрирование гендерных элементов в высокотехнологичные проекты может быть затруднена и, следовательно, сложнее будет определить отправные точки (ЮНЕП 2018; ЮНЕП 2022а).

- До 84-го заседания Исполнительного комитета не было четких указаний о том, какие гендерные мероприятия можно предложить и включить в проектную деятельность.
- Ограниченные возможности и осведомленность о гендерных вопросах на уровне страны, особенно, в правительстве и промышленности, означает, что гендерные аспекты часто не учитываются при разработке и реализации проектов.
- Привлечение женщин-специалистов для реализации проектов может быть затруднительным из-за их нехватки.
- Недостаточная представленность женщин в секторе РАС, который является основной рабочей площадкой реализации Монреальского протокола, препятствует включению гендерной проблематики в мероприятия МП.
- Как подчеркнули несколько НОУ, деятельность по учету гендерной проблематики, например, создание благоприятных условий труда в компаниях, набор женщин-инженеров, выходит за рамки реализации Монреальского протокола.
- Отсутствие конкретных примеров передовой практики, которые помогли бы выявить возможности действенного учета гендерной проблематики.
- Отсутствие специальных ресурсов, таких как консультанты и координаторы по гендерным вопросам для соответствующей деятельности. Поскольку ресурсы, утвержденные для действующих проектов, уже выделены на конкретные мероприятия, остается мало возможностей для включения новых мероприятий по учету гендерной проблематики, за исключением тех, которые можно было бы осуществить без дополнительных ресурсов.



4. Отправные точки для учета гендерной проблематики при исполнении Монреальского протокола: программные мероприятия



В этой главе определяются возможные мероприятия Протокола, которые могут способствовать достижениям в четырех областях:

- (a) расширение возможностей женщин в РАС в качестве сотрудников и руководителей;
- (b) более глубокое понимание, приверженность учету гендерной проблематики среди заинтересованных сторон, участвующих в реализации Протокола;
- (c) повышение осведомленности в вопросах науки об озоне и эффективное использование холодильного оборудования среди женщин - конечных пользователей холодильного и охлаждающего оборудования;
- (d) повышение интереса и навыков среди девушек для поступления в холодильный сектор систем отопления и кондиционирования.

Действия, подробно описанные в разделах ниже, необходимо предпринять на уровне НОЦ, сектора РАС, в таможенных и правоприменительных органах, а также в инвестиционной деятельности. Кроме того, вносятся предложения по институциональным мерам и оперативным процедурам, которые могут быть приняты при составлении программ НОЦ.

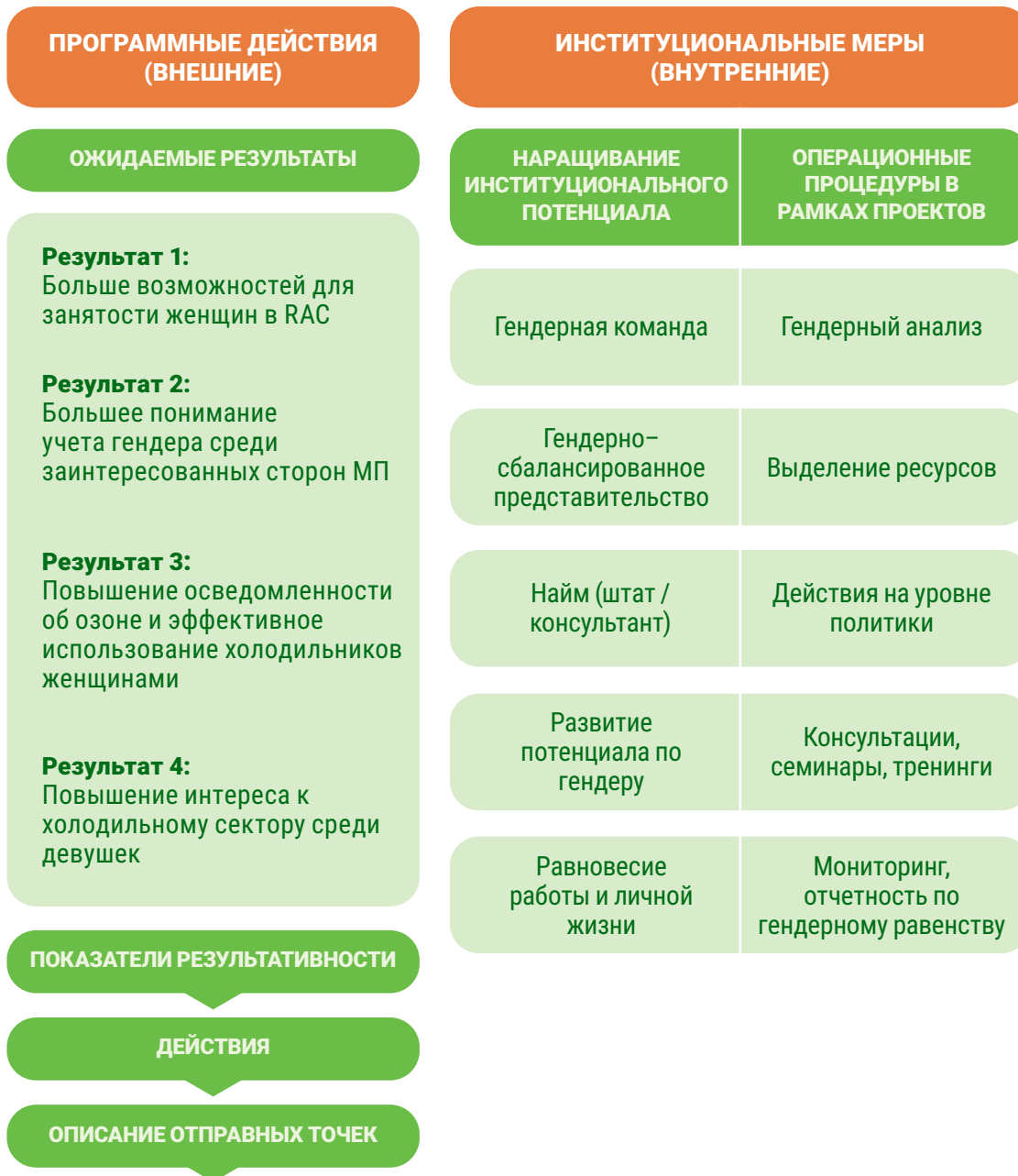


Рис. 9. Отправные точки для учета гендерной проблематики при выполнении Монреальского протокола

НОЦ играют ключевую роль в реализации Протокола вместе со своими заинтересованными сторонами, включая соответствующие министерства, другие учреждения и широкую общественность. Они тесно сотрудничают с министерствами, разрабатывая и обеспечивая соблюдение действенных законов и правил по защите озонового слоя, а также интегрируя их в национальную экологическую политику, наращивая потенциал заинтересованных сторон и поддерживая переход промышленности на технологии «Ozone2Climate» (т. е. технологии снизим ПГП). При этом они занимают стратегическое положение и имеют возможность влиять на изменения в национальной политике и законодательстве. Следовательно, учет гендерной проблематики в политике и деятельности министерств и других государственных и частных партнеров практически осуществим.

Предлагаемые меры, изложенные в этом разделе, являются рекомендациями и должны быть адаптированы к конкретным условиям соответствующей страны. Рекомендуется начинать с небольших шагов в рамках мероприятий, которые напрямую финансируются МФ, таких как программы обучения, а затем переходить к более масштабным отраслевым мероприятиям. Первое мероприятие в каждой стране ознаменует начало обсуждения вопросов учета гендерной проблематики в НОЦ и различных группах заинтересованных сторон.

4.1 Институциональные и программные меры по достижению гендерного равенства и расширению прав женщин посредством мероприятий Монреальского протокола

Предложения по отправным точкам сгруппированы в соответствии с четырьмя желаемыми результатами гендерного равенства:

РЕЗУЛЬТАТ 1:

Расширение возможностей для женщин в составе RAC в качестве сотрудников, работодателей и лиц, занимающих руководящие должности.

РЕЗУЛЬТАТ 2:

Улучшение понимания гендерной проблематики среди заинтересованных сторон, участвующих в реализации Протокола.

РЕЗУЛЬТАТ 3:

Повышение осведомленности и понимания науки об озоне и эффективном использовании холодильного оборудования среди женщин, являющихся конечными пользователями холодильного оборудования.

РЕЗУЛЬТАТ 4:

Повышенный интерес и навыки среди девушек для поступления в сектор систем вентиляции и кондиционирования.

Мероприятия организованы в порядке первоочередности в зависимости от того, насколько легко их можно интегрировать в существующие мероприятия. Хорошим началом было бы повышение роли женщин в составе RAC, чего можно достичь с помощью краткосрочных мер. С другой стороны, повышение осведомленности о гендерных вопросах внутри сектора и повышение интереса среди девушек к работе в технических отраслях (включая RAC) требуют долгосрочных мер, конкретных показателей и сотрудничества с другими учреждениями.

Для достижения каждого из этих результатов предлагаются действия и конкретные отправные точки, а также примеры. Также делаются предложения на основе возможных показателей для отслеживания эффективности этих действий.

4.1.1 РЕЗУЛЬТАТ 1:

Расширение возможностей для женщин в составе РАС в качестве сотрудников и руководителей

Таблица 2. Показатели для Результата 1

Расширение занятости женщин в секторе РАС

- Число и процент женщин и мужчин на управленческих, руководящих и технических должностях, по доходам и трудовым функциям.

Обучение с учетом гендерных факторов и реагирования на них

- Количество и процент кандидатов мужского и женского пола, отбор и завершение обучения (техническое/управленческое обучение для промышленности и предпринимателей, для сотрудников таможни и правоохранительных органов).
- Количество и процент тренингов, проведенных в сотрудничестве с координаторами по гендерным вопросам/экспертами по гендерным вопросам/отделами по гендерным вопросам.
- Количество учебных мероприятий, в которых данные представлены с разбивкой по полу.
- Использование учебных материалов, учитывающих гендерную проблематику (да/нет)

Благоприятные условия труда в компаниях для женщин

- Число заинтересованных сторон (импортеров, дистрибьюторов, членов холодильной ассоциации), информированных о необходимости создания рабочей среды, учитывающей гендерные аспекты.
- Свидетельства того, что компании принимают меры, поощряющие женщин подавать заявки на работу (например, конкретное упоминание в объявлениях о вакансиях).
- Количество гендерно-ориентированных мер на рабочих местах, инициированных заинтересованными сторонами (импортерами, дистрибьюторами и членами ассоциаций холодильного оборудования).
- Усилия, предпринимаемые компаниями по поиску и найму женщин.



© UNEP Photo

НОЦ прилагает усилия по привлечению женщин к участию в программах обучения, включая обучение техников холодильного оборудования (очно и онлайн). Однако эти цифры остаются небольшими, прежде всего потому, что общее количество женщин, занимающих технические должности в секторе систем отопления и кондиционирования, невелико. Изменение этой ситуации потребует следующих мер:

- » Создать возможности и повысить осведомленность о них для продвижения женщин в секторе систем вентиляции и кондиционирования.
- » Продвигать гендерно-ориентированную рабочую среду в компаниях RAC, участвующих в деятельности Монреальского протокола.
- » Собирать и отслеживать гендерные данные, включая данные с разбивкой по полу, среди компаний RAC, участвующих в деятельности Монреальского протокола.

Мероприятия должны учитывать препятствия для женщин, работающих и недостаточно представленных в отрасли.

Как указано в Главе 3, в том числе:

- » Малое количество девушек, стремящихся получить техническое
- » Трудности поддержания баланса личной жизни и работы
- » Разграниченное физическое пространство для мужчин и женщин, что приводит к дискомфорту и незащищенности для них
- » Отсутствие сетей взаимной поддержки, образцов для подражания и доступа к возможностям наставничества и обучения
- » Проектирование и разработка промышленного оборудования и технологий RAC




В организациях, получающих поддержку МФ, ввести меры, поощряющие женщин работать в этом секторе, и работать над устранением вышеуказанных барьеров. Очевидно, могут потребоваться действия в качестве условия для получения компаниями проектного финансирования, в то время как другие необходимо будет внедрять путем поощрения и обмена примерами передовой практики.

В рамках программ некоторые отправные точки для работы с компаниями RAC и другими министерствами и ведомствами-партнерами заключаются в следующем:

РЕЗУЛЬТАТ 1:

А. Создать возможности для продвижения женщин в секторе систем вентиляции и кондиционирования и повысить осведомленность о них.

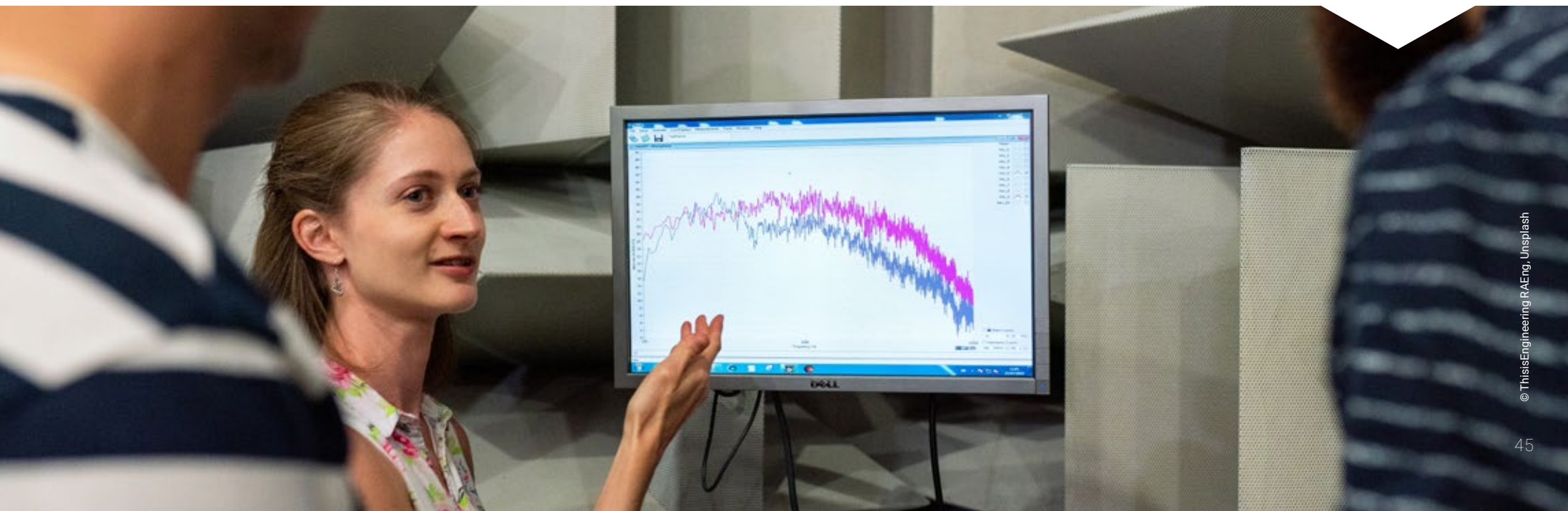
Таблица 3. Действия и отправные точки для возможности продвижения женщин в RAC

| ДЕЙСТВИЯ | ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК |
|--|---|
| <p>1. Создать возможности для женщин вступить с холодильный сектор и добиться профессионального успеха.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> → Поощрять производителей RAC / сервисные мастерские и ПТУ нанимать больше женщин. → Поощрять профессиональные сети/форумы активно приглашать женщин, давать профессиональные и личные советы, наставничество, налаживать связи с потенциальными работодателями в RAC и смежных секторах. → Помимо технических должностей, поощряйте женщин работать в других сферах, таких как торговля, продажи и маркетинг, закупки, а также в качестве сотрудников таможи и правоохранительных органов. → Пригласить женщин, занимающих руководящие должности в секторе RAC, а также на таможне и в правоохранительных органах, в качестве образца для подражания, чтобы поделиться своим опытом с другими женщинами. Например, НОЦ Самоа приглашает женщин, работающих в этом секторе, в качестве докладчиков на отраслевых вечерах. Они также призывают ассоциацию RAC распространять членство на всех, кто работает в отрасли, даже на тех, кто занимается закупками, администрированием и продажей продукции RAC, чтобы побудить женщин присоединиться к ассоциации. → Повысить осведомленность о правах и льготах женщин в различных компаниях отрасли RAC. → В сферах, где женщины шире представлены (в качестве таможенников, импортеров и брокеров, а также в небольших семейных предприятиях по производству холодильного оборудования), давайте профессиональные советы по профессиональному развитию и карьерному росту и содействуйте возможностям обучения. |

2. Поддержка женщин при посещении программ обучения



- Специально для планирования и разработки обучения провести тщательный анализ проблем, с которыми сталкиваются женщины, и вызовов, стоящих перед женщинами и т. д.
- Проводить тренинги и семинары специально для сотрудниц-женщин с упором на лидерство, возможности и передаваемые навыки. В 2019 году программа Брунея-Даруссалама направила женщин-техников в качестве представителей Брунея для прохождения стажировки в Китае.
- Рассмотреть возможность установления квоты (если это возможно) или необязательных желательных целевых показателей для женщин, проходящих обучение. Также рассмотрите меры поощрения для привлечения большего числа женщин.
- Помимо технических аспектов, рассмотрите другие области обучения, в которых женщины могут участвовать – в качестве экспертов по техобслуживанию, оценщиков компетентности технических специалистов систем RAC и т. д.
- Там, где это возможно, продвигать электронное обучение и онлайн-инструменты, чтобы гарантировать, что возможности обучения являются гендерно-нейтральными и доступны как женщинам, так и мужчинам.
- Подумайте, можете ли вы привнести гибкость в критерии отбора (например, официальная техническая квалификация может быть заменена опытом работы в технической настройке/ремонтной мастерской RAC).
- При проведении тренингов и других мероприятий включать положения, направленные на решение проблем ограниченной мобильности женщин, ухода за детьми и безопасности, если таковые имеются.





© Elina Sazonova, Pexels

Позитивные действия по вовлечению женщин в сектор РАС в Шри-Ланке

В Шри-Ланке предпринимаются позитивные действия для достижения гендерного паритета в сфере занятости в секторе РАС. На национальном уровне министерство окружающей среды активно внедряет систему квот для женщин в сфере профессионального обучения, в том числе, в секторе РАС. Кроме того, планируется ввести систему стимулирования, при которой при оценке предложения компания будет получать дополнительные пять баллов за привлечение женщин на уровне принятия решений и на техническом уровне.

Основная деятельность Международной сети женщин в холодильном секторе (INWIC)

Сеть INWIC была запущена в апреле 2022 года «для вовлечения женщин, расширения карьерного роста и увеличения их общего участия в секторе, включая холодильное оборудование, кондиционирование воздуха и тепловые насосы (RACHP). INWIC возглавляется Секретариатом Всемирного дня холода (WRD) и Программой ООН по окружающей среде (ЮНЕП) «ОзонЭкшн» в сотрудничестве с несколькими другими партнерами-основателями, а именно AIRAH (Австралия), AREA (Европа), ASHRAE (Глобальный), CAR (Китай), FAIAR (Латинская Америка), IIR (глобальный), IOR (Великобритания), ISHRAE (Индия), JSRAE (Япония), U-ZARC (Африка) и Women in HVAC&R (Северная Америка). (ЮНЕП, 2022i).

Эта сеть создаст более прочную сеть женщин в этом секторе и расширит их возможности посредством наставничества и образования. Как только они станут доступными, эти услуги могут быть отражены в разработке проектов HPMP и KIP в рамках действий по учету гендерной проблематики, при поддержке НОЦ.

ОСНОВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ INWIC, ИЮЛЬ 2022 – ИЮНЬ 2024



ДОСТУП К ОФИЦИАЛЬНОМУ САЙТУ



Печать «Equipares» в Колумбии

(Источник: «Гендерное пособие «ОзонЭкшн», регион Латинской Америки и Карибского бассейна)

Министерство труда Колумбии совместно с ПРООН разработало систему управления гендерным равенством, позволяющую выдавать компаниям сертификат, известный как Печать «Equipares» Seal, при полном соблюдении принципа гендерного равенства, что является передовой практикой в области защиты окружающей среды. Трехуровневая сертификация проверяется Колумбийским институтом технических стандартов (INCONTEC) следующим образом:

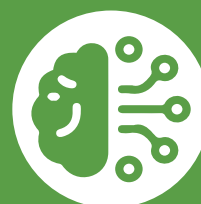


Подробнее см.:
<https://www.equipares.org/>



УРОВЕНЬ 1

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ РАВЕНСТВУ
(ПРИЗНАНИЕ)



УРОВЕНЬ 2

ДЕЙСТВИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ
РАВЕНСТВА (СЕРЕБРЯНАЯ ПЕЧАТЬ)



УРОВЕНЬ 3

ВОСПОЛНЕНИЕ ПРОБЕЛОВ
(ЗОЛОТАЯ ПЕЧАТЬ)

© Sello Equipares

Усиление административного потенциала женщин по управлению МСП в Сальвадоре

В рамках реализации 1 этапа НРМР было проведено «Обучение техников передовой практике и альтернативам ГХФУ». НОЦ заметили, что техников-мужчин сопровождают жены, помогающие выполнять административную работу. Это так называемые «микропредприятия по техобслуживанию». В ответ НОЦ и ПРООН провели учебный семинар по использованию альтернативных веществ и других передовых практик для расширения возможностей бизнеса, финансового управления и маркетинга, разработанный специально для жен техников-мужчин.

Обучение женщин передовому опыту RAC в Перу

Перу обучает техников RAC с 2016 года в рамках системы разрешения на импорт. В 2017 году они провели семинар только для женщин, посвященный передовой практике техобслуживания и безопасному обращению с природными хладагентами как более экологически чистой альтернативой. Семинар дал положительные результаты. Сообщалось, что участницы чувствовали себя комфортно друг с другом в такой обстановке, чтобы обмениваться опытом и знаниями. Развилась сеть женщин-техников. Можно получить информацию о будущем наращивании потенциала и возможностях трудоустройства.



Мадагаскар

Гендерный анализ



Женщины имеют более низкий уровень образования, чем мужчины.



Женщины в меньшей степени подвергаются воздействию общественной информации.



Женщины находятся в меньшинстве в органах принятия решений.

Цели стратегии:



Сделать гендерный подход сквозной темой.



Содействовать равенству мужчин и женщин в возможностях и обращении в рамках реализации – Монреальского протокола.



Поощрять сотрудничество между национальным, региональным и местным уровнями для продвижения и поддержки учета гендерной проблематики в инициативах по управлению ОРВ и поэтапному отказу от них.

Национальная стратегия по учету гендерной проблематики при осуществлении Венской конвенции и Монреальского протокола

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОСЬ 1

Улучшение концептуального и практического понимания связей между гендером и защитой озонового слоя на национальном уровне.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОСЬ 2

Укрепление институционального и индивидуального потенциала, а также инструментов для интеграции гендерных вопросов в борьбу с истощением озонового слоя.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОСЬ 3

Интеграция конкретных мер в программы по наращиванию потенциала для расширения возможностей женщин для участия в этом процессе.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОСЬ 4

Управление рисками, связанными с деградацией озонового слоя, для женщин, мужчин, девочек и мальчиков посредством лучшего управления знаниями

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОСЬ 5

Принятие во внимание разницы в уязвимости между женщинами и мужчинами перед лицом различных опасностей и признание гендерно-чувствительного аспекта последствий опасностей, связанных с истощением озонового слоя.

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОСЬ 6


Уменьшить последствия деградации озонового слоя в равной степени для женщин и мужчин, девочек и мальчиков, путем укрепления возможностей для выявления рисков и управления информацией в зависимости от пола в стране.



© ThisIsEngineering, Pexels

В. Обеспечить гендерно-ориентированную рабочую среду в компаниях РАС

Таблица 4. Мероприятия и отправные точки для обеспечения гендерно-ориентированной рабочей среды в компаниях РАС

| ДЕЙСТВИЯ | ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК |
|--|---|
| <p>Гендерно-ориентированные условия труда</p>  | <ul style="list-style-type: none">→ Поощрять политику на рабочем месте, учитывающую гендерные аспекты, включая обязательную равную оплату труда для женщин и мужчин, национальную гендерную политику, политику борьбы с сексуальными домогательствами, чтобы иметь право на участие в мероприятиях, поддерживаемых в рамках МФ→ Подчеркивать преимущества и поощрять компании применять практики, благоприятствующие женщинам, например, уход за детьми и гибкий график работы, доступный и надежный транспорт; сокращение профессиональной сегрегации по признаку пола; все это позволяет женщинам работать полный рабочий день с большей ответственностью.→ При проведении обучения на рабочем месте в РАС обязать компании обеспечивать безопасность и комфорт женщин. |

Пример гендерно-ориентированных условий труда в электрической компании

Распределительная компания «Tata», Индия, создала следующие условия работы:



Независимое продвижение по службе/оценка работы для подтверждения карьерного роста женщин-специалистов после возвращения из декретного отпуска.



Предлагаются программы для вернувшихся матерей, например, занятия по переориентации и ознакомление с изменениями в их отсутствие.



Отпуск по беременности и родам может быть продлен на 12 недель (неоплачиваемый) сверх 26 недель (оплачиваемых), установленных национальным законодательством. Это касается и приемных матерей.



Детские сады и ясли предоставляются как мужчинам, так и женщинам по 50-процентной ставке.



Гибкий график работы возможен для молодых мам в течение первых шести месяцев после декретного отпуска при одобрении компании.



Обязательное наставничество предлагается всем женщинам-руководителям. Их также назначают наставниками, когда они занимают должности среднего и высокого уровня.



Возможность двухлетнего перерыва в работе после отпуска по беременности и родам, чтобы женщины могли заботиться о своих детях на ранней стадии развития.



Платформы обучения и обмена предоставляются сотрудницам для удовлетворения их конкретных потребностей.

Источник: Всемирный банк: <http://www.tatapower-ddl.com/showcontent.aspx?this=638&f=careers&s=life-@tata-power-ddl&t=Inspiring-Women@Work>



с. Сбор и мониторинг гендерных данных, с разбивкой по полу, среди компаний RAC, участвующих в деятельности Монреальского протокола

Таблица 5. Действия и отправные точки для сбора и мониторинга гендерных данных

ДЕЙСТВИЯ

1. **Поощрять компании к ведению отчетности о занятости с разбивкой по полу**

ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК

- Проконсультируйтесь с компаниями о проблемах, связанных со сбором данных с разбивкой по полу, и о том, планируют ли они другие инициативы для коллективного изучения.
- Попросите компании предоставить свои данные с разбивкой по полу, чтобы составить базовый и ситуационный обзор.



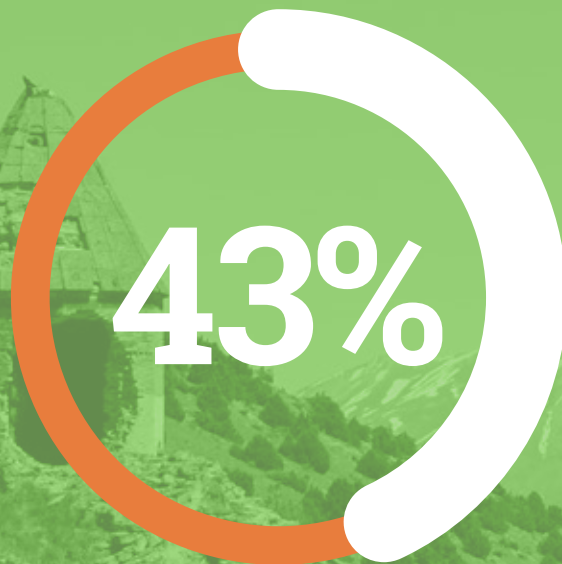
Разбивка данных по занятости в рамках проекта энергоэффективности в Армении

Проект технической помощи ПРООН «Снижение рисков и увеличение инвестиций в модернизацию энергоэффективных зданий, Армения (2017–23 годы)» направлен на создание рынка энергоэффективной модернизации зданий в Армении. Он стремится преодолеть недостаток информации и осведомленности о преимуществах модернизации путем установления мер измерения, отчетности и проверки, а также выработки политики (Арутюнян и Мирзаханян, 2019).

Вначале проект провел гендерный анализ, который выявил гендерный паритет в сфере занятости как пробел в строительном секторе. Соответственно, в 2019 году разбивка данных о персонале по полу потребует для проведения тендеров и отчетности для субподрядчиков.

Форма запроса предложений также должна включать гендерно-ориентированное заявление. Компании обязаны предоставить данные о составе ключевого персонала по полу и основным профессиональным группам (специальностям).

Систематическое отслеживание занятости с разбивкой по полу оказалось обнадеживающим фактором для компаний-подрядчиков. Доля женщин в составе занятого персонала увеличилась. Согласно Годовому отчету за 2019 год, женщины составляют более 43 процентов в реализации проекта, что выше среднего уровня женской занятости (34,5 процента в 2018 году) по стране.



**ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО
ЖЕНЩИН ВЫРОСЛО
В РАМКАХ
РЕАЛИЗАЦИИ
ПРОЕКТА**

4.1.2 РЕЗУЛЬТАТ 2:

Улучшение понимания и приверженности делу учета гендерной проблематики среди заинтересованных сторон, участвующих в реализации Протокола

Таблица 6. Показатели для результата 2

Улучшение понимания и приверженности делу учета гендерной проблематики в НОЦ

Улучшение понимания и приверженности делу актуализации гендерной проблематики среди внешних заинтересованных сторон

- Демонстрация приверженности учету гендерной проблематики (что отражается в проведении гендерного анализа, выделении ресурсов и разработке плана действий по гендерным вопросам).
- Данные с разбивкой по полу регулярно собираются и применяются в отраслевой политике, планировании, реализации, мониторинге и оценке.
- Координатор по гендерным вопросам или другой эксперт по гендерным вопросам, включенный/участвовавший в работе, связанной с МП (количество мероприятий и описание).
- Количество штатных должностей с зарплатой, финансируемой IS (сотрудники, работающие полный и неполный рабочий день) (с разбивкой по полу, уровню и специализации).
- Число сотрудников, которым правительство оказывает поддержку (сотрудники, работающие полный и неполный рабочий день) (с разбивкой по полу, уровню и специализации).

- Число компаний/партнерских министерств/департаментов/ассоциаций/сетей/других заинтересованных сторон, которые уделяют особое внимание гендерному равенству в своих коммуникационных и пропагандистских усилиях.
- Свидетельства усилий, предпринятых соответствующими министерствами/другими заинтересованными сторонами в целях расширения участия женщин и доступа к встречам/обучению/семинарам и трудоустройству.
- Количество региональных политических форумов/конференций, на которых присутствовали представители женских бизнес-ассоциаций.



РЕЗУЛЬТАТ 2

Осведомленность общественности об разрушении озонового слоя и рекомендуемом использовании альтернатив играет решающую роль в поддержке усилий стран по соблюдению Монреальского протокола. Однако актуальность гендерного равенства является относительно новой темой в контексте Протокола, и среди заинтересованных сторон наблюдается общее отсутствие понимания и принятия. Обсуждения по этой теме должны начаться с наращивания потенциала команд НОЦ, министерств-партнеров, с которыми они работают, а также отраслевых игроков, чтобы выявить прочные связи между Протоколом и гендерным равенством и продемонстрировать преимущества привлечения большего числа женщин в свою рабочую силу и на руководящих должностях.

Предложения по возможным вмешательствам заключаются в следующем:

Таблица 7. Мероприятия и отправные точки для улучшения учета гендерной проблематики

ДЕЙСТВИЯ

А. Наращивать партнерские отношения и оказывать поддержку лидерам секторов, чтобы возглавить действия по обеспечению гендерного равенства в рамках реализации Монреальского протокола



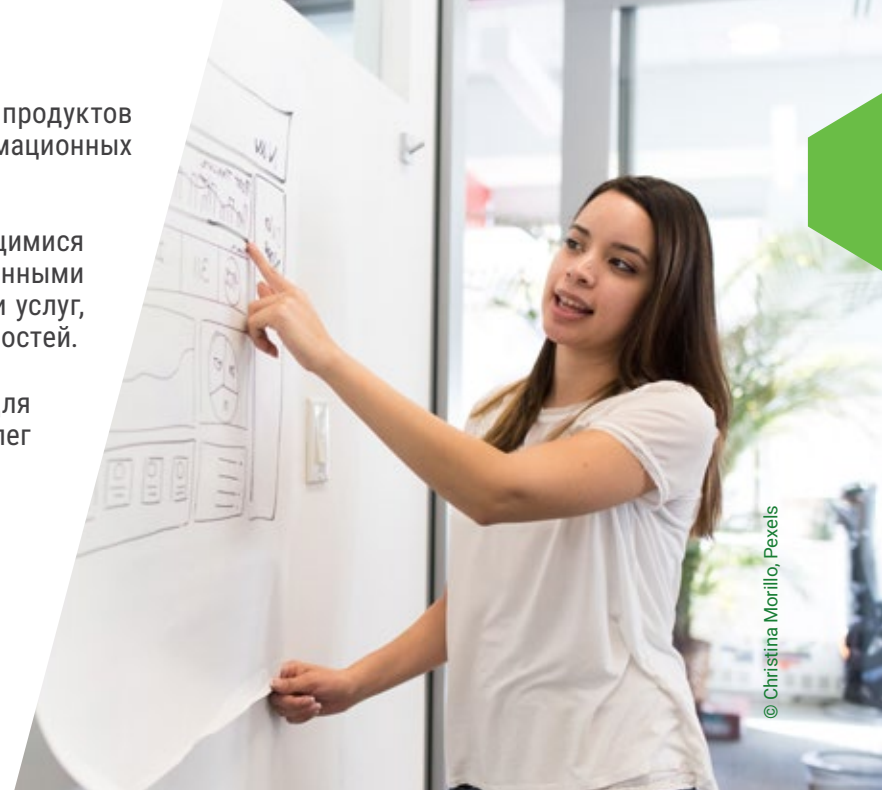
ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК

- Привлекать старших руководителей министерств и компаний, которые, вероятно, заинтересованы в этой теме, и мотивировать их выступить за гендерное равенство.
- Связать существующую национальную гендерную политику с учетом гендерной проблематики в деятельности Монреальского протокола. НОЦ Мадагаскара планирует принять Национальную стратегию по учету гендерной проблематики при реализации Венской конвенции о защите озонового слоя и Монреальского протокола по веществам, разрушающим озоновый слой (ОРВ).
- Информировать руководство, министерства, других заинтересованных сторон и консультантов о политике Многостороннего фонда по учету гендерной проблематики в проектах, поддерживаемых Многосторонним фондом, и о том, как ее следует применять во всех проектах и мероприятиях, а также о преимуществах этого.
- Привлекать координатора по гендерным вопросам в министерстве (если есть) к консультациям групп заинтересованных сторон и другим мероприятиям, связанным с Протоколом.
- Вступать в союз с учреждениями/организациями, работающими с женщинами (например, женскими сетями национального уровня, НПО, университетами и международными организациями, такими как МСОП, ООН-Женщины, РКИК ООН, и включать вопросы гендера и Протокола в свою пропагандистскую работу).
- Предложить включить члена Национального комитета по озону (НОК) в состав женских комитетов/специальных групп министерства.
- Включить гендерные аспекты в качестве регулярной/обязательной темы на всех заседаниях НОК.
- Включить высокопоставленного представителя министерства, занимающегося вопросами гендерного равенства и расширения прав женщин, в качестве члена Национального комитета по озону/Национального руководящего комитета.
- Связать специалистов по связям с общественностью с НОЦ и соответствующими министерствами для организации совместных мероприятий, кампаний и публикаций, посвященных женщинам в этом секторе, например, во время Всемирного дня озона (16 сентября) и Всемирного дня холода (26 июня).

В. Обеспечить доступность простых в использовании инструментов и ресурсов по вопросам гендерного равенства в контексте МП



- Обеспечить наличие презентаций и других информационных продуктов по вопросам гендерного равенства во время информационных программ, семинаров и тренингов.
- Сотрудничать с органами/министерствами, занимающимися гендерными вопросами, или другими заинтересованными сторонами при разработке информационных продуктов или услуг, а также относительно других гендерных пробелов и потребностей.
- Организовывать периодические дискуссионные форумы для сотрудников Протокола, приглашая правительственных коллег и других партнеров-исполнителей.
- Предоставить краткие информационные пакеты, которые сотрудники могут использовать, чтобы убедить внешние заинтересованные стороны во взаимосвязи гендера и сектора РАС.



© Christina Morillo, Pexels

Сетевые действия на уровне провинций в Иране

В Иране есть Национальная озоновая сеть (действующая в 31 провинции), которая тесно сотрудничает с НОЦ, главным образом, в сфере повышения осведомленности. Большинство членов сети — женщины, квалифицированные и ответственные за повседневную деятельность, включая вопросы, связанные с лицензиями на импорт ОРВ-содержащих веществ, оценкой пригодности продуктов для импорта. Сети также организуют обучающие семинары на провинциальном уровне и мероприятия по повышению осведомленности общественности в таких случаях, как Национальный день озона.

© Alireza Heydarifard, Unsplash



4.1.3 РЕЗУЛЬТАТ 3:

Повышение осведомленности и обмен информацией среди женщин, являющихся конечными пользователями холодильного и охлаждающего оборудования

Таблица 8. Показатели для результата 3

Гендерно-чувствительная коммуникация и обмен информацией



- Стратегия коммуникации и информационно-просветительской работы, детальная тактика и ключевые мероприятия.
- Информационные материалы, публикации и мероприятия по повышению осведомленности, учитывающие гендерную проблематику и изображающие мужчин и женщин равными.
- Количество информационных кампаний, включающих конкретные послы к женщинам и девушкам.
- Количество распространенного гендерно-ориентированного контента.
- Включение передового опыта и уроков, извлеченных в гендерной сфере, в коммуникационные материалы проекта.
- Количество организованных мероприятий (например, семинаров, круглых столов и параллельных мероприятий), в которых особое внимание уделяется гендерным вопросам.
- Число охваченных женщин и мужчин, вовлеченных в мероприятия посредством информационных кампаний.



Конечными пользователями в этом секторе являются домохозяйства, учителя, государственные служащие и члены общины, и контент для повышения осведомленности зависит от потребностей и взглядов конкретного сегмента целевой аудитории. Важной целевой группой являются потребители услуг RAC, включая жилища, предприятия, гостиницы, которые широко пользуются услугами RAC, поскольку они могут способствовать сокращению исполь-

зования хладагентов с высоким ПГП за счет обоснованного решения о покупке и эффективного использования бытовой техники. «Потребителей» можно сгруппировать по демографическим параметрам (возраст, пол, местонахождение, доход и уровень образования) и психографическим данным (профессиональные обязанности, личный интерес, хобби, жизненный этап, цели в жизни и т. д.).



© Daikin, www.daikinchem.de

Эффективное использование приборов RAC требует, чтобы потребители получали рекомендации по выбору приборов, методам их использования, потенциалу энергосбережения и параметрам использования, таким как возраст холодильника, частота открытия дверей, положение заслонки, загрузка продуктов питания, привычки внешней и внутренней уборки (Belman-Flores et al. 2019).

Учитывая, что женщины оказывают большое влияние в семье, когда дело доходит до решений о покупке и использовании бытовой техники, каждый сегмент женщин должен быть конкретно охвачен кампаниями по повышению осведомленности и коммуникации.

Возможные действия:

Таблица 9. Действия и отправные точки для повышению осведомленности и обмена информацией

| ДЕЙСТВИЯ | ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК |
|--|--|
| <p>А. Ориентируйтесь на молодых людей и женщин во время кампаний по повышению осведомленности потребителей, вовлекая в сферы их интересов</p> | <ul style="list-style-type: none"> → Ориентируйтесь на женщин и молодежь/девочек-подростков на мероприятиях по повышению осведомленности в рамках программы институционального укрепления и НРМР (темы включают инвестиции в энергоэффективные холодильники и кондиционеры, приобретение кондиционеров на хладагентах с низким ПГП). → Помогайте производителям предоставлять практические рекомендации потребителям, особенно женщинам, которые являются основными пользователями, по вопросам лучших методов использования бытовой техники с помощью инструкций для пользователя и других инструментов, таких как маркировка снаружи или внутри холодильников и кондиционеров. → Начать кампании в средствах массовой информации (на радио и телевидении) для повышения осведомленности о правильных методах обслуживания и энергосбережения в жилищах, оборудованных холодильной техникой. → Привлекать университеты, школьников и студентов профессионально-технических специальностей через существующие клубы, например, клубы скаутов и экологические клубы, к проведению кампаний в отношении привычек использования охлаждающих приборов. → Поощряйте участие детей в таких мероприятиях, как веселые викторины. → НОЦ Палау проводит информационно-пропагандистскую деятельность через женские группы, поскольку женщины являются основными лицами, принимающими решения в семье, от покупки до обслуживания бытовой техники. Палау планирует оказывать поддержку женским группам в вопросах базового технического обслуживания, «что можно и чего нельзя» и передового опыта для RAC. |



ДЕЙСТВИЯ

В. Обеспечить гендерную чувствительность всех коммуникационных продуктов



ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК

- При подготовке информационных материалов, публикаций и мероприятий по повышению осведомленности в графических материалах равноправно и позитивно изображаются как женщины, так и мужчины. Обеспечьте использование гендерно-чувствительного языка и визуализации.
- В общении по гендерным вопросам важно не закреплять существующие гендерные стереотипы, а подчеркивать навыки и способности.
- Рассказывайте реальные истории о вкладе женщин в холодильный сектор и экономику страны.
- Создать механизм обратной связи для измерения эффективности коммуникационной стратегии.

"Важно не укреплять существующие гендерные стереотипы, а подчеркивать их навыки и способности..."



**SRI LANKA
GIRL GUIDES
ASSOCIATION**



Друзья озона в Шри-Ланке

За последние тридцать лет работы по защите озонового слоя министерство окружающей среды Шри-Ланки заметило, что участие женщин в секторе кондиционирования и охлаждения в Шри-Ланке очень низкое. Помимо устранения институциональных барьеров, было решено устранить социальные барьеры, ознакомив девушек с кондиционированием воздуха и охлаждением в более раннем возрасте.

Соответственно, министерство в партнерстве с Ассоциацией девушек-гидов Шри-Ланки ввело значок «Друзья озона». Ассоциация девушек-гидов Шри-Ланки существует уже более ста лет, и ее целью является расширение прав и возможностей молодых девушек под девизом «Будь готов».

В нем участвуют разные группы девочек: «Бабочки» (5–8 лет); Маленькие друзья (8–12); Гиды (12–16); Рейнджеры (15–23) и люди с ограниченными возможностями (любого возраста). Значок «Друзья Озона» станет дополнительным национальным значком для каждой группы девушек-гидов. Каждому участнику необходимо выполнить определенные действия в соответствии с учебной программой, чтобы получить значок «Друзья Озона» соответствующей группы. Значки друзей озона будут вручаться каждый год на национальных празднованиях Всемирного дня озона.

© Sri Lanka Girl Guides (Official), www.facebook.com



Рис. 10. Друзья озона в Шри-Ланке

4.1.4 РЕЗУЛЬТАТ 4:

Повышенный интерес и навыки среди девушек для трудоустройства в секторе охлаждения и кондиционирования

Таблица 10. Показатели для результата 4

Женщины, проходящие обучение/образование для трудоустройства в секторе RAC

- Процент женщин и мужчин, которые завершили или посещают образовательные программы для работы в секторе RAC (технические, профессиональные, специализация и обучение передовым методам работы в холодильном оборудовании).
- Процент женщин и мужчин, получивших свидетельства о рабочих навыках в секторе RAC.



В большинстве развивающихся стран гендерные стереотипы, патриархальные нормы и ограниченное количество девочек, получающих техническое образование, ограничивают их доступ к точным наукам. Зачастую к женщинам, поступающим в эту сферу, относятся с пренебрежением, и в конечном итоге это является основной причиной того, что в секторе RAC мало женщин (Всемирный банк, 2020).

Поощрение прихода большего числа девушек и женщин в точные науки и в сектор RAC требует изменения в установках на уровне общества, чего можно достичь посредством долгосрочных и последовательных усилий.

Потенциальные действия, которые могут продвигать НОЦ и другие заинтересованные стороны, заключаются в следующем:

Таблица 11. Действия и отправные точки для повышения интереса и развития навыков у девушек для трудоустройства в секторе RAC

ДЕЙСТВИЯ

Обращение к молодым девушкам и женщинам, чтобы они узнали о возможностях карьерного роста в секторе RAC.



ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК

- Определить подходящие образовательные учреждения и разработать информационно-просветительские программы, используя повествования, которые привлекают молодых женщин в этот сектор, используя образцы для подражания и истории успеха женщин-техников.
- Призыв к компаниям широко распространять объявления о вакансиях, в том числе через женские сети и ассоциации, и рекомендовать женщинам подавать заявления о приеме на работу.
- Кампании, посвященные участию женщин в холодильном секторе, например, в Международный женский день (8 марта); Международный день женщин в науке (11 февраля), Международный день женщин в инженерии (23 июня).



ДЕЙСТВИЯ

**Развивать
интерес
девушек к
точным
наукам и
сектору RAC**

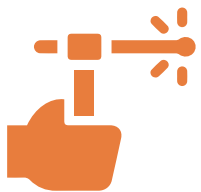


ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК

- Взаимодействовать с министерством образования по скорейшему внедрению гендерного равенства в систему образования, связанную с холодильным сектором.
- Целевые гендерные кампании для студенток для вступления в сектор RAC / стипендии для женщин-кандидатов. НОЦ Белиза включил две стипендии для женщин, желающих освоить профессию холодильной отрасли в рамках своего НРМР. НОЦ нескольких стран франкоязычной Африки (Чад и Бенин) начали целевую информационную кампанию, чтобы побудить студентов, особенно молодых женщин, учиться по холодильным специальностям в профессионально-технических школах, училищах и университетах
- Внедрять научные знания об озоне на ранней стадии в школах и колледжах, чтобы повысить интерес к этому сектору.
- Предложить такие возможности, как стажировка и наставничество, для женщин, изучающих точные науки. INWIC стремится предложить своим членам возможности как наставничества, так и стажировки, что можно использовать в качестве ресурса для планирования деятельности в рамках НРМР или КИР.
- Поощрять министерства и частный сектор инвестировать в специальные программы по точным наукам для девочек.

ДЕЙСТВИЯ

Привлечение ассоциаций RAC и ПТУ для оповещения о рабочих местах в RAC для женщин



ОПИСАНИЕ ОТПРАВНЫХ ТОЧЕК

- Организовать специальные встречи с представителями ассоциаций RAC для обсуждения вопросов учета гендерной проблематики в их работе.
- Призывать ассоциации RAC приглашать докладчиков женщин на свои мероприятия Encourage.
- Поощрять ассоциации RAC приглашать женщин-членов, в том числе тех, кто выполняет нетехнические функции.
- Организовывать специальные занятия только для женщин (специалисты по обслуживанию RAC/владельцы бизнеса/тренеры/инструкторы/профессора RAC), чтобы обеспечить открытое общение по гендерным проблемам, с которыми они сталкиваются в своей работе.



5. Институциональные меры по усилению учета гендерной проблематики равенства



5.1 Укрепление институционального потенциала для учета гендерной проблематики

ГРУППА ПО УЧЕТУ ГЕНДЕРНОЙ ПРОБЛЕМАТИКИ

НОЦ, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о назначении координатора или создании группы для регулярной поддержки НОЦ в планировании и реализации мероприятий по актуализации гендерной проблематики. Роль группы может включать поддержание связи с гендерными подразделениями или координаторами в министерстве/департаменте, а также мониторинг применения и отчетности по учету гендерной проблематики в проектах Многостороннего фонда в стране.



ПРИЕМ НА РАБОТУ

В соответствии с правилами и политикой министерства или ведомства, где находится НОЦ, последний может рассмотреть возможность использования набора кадров в качестве инструмента для достижения гендерного баланса 50/50 в составе своего персонала. Хотя подходы различаются в зависимости учреждения, идеи, которые можно было бы рассмотреть, включают:

- (а) чтобы в каждой группе по найму персонала была хотя бы одна женщина-член
- (б) предоставление руководящих указаний и соответствующей политики по учету гендерной проблематики для менеджера по найму
- (в) надзор за процессом найма, включая этап составления короткого списка, для обеспечения равного рассмотрения квалифицированных кандидатов-женщин и (г) должное рассмотрение рекомендованных кандидатов-женщин во время окончательного отбора на должность.

Аналогичным образом, при наборе консультантов, хотя техническое качество, сроки и экономическая эффективность итогового результата являются основным приоритетом при найме консультантов, важно рассматривать квалифицированных кандидатов-женщин на тот случай, если возникнет такая возможность, чтобы дать шанс каждому.

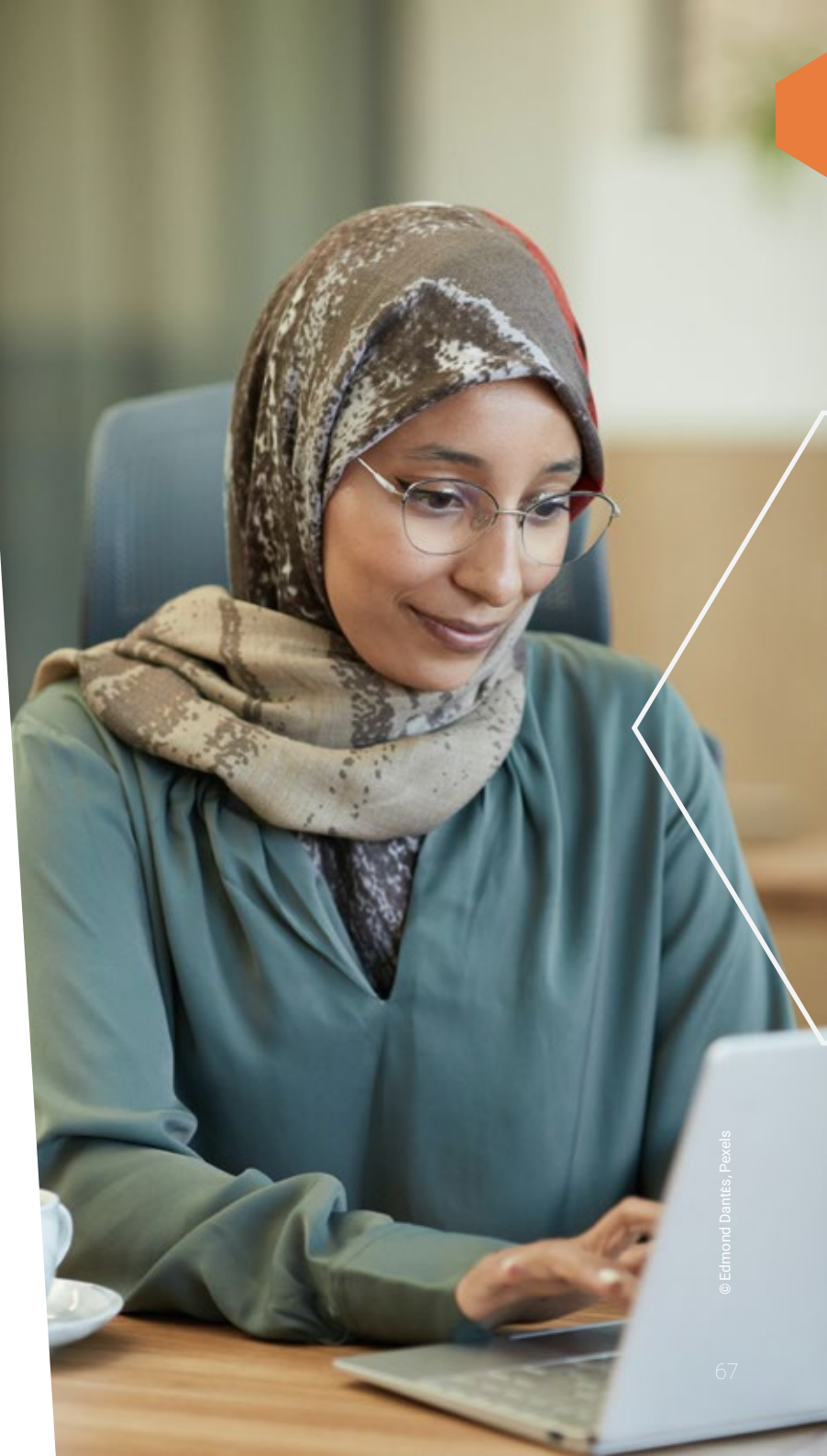
НАРАЩИВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ

НОЦ может добиваться проведения гендерных тренингов или мероприятий по обмену информацией, предлагаемых своим министерством/департаментом, которые имеют отношение к Монреальскому протоколу, а также поощрять и облегчать доступ к ним сотрудников как женского, так и мужского пола.

Кроме того, сотрудники должны пройти хотя бы один обязательный тренинг по гендерным вопросам. Создание потенциала далее изложено в пункте 2 статьи 11 Парижского соглашения: *«Наращивание потенциала должно быть эффективным, повторяющимся процессом, основанным на широком участии, сквозным и учитывающим гендерные аспекты».*

БАЛАНС МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ

To the extent feasible within the Ministry/Department's existing human resource policies, rules and regulations, the NOU may promote work-life balance for its personnel, both women and men, through such means as flexible work arrangements, maternity leave, etc.



5.2 Операционные процедуры в рамках проектов и мероприятий Монреальского протокола

В целях систематического учета гендерной проблематики в своей работе НОЦ, возможно, пожелает рассмотреть возможность принятия ряда операционных процедур.

Таблица 12. Операционные процедуры

| Группа операций | Предлагаемые гендерные мероприятия |
|--|--|
| РАЗРАБОТКА И ПОДГОТОВКА ПРОЕКТА | <p>✓ ПРОВЕДЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА</p> <p>Гендерный анализ, как инструмент, применяемый на этапе разработки проекта/мероприятия, должен служить основой для разработки проекта и, следовательно, должен либо предшествовать, либо проводиться параллельно с подготовкой предложения о финансировании. Он также должен предоставить исходные данные, которые необходимы для сравнения гендерной ситуации до и после вмешательства. В зависимости от масштаба проекта данные следует собирать по:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Доле женщин и мужчин на руководящих должностях, включая владельцев компаний сектора РАС.✓ Занятости женщин и мужчин на управленческих, технических и других должностях в компаниях-производителях оборудования и расходных материалов для систем РАС, импортерах.✓ Составу других организаций, таких как ассоциации РАС (например, соотношение мужчин и женщин).✓ Уровню осведомленности об использовании бытовой техники РАС среди мужчин и женщин в домашних хозяйствах.✓ Уровню знаний/осведомленности по гендерным вопросам в Монреальском протоколе среди партнерских организаций.✓ Зачислению мальчиков и девочек в ПТУ и другие технические учреждения, где обучают вопросам РАС. <p>Конкретные вопросы, которые могут служить ориентиром для гендерного анализа в контексте Монреальского протокола, можно найти в ЮНИДО (2015).</p> <p>«Руководство по внедрению гендерного подхода в проектах Монреальского протокола»</p> |



✓ **ВЫДЕЛИТЬ РЕСУРСЫ ДЛЯ ГЕНДЕРНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

При планировании проектов убедитесь, выделили ли менеджеры проектов или исполнители достаточный бюджет для дополнительных мероприятий, например, разработки и реализации программ технического обучения, ориентированных на женщин. Это особенно важно, когда планируются амбициозные мероприятия. Примерный список статей расходов включает: а) гонорары, связанные с назначением или наймом эксперта по гендерным вопросам; (b) найм специализированных консультантов (с) расходы на план коммуникации и информационно-пропагандистской деятельности; d) внедрение системы мониторинга и оценки, включая стоимость дополнительного сбора гендерных данных и отчетности; и (e) затраты на приобретение гендерного опыта внутри команды и заинтересованных сторон.

✓ **НАЗНАЧИТ ЭКСПЕРТА ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ**

В проектах, направленных на достижение значимых гендерных результатов, целесообразно назначить гендерного эксперта. Их задачи должны быть четко определены руководителем проекта, а члены команды должны быть проинформированы об этой роли.

✓ **ВКЛЮЧИТЬ АСПЕКТ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СТРУКТУРУ РЕЗУЛЬТАТОВ**

Обеспечить, чтобы структура результатов включала конкретные цели и задачи, индикаторы, целевые показатели и исходные данные, учитывающие гендерную проблематику, для мониторинга результатов деятельности по актуализации гендерной проблематики.

✓ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ПО ВЫРАБОТКЕ И РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ

Оказывая поддержку странам в укреплении национальных систем мониторинга и регулирования импорта/экспорта озоноразрушающих веществ, НОЦ работает с правительствами и промышленностью над выработкой и соблюдением политики, необходимой для реализации Монреальского протокола, а также для принятия обоснованных решений об альтернативных технологиях.

Хотя НОЦ, возможно, напрямую не поддерживает выработку политики, в политике и законодательстве, связанных с Протоколом, стоит выделить в следующие вопросы:

- ✓ Соответствует ли политика национальной политике и обязательствам в области гендерного равенства и расширения прав женщин?
- ✓ Признают ли действующие политика и законы роль и потенциальный вклад женщин в секторах RAC в качестве сотрудников, поставщиков услуг, предпринимателей и потребителей услуг?
- ✓ Каким образом мы можем взаимодействовать с министерством, которое продвигает гендерное равенство и расширение прав женщин, а также с другими сетями и группами, выступающими за права женщин?
- ✓ Как мы можем поддержать и помочь координаторам по гендерным вопросам в разработке системы, повышающей участие женщин?
- ✓ Какими примерами действий по обеспечению гендерного равенства в результате реализации Протокола можно поделиться с другими министерствами и инициативами по обеспечению гендерного равенства?



✓ ВКЛЮЧИТЬ ГЕНДЕРНО СБАЛАНСИРОВАННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО

В состав органов, участвующих в реализации проектной деятельности (например, национальных комитетов по озону, комиссии по найму), должны входить женщины и/или представители женщин, и это должно быть прямо упомянуто в техническом задании.

✓ ПРОВОДИТЬ КОНСУЛЬТАЦИИ, СЕМИНАРЫ И ТРЕНИНГИ

Степень участия женщин и мужчин в глобальных, региональных и национальных конференциях и мероприятиях, определяется рядом факторов. Чтобы обеспечить мужчинам и женщинам равные возможности участия в вышеупомянутой деятельности, НОЦ следует:

- ✓ Обеспечить, чтобы женщины и мужчины имели равные возможности высказываться и руководить задачами, а также создавать различные группы, такие как дискуссии в фокус-группах, которые будут услышаны.
- ✓ Интегрировать гендерные аспекты во все выступления и презентации, где это уместно, в качестве стандартной практики, а также включать гендерные вопросы в повестку дня.
- ✓ Собирать и сообщать данные с разбивкой по полу об участии, докладчиках и тренерах.
- ✓ Следите за гендерно-чувствительными данными и изображениями, во избежание гендерных стереотипов, которые навязывают женщинам роли и обязанности.
- ✓ Проводите тренинги с большей гибкостью во времени, чтобы обеспечить полное участие женщин, и в доступных местах с транспортными средствами для облегчения участия.

МОНИТОРИНГ РЕЗУЛЬТАТОВ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

- ✓ При создании системы мониторинга (во время разработки заявки) необходим сбор данных с разбивкой по полу для создания исходных данных и будущего мониторинга воздействия предлагаемых мероприятий. Это всегда должно быть первым шагом и периодически выполняться в будущем.
- ✓ Не все данные должны быть в разбивке по полу. Полезно разработать несколько индикаторов гендерной проблематики. Рекомендуется хотя бы один индикатор на уровне результата.
- ✓ НОЦ должен применять гендерные требования к проектам, результатам и продуктам, а также показатели эффективности, признанные Исполнительным комитетом Многостороннего фонда, в рамках реализации политики Фонда по учету гендерной проблематики.³
- ✓ Для измерения гендерных результатов вмешательства разумно использовать сочетание качественных и количественных показателей. Сбалансированное сочетание необходимо для получения актуальной информации, повышения достоверности данных и изучения более глубоких аспектов происходящих изменений. Качественные индикаторы полезны для выявления трудно измеряемых изменений, например, в восприятии.

³ Исполнительный комитет Многостороннего фонда установил список обязательных и факультативных требований к проектам, результатам и индикаторов для систематического применения политики учета гендерной проблематики Многостороннего фонда в НРМР и КИР. Более подробную информацию можно найти в Решении 92/40: – [Home - 92nd meeting of the Executive Committee \(multilateralfund.org\)](https://www.mff.org/ru/92nd-meeting-of-the-executive-committee)

СООБЩЕНИЯ И ОТЧЕТНОСТЬ О РЕЗУЛЬТАТАХ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

- ✓ Все ключевые документы: концептуальные записки, стратегические документы, запрос предложений, особенно те, которые связаны с внешними заинтересованными сторонами, такими как национальные правительства, партнерские учреждения и другие организации, должны включать обязательства и четкие рекомендации по учету гендерной проблематики.
- ✓ Все проекты обязаны отчитываться о результатах проектной деятельности в области гендерного равенства и представлять данные с разбивкой по полу, где это уместно. Включите в шаблоны отчетов о ходе работы и отчеты о ходе реализации раздел, посвященный действиям и результатам по обеспечению гендерного равенства. Важнейшими областями отчетности по вопросам гендерного равенства являются: а) гендерный прогресс/воздействие на мужчин и женщин; и (b) извлеченные качественные уроки и передовой опыт посредством описательной отчетности.
- ✓ Результаты деятельности по актуализации гендерной проблематики должны отражаться во всем отчете, а не только в специальном разделе.

6. Учет гендерной проблематики при реализации Монреальского протокола в Чили и Шри-Ланке: примеры передовой практики



6.1 Чили

6.1.1 ПРЕДЫСТОРИЯ

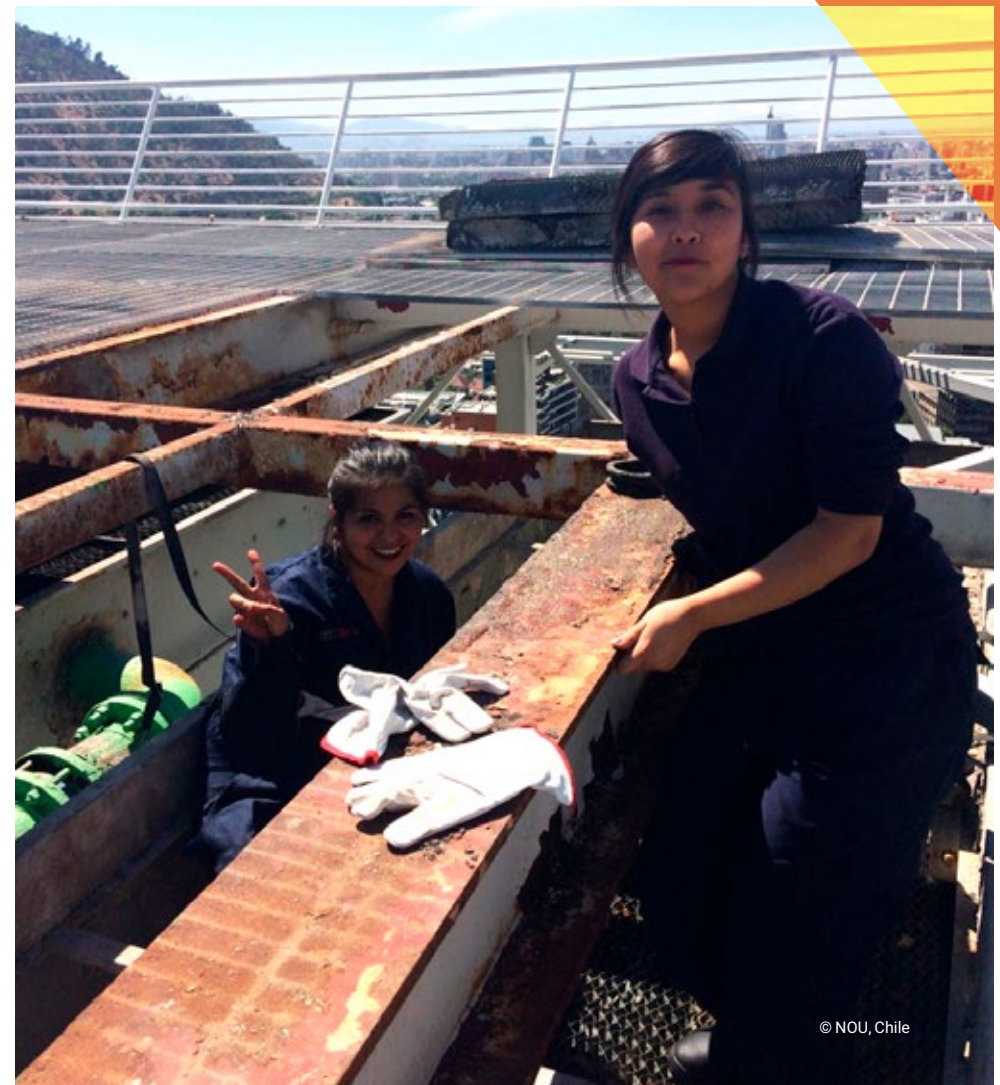
Министерство окружающей среды через озоновый центр при управлении по изменению климата является местным партнером проектов и инициатив в рамках Монреальского протокола и МФ. В 2021 году от имени правительства Чили и ЮНЕП в качестве агентства-соисполнителя, и ЮНИДО в качестве ведущего агентства-исполнителя представили запрос на III этап НРМР, который был одобрен на 88-м заседании Исполнительного комитета по поэтапному отказу от оставшегося потребления ГХФУ к 2030 году.



6.1.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА ХОЛОДИЛЬНОГО СЕКТОРА И ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЙСТВИЙ

В рамках подготовки к III этапу НРМР, НОЦ провел гендерный анализ сектора RAC, подготовил исходные данные и разработал гендерный план действий, направленный на включение гендерной проблематики в сектор, с оценкой стоимости его реализации и описанием мониторинга и оценки (ЮНИДО, 2021).

Результаты показали низкий уровень участия женщин в переподготовке, на рабочих местах и на руководящих должностях в секторе RAC, при этом представительство женщин ниже, чем у мужчин во всех областях. Основным препятствием было «низкое представительство женщин на руководящих и представительских должностях», за которым следовала «разница в заработной плате между мужчинами и женщинами на одной и той же должности».



6.1.3 МЕРЫ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В III ЭТАП НРМР ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

В соответствии с этими выводами, НОЦ при содействии эксперта по гендерным вопросам внедрил гендерно-ориентированный подход во все мероприятия по реализации III этапа, уделяя особое внимание поддержке программы и повышению осведомленности о программе. В ходе реализации НРМР (HCFC Phase-out Management Plan – План управления поэтапным отказом от ГХФУ) используются «Руководство ЮНИДО по учету гендерной проблематики в проектах Многостороннего фонда», а также контрольный список для интеграции гендерных вопросов в управление изменением климата, которое является частью гендерной политики правительства. Запланированные конкретные действия, связанные с гендерной проблемой, включают:



Проведение программ обучения и сертификации сервисных специалистов: Мероприятия включают четыре (из восьми) семинаров по подготовке инструкторов только для женщин, техническую поддержку центрам сертификации техников (Чилийская палата холодильного оборудования и кондиционирования воздуха и «Чили Валора») для разработки профилей должностей/навыков для техников по обслуживанию, особенно для женщин-техников; а также обучение и сертификация 100 женщин-техников.



Проведение других программ обучения: Разработка и внедрение стандартов трудовой компетентности в области надлежащей практики обслуживания холодильного оборудования для женщин-техников и поддержка 20 женщин при обучении и сертификации.



Осуществление специальных информационных мероприятий, связанных с регенерацией: Мероприятия включают разработку виртуальной платформы для демонстрации функций и преимуществ центра регенерации; продвижение концепции регенерации и ее преимуществ; организация одного семинара для владельцев центров регенерации по коммуникации, представительству, обеспечению гендерного баланса.



Запуск кампаний по повышению осведомленности: Учреждение премии или грамоты для компаний, использующих передовой опыт в обслуживании холодильного оборудования и/или в поддержке женщин в холодильном секторе.



Мониторинг: Для поддержки учета гендерной проблематики в рамках НРМР нанят консультант, который будет разрабатывать гендерные показатели в соответствии с решением 84/92, осуществлять мониторинг и готовить отчеты о проверке потребления ГХФУ, собирать данные, агрегированные по гендерному признаку, которые будут использоваться для реализации НРМР.



6.2 Шри-Ланка

6.2.1 ПРЕДЫСТОРИЯ

Шри-Ланка присоединилась к Монреальскому протоколу 15 декабря 1989 года и в 1994 году учредила Национальное бюро по озону при Министерстве окружающей среды. Как Страна, Шри-Ланка отвечает за разработку и реализацию мероприятий на национальном уровне по поэтапному отказу от ОРВ посредством подготовки и реализации Национального плана управления поэтапным отказом и связанные с ним мероприятия.

Проект I этапа НРМР был нацелен на поэтапный отказ от потребления ОРВ на 35 процентов, т.е. 14,09 тонны озоноразрушающего потенциала (ОРП), позднее пересмотренной до 13,90 тонн ОРП за период 2013–2020 годов. Действия включают инвестиционные и неинвестиционные мероприятия в производстве, сборке и обслуживании систем RAC.

Гендерный анализ был проведен ближе к концу I этапа НРМР, и полученные результаты легли в основу второго этапа НРМР.

Азиатско-Тихоокеанский региональный конкурс рисунков «Ozone2Climate»

3-е место в категории «Молодежный рисунок»

Давайте исцелим озоновый слой

Тирта Виратне, Шри-Ланка

6.2.2 РЕЗУЛЬТАТЫ ГЕНДЕРНОГО АНАЛИЗА

Гендерный анализ выявил ограниченное участие женщин по отрасли во всех мероприятиях, относящихся к проекту. В ведущем министерстве на уровне принятия решений в основном доминируют мужчины, которые, как правило, принимают общие решения по разработке действий, имеющих отношение к Протоколу. Таким образом, партнеры-исполнители не предпринимают никаких конкретных попыток изменить эту ситуацию во время приема заявок от специалистов или в рамках программ технического обучения. Ведущее министерство объяснило это традиционным отношением к возможностям женщин, где мужчины обладают большим опытом/знаниями в областях проектирования систем RAC, где широко используются ОРВ.



6.2.3 МЕРЫ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В НРМР ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ

Учитывая это, II этап НРМР включал ряд мер по исправлению ситуации. Возможно, самым важным структурным изменением было то, что НОЦ добился значительного прогресса в наборе гендерно-репрезентативной команды.

Группа управления проектом состоит из равного числа профессионально квалифицированных женщин и мужчин. Таким образом, проект обеспечил гендерный баланс на уровне реализации. Крупным достижением является то, что Министерство положительно отреагировало на эти меры и работает с НОЦ над общепрофессиональными мерами, например, присваивая дополнительные баллы компаниям, участвующим в программе НРМР, за введение гендерно-чувствительных механизмов для своих сотрудников. Сотрудники также оказывают влияние на гармонизацию гендерных аспектов на всех уровнях управления. Другие шаги включают в себя:

- Запуск школьных программ по повышению осведомленности как для девочек, так и для мальчиков.
- Предоставление стимулов и стипендий, позволяющих женщинам войти в этот сектор, с возможностями обучения, особенно для женщин, чтобы подготовить их к работе в этой узкоспециализированной области.
- Поощрение женщин подавать заявки на профессионально-техническое обучение в секторах RAC. Кроме того, при разработке программ обучения учитываются особые потребности мужчин и женщин.
- Помимо технических областей, поощрение женщин подавать заявки на административные и политические должности в секторах RAC.
- Повышение осведомленности и укрепление доверия среди женщин-конечных пользователей к бытовым холодильным приборам; изучение потенциальных опасностей. Ожидается, что продвижение по службе в RAC может создать положительный имидж среди женщин, что побудит их перейти в этот сектор.
- Повышение осведомленности политиков для разработки новой политики, включая разработку гендерной стратегии для холодильного сектора.

- Поощрение участия женщин в мероприятиях/мероприятиях, организованных в рамках II этапа НРМР, таких как встречи, тренинги, семинары, мероприятия по наращиванию потенциала, информационно-пропагандистская деятельность и т. д.
- Включение гендерной проблематики в качестве пункта повестки дня тематических семинаров для обмена опытом и уроками, извлеченными в области учета гендерной проблематики.
- Публикация историй успеха женщин в секторе RAC, признание их вклада и поощрение их участия в развитии сектора.

Некоторые из этих действий отражены в предложении, включая бюджет и конкретные обязанности, как показано ниже:

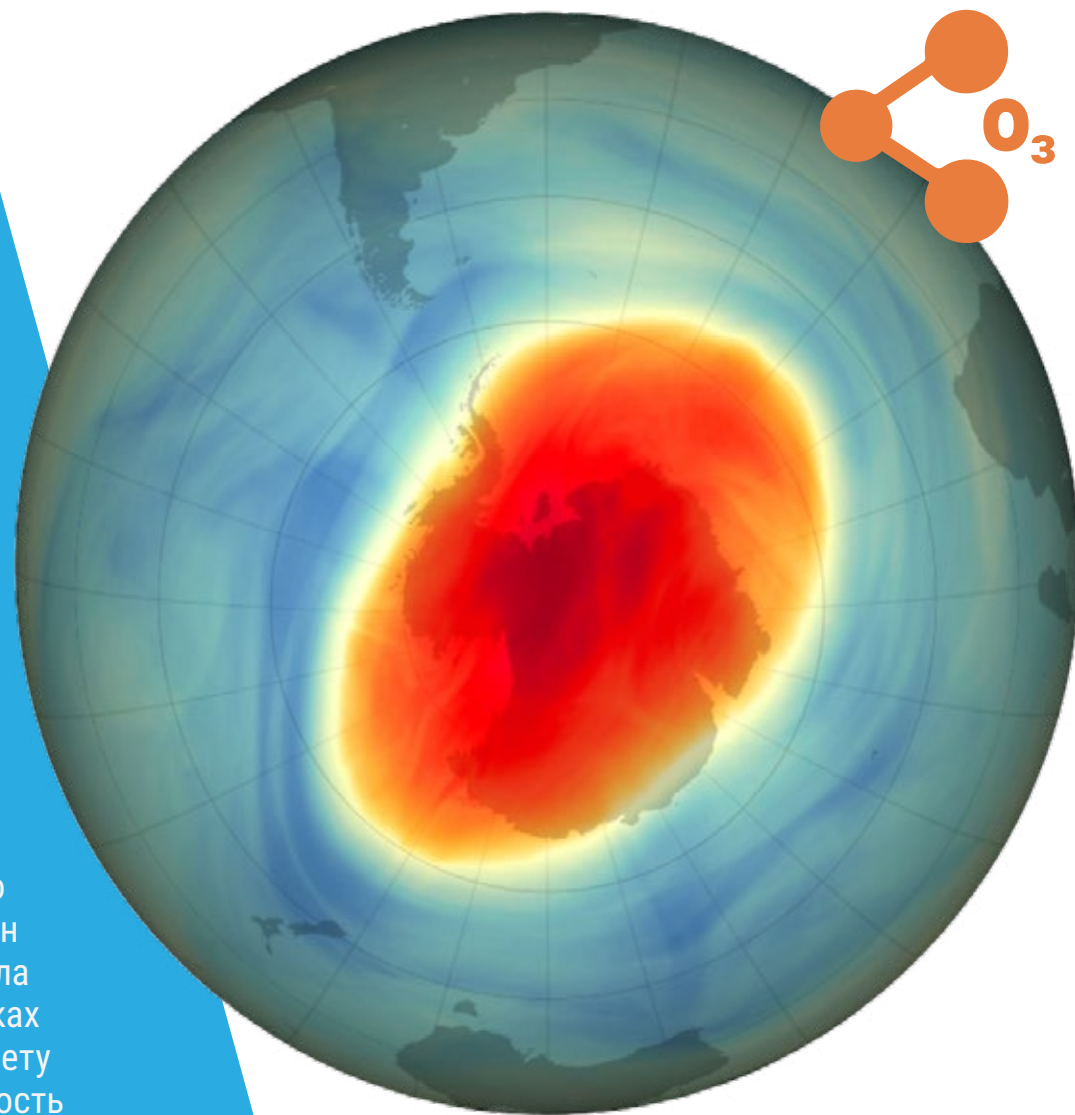
TABLE 13. PROJECT ACTIVITIES

| МЕРОПРИЯТИЯ (СОГЛАСНО НАСТОЯЩЕМУ ПЛАНУ РАБОТЫ) | ОБНОВЛЕННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ВКЛЮЧАЮЩИЕ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО | ОБНОВЛЕННЫЕ/ НОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ | ОТВЕТСТВЕННЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ |
|--|---|---|--------------------------|
| РЕЗУЛЬТАТ 1: УЛУЧШЕННАЯ ПОЛИТИКА И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ДЕЙСТВИЯ ОБЕСПЕЧИВАЮТ УСТОЙЧИВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДОЙ И АДАПТАЦИЮ К ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА | | | |
| ДЕЙСТВИЕ 2: ТЕХНИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ПРЕДПРИЯТИЯМ, ГДЕ ИДЕТ СБОРКА БЫТОВЫХ И КОММЕРЧЕСКИХ КОНДИЦИОНЕРОВ | | | |
| 2.1 Повышение потенциала отечественных сборщиков кондиционеров, которые импортируют подержанные кондиционеры воздуха, для внедрения бесплатных альтернатив ГХФУ. | Продвижение женщин в холодильном секторе путем повышения осведомленности на вузовском уровне. | <ul style="list-style-type: none"> • Количество женщин в тематических потоках RAC • Количество тренеров/наставников-мужчин как агентов перемен | НОЦ / ПРООН |
| ДЕЙСТВИЕ 5: ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГРУППОЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРОГРАММАМИ | | | |
| 5.1 Обеспечить управленческую поддержку для реализации поэтапного отказа от ГХФУ. | <ul style="list-style-type: none"> • Набор 50% сотрудников-женщин • Представленность женщин в принятии управленческих решений | <ul style="list-style-type: none"> • Количество женщин/мужчин в управлении проектами • Число женщин на управленческих уровнях • Ключевые решения, принимаемые женщинами в управленческой команде | НОЦ / ПРООН |

7. Выводы

Будучи очень важной темой в контексте Монреальского протокола, учету гендерной проблематики стали уделять повышенное внимание после принятия в 2019 году Операционной политики по учету гендерной проблематики в проектах, поддерживаемых Многосторонним фондом. Несмотря на то, что большинство стран приняли политические и законодательные меры для содействия гендерному равенству и расширению прав женщин, Монреальский протокол воспринимался в основном как технический вопрос. С 2019 года страны начали внедрять некоторые гендерно-чувствительные мероприятия в проектах, поддерживаемых МФ, несмотря на то, что глубина и масштаб действий по гендерным вопросам различаются в зависимости от проекта и страны.

Потенциал по принятию мер в поддержку гендерного равенства и расширению возможностей женщин посредством мероприятий Монреальского протокола зависит от страны. Несмотря на возможности в рамках проектов для включения некоторых мероприятий по учету гендерной проблематики, существует необходимость целенаправленных усилий на всех уровнях для обеспечения полного учета гендерной проблематики при реализации Монреальского протокола.



На этой карте показаны размер и форма озоновой дыры над Южным полюсом 5 октября 2022 года, когда она достигла своего однодневного максимума за год.

Источник: Изображение Обсерватории Земли НАСА, автор Джошуа Стивенс

Приложение 1. Ссылки

Belman-Flores, J.M., Pardo-Cely, D., Elizalde-Blancas, F., Gallegos-Muñoz, A., Pérez-García, V. and Gómez-Martínez, M.A. (2019). Perspectives on Consumer Habits with Domestic Refrigerators and its Consequences FOR Energy Consumption: Case of Study in Guanajuato, Mexico («Взгляды на потребительские привычки при использовании бытовых холодильников и их последствия для энергопотребления: случай из практики в Гуанахуато, Мексика»). *Energies*, 12(5), 860 <https://doi.org/10.3390/en12050860>.

Deloitte (2019). Twenty facts and figures to know when marketing to women («Двадцать фактов и цифр, которые следует знать при маркетинге для женщин»)

Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (без даты). Advancing Gender Equality and Women's Economic Empowerment («Продвижение гендерного равенства и расширение экономических прав и возможностей женщин») См.: <https://www.unescap.org/our-work/social-development/advancing-gender-equality-and-womens-economic-empowerment>

Harutyunyan, D. and Mirzakhanyan, A. (2019). Case study on “De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits” UNDP-GCF Project through gender equality lenses («Тематическое исследование по проекту ПРООН- GCF «Снижение рисков и увеличение инвестиций в модернизацию энергоэффективных зданий» через призму гендерного равенства») Prepared by Diana Harutyunyan, Climate Change Programme Coordinator; Astghik Mirzakhanyan, National Expert on Social Vulnerability and Gender Issues, Nov 7, 2019. [“De-risking and Scaling-up Investment in Energy Efficient Building Retrofits” UNDP-GCF Project through gender equality lenses | United Nations Development Programme](#)

IBM (без даты). STEM for girls («Точные науки для девочек») [IBM.org - STEM for Girls initiative by IBM in India](#)

International Labour Organisation (MOT) (2019). May, 2019 Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) International Labour Office Women in Business and Management The business case for change («Женщины в бизнесе и менеджменте Экономическое обоснование перемен»), [wcms_700953.pdf \(ilo.org\)](#)

International Union for Conservation of Nature (МСОП) (2021). New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making («Новые данные свидетельствуют о медленном прогрессе в достижении гендерного равенства в принятии экологических решений.»). [New data reveals slow progress in achieving gender equality in environmental decision making | IUCN](#)

Nelson, A. (2019). Women Drive Majority of Consumer Purchasing and It's Time to Meet Their Needs («Женщины совершают большую часть потребительских покупок, и пришло время удовлетворить их потребности») *Inc. Magazine*. <https://www.inc.com/amy-nelson/women-drive-majority-of-consumer-purchasing-its-time-to-meet-their-needs.html>

United Nations (UN) (2015). Paris Agreement. Bonn: United Nations Framework Convention on Climate Change Secretariat (Парижское соглашение. Бонн: Секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата). https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf

United Nations Department of Economic and Social Affairs [UNDESA]. Leaving no one behind («Никого не оставим позади») См.: <https://www.un.org/en/desa/leaving-no-one-behind>

United Nations Development Programme (UNDP) (без даты). The Sustainable Development Goals (SDGs) and the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer («Цели устойчивого развития (ЦУР) и Монреальский протокол по веществам, разрушающим озоновый слой») . [UNDP MP - SDGs.pdf](#)

United Nations Development Programme (UNDP) (2018). Gender analysis and Action plan for Montreal Protocol projects in China, Peru and Nigeria («Гендерный анализ и план действий для проектов Монреальского протокола в Китае, Перу и Нигерии») UNDP Montreal Protocol Unit October 2018, [Gender Analysis and Action Plan for Montreal Protocol Projects in China, Peru and Nigeria \(undp.org\)](#)

United Nations Development Programme (UNDP), UN Women and the United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2020). From words to Action: Projects with Innovative Solutions to Promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality («От слов к действию: проекты с инновационными решениями по содействию охране природы, борьбе с изменением климата и гендерному равенству»), UN Women, United Nations Development. [From Words to Action: Projects with Innovative Solutions to Promote Nature Conservation, Climate Action and Gender Equality | UN Women – Americas and the Caribbean](#)

UN Economic and Social Council (ECOSOC), *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions* («Резолюция 1997/2 Экономического и Социального Совета ООН: Согласованные выводы»), 18 July 1997, 1997/2, См.: <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>

United Nations Environment Programme (UNEP) (2017). [Gender Equality and the Environment Policy and Strategy](#)

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2018). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Eighty-first Meeting Montreal, 18-22 June 2018. Desk study for the evaluation of gender mainstreaming in the Montreal Protocol projects and policies («Аналитическое исследование для оценки учета гендерной проблематики в проектах и политике Монреальского протокола»). [Desk study for the evaluation of gender mainstreaming in the Montreal Protocol projects and policies \(multilateralfund.org\)](#)

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2019). Draft Operational Policy on Gender Mainstreaming for Multilateral Fund-Supported Projects («Проект оперативной политики по учету гендерной проблематики в многосторонних проектах, поддерживаемых Фондом») (Decision 83/68(C). <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8473.pdf>

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2020a). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting («Многосторонний фонд по осуществлению Монреальского протокола, Межведомственное координационное совещание»), Montreal, 25 – 27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, «ОзонЭкшн» Compliance Assistance Programme 2021-2023 Strategy. <http://www.multilateralfund.org/86/English/1/8636p2.pdf>



United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2020b). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, Inter-agency Coordination Meeting («Многосторонний фонд по осуществлению Монреальского протокола, Межведомственное координационное совещание») Montreal, 25–27 February 2020, MLF/IACM.2020/1/17, 18 February 2020, Guide for the submission of Institutional Strengthening projects («Руководство по подаче проектов институционального укрепления») (updated Feb 2022).

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2021a). Evaluation of Regional Networks of National Ozone Unit (Desk study and Terms of reference for the second phase) («Оценка региональных сетей национальных озоновых уполномоченных (Аналитическое исследование и Техническое задание для второго этапа)») Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Eighty-sixth Meeting Montreal, 2-6 November 2020 Postponed to 8–12 March 2021.

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2021b). ЮНЕП, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector, Paris, December 2021. [UNEP, IIR and Major Associations Launch First Global Survey of Women in Cooling and Heating Sector \(«ЮНЕП, IIR и крупные ассоциации запускают первый глобальный опрос женщин в секторе охлаждения и отопления»\) | «ОзонЭкшн»](#)

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022a). Executive Committee of the Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol Ninetieth Meeting Montreal, 20-23 June 2022 Item 10 of the provisional agenda1 Report on the Review of The Implementation of the Operational Policy on Gender Mainstreaming for Multilateral Fund-Supported Projects («Отчет об обзоре реализации оперативной политики по учету гендерной проблематики в многосторонних проектах, поддерживаемых Фондом») (DECISION 84/92(E))

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022b)/ План «ОЗОНЭКШН» по учету гендерной проблематики, 28 March 22, Version 1

United Nations Environment Programme (UNEP) (2022c). Women in Cooling: A Worldwide Survey. [Women in Cooling: A Worldwide Survey \(«Женщины в секторе охлаждения: всемирный опрос»\) | «ОзонЭкшн» \(ЮНЕП.org\)](#)

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022d). 44th Meeting of the Open-ended Working Group, of the Parties to the Montreal Protocol, Bangkok, 11-16 July 2022, 28th July 2022

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022e). Multilateral Fund for the Implementation of the Montreal Protocol, [Guide for Project Preparation Of Stage I Of Kigali HFC Implementation Plans](#) (Руководство по подготовке проекта I этапа планов реализации Кигалийской поправки по ГФУ) (KIP) (February 2022)

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022f). PowerPoint on Gender Mainstreaming in ЮНЕП «ОзонЭкшн».

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022g). 2022 Assessment Report of the Environmental Effects Assessment Panel («Отчет об оценке Группы по оценке воздействия на окружающую среду»)

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022h). Gender Mainstreaming in the Montreal Protocol: Experiences in Latin America and the Caribbean («Учет гендерной проблематики в Монреальском протоколе: опыт Латинской Америки и Карибского бассейна»).

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022i). Key International Associations and UN Team Up to Provide More Opportunities for Women in the Cooling Sector («Ключевые международные ассоциации и ООН объединяются, чтобы предоставить больше возможностей женщинам в секторе охлаждения») – Paris, 11 April 2022. <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/39966>.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2021). Study for a gender analysis in the refrigeration and air conditioning sector in Chile («Исследование по гендерному анализу в секторе холодильного оборудования и кондиционирования воздуха в Чили»), Project Preparation Phase III "Management Plan for the Elimination of ГХФУs" (HPMP), August 2021.

United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) (2015). [Guide On Gender Mainstreaming Montreal Protocol Projects \(«Руководство по внедрению гендерного подхода в проектах Монреальского протокола»\)](#).

UN Women (2018). Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development («Превращаем обещания в действия: гендерное равенство в Повестке дня устойчивого развития на период до 2030 года») (New York, 2018). См.: <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/2/gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018>

UN Women (2022). In Focus: SDG 5 Achieving gender equality and empowering all women and girls («В фокусе: ЦУР 5. Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девушек») См.: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/in-focus/2022/08/in-focus-sustainable-development-goal-5>.

UN Women (без даты). Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results («Справочник по учету гендерной проблематики для достижения результатов в области гендерного равенства»). <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

UN Women and United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA) (2022). Progress on the Sustainable Development Goals the gender snapshot 2022 («Прогресс в достижении Целей устойчивого развития: гендерный обзор, 2022 год»).

United States Environment Protection Agency (USEPA) (2020). Updating the Atmospheric Health Effects Framework Model: Stratospheric Ozone Protection and Human Health Benefits («Обновление рамочной модели воздействия на здоровье атмосферы: защита стратосферного озона и польза для здоровья человека») EPA Publication Number 430R20005 May 2020.

World Bank (2020). School Enrolment, secondary, female (per cent gross) («Зачисление в среднюю школу, женщины (в процентах брутто») . <https://data.worldbank.org/indicator/SE.SEC.ENRR.FE>



Приложение 2. Дополнительные ссылки

Ссылки, приведенные ниже, предназначены для настоящего «Руководства».

Energy2Equal Africa (без даты). Women's participation in the renewable energy workforce in Sub-Saharan Africa: Identifying Barriers and Opportunities for Women as Leaders and Employees («Участие женщин в рабочей силе в области возобновляемых источников энергии в странах Африки к югу от Сахары: выявление барьеров и возможностей для женщин в качестве руководителей и сотрудников»). https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8ee0d5a9-8a6d-4bc8-b3ac-d795f998694f/FINAL+REPORT+2+-+E2E+Report_UPDATED+ONLINE.pdf?CVID=o70xG0V&MOD=AJPERES

Green Climate Fund (2019). Annual Performance Report (APR) («Годовой отчет о деятельности»). <https://www.greenclimate.fund/sites/default/files/document/fp010-2019apr.pdf>

MDPI (2020). Refrigeration, Air Conditioning and Heat Pumps: Energy and Environmental Issues («Охлаждение, кондиционирование воздуха и тепловые насосы: проблемы энергетики и окружающей среды»), https://mdpi-res.com/bookfiles/book/3383/Refrigeration_Air_Conditioning_and_Heat_Pumps.pdf?v=1662561658

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2022). Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls: Guidance for Development Partners («Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин и девушек: Руководство для партнеров по развитию»), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en>.

Trocaire (без даты). Gender Mainstreaming Resource Pack: A Practical Guide for Programming («Пакет ресурсов по гендерному мейнстримингу: Практическое руководство по программированию»). http://businessdocbox.com/Human_Resources/70302858-Gender-mainstreaming-resource-pack.html

UN Women (2014). UN Women Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming («Руководящая записка ООН-женщины: учет гендерной проблематики в программах развития»). [GenderMainstreaming-IssuesBrief-en.pdf.pdf \(unwomen.org\)](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2014/12/gender-mainstreaming-issues-brief-en)

UN Women (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls («Учет гендерной проблематики: глобальная стратегия достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек»). [Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls | Digital library: Publications | UN Women – Headquarters](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/gender-mainstreaming-a-global-strategy-for-achieving-gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls)

UN Women, Gender equality glossary («Гендерное равенство. Глоссарий»). [Gender Equality Glossary \(unwomen.org\)](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/12/gender-equality-glossary)

United Nations Development Programme (2017). Past Successes and Future Opportunities: Case Studies From the UNDP Portfolio And Innovative Approaches To Cooling Without Warming («Прошлые успехи и будущие возможности: тематические исследования из портфеля ПРООН и инновационные

подходы к охлаждению без потепления»). <https://www.agora-parl.org/sites/default/files/agora-documents/Past%20Successes%20and%20Future%20Opportunities%20-%20Case%20Studies%20From%20the%20UNDP%20Portfolio%20and%20Innovative%20Approaches%20to%20Cooling%20Without%20Warming.pdf>

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2013). Руководство ЮНЕП для озоновых уполномоченных. <https://wedocs.unep.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.11822/28221/2013NOO.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2018). Desk Study for The Evaluation Of Gender Mainstreaming In The Montreal Protocol Projects And Policies («Аналитическое исследование по оценке учета гендерной проблематики в проектах и политике Монреальского протокола»). <http://www.multilateralfund.org/81/English/1/8109.pdf>

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2019). Report of the Eighty-Fourth Meeting of The Executive Committee («Отчет Восемьдесят четвертого заседания Исполнительного комитета»). <http://www.multilateralfund.org/84/English/1/8475ri.pdf>

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2019). Women in the Refrigeration and Air-conditioning Industry: Personal Experiences and Achievements («Женщины в отрасли холодильного оборудования и кондиционирования воздуха: личный опыт и достижения»). https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/29236/8051Women_in_RAC.pdf?isAllowed=y&sequence=1

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (2022). OzoNews, Volume XXII. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/39775/OzoNewsXXII15APR2022.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

United Nations Environment Programme (ЮНЕП) (без даты). Gender and Environment: Support Kit for UN Environment Staff («Гендер и окружающая среда: комплект поддержки для сотрудников ЮНЕП»). https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/25348/Gender_Environment_Kit.pdf?isAllowed=y&sequence=1

United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) (2021). Gender Mainstreaming in the Work of UNODC: Guidance Note for UNODC Staff («Учет гендерной проблематики в работе УНП ООН: Руководство для сотрудников УНП ООН»). https://www.unodc.org/documents/Gender/20-04944_Gender_Note_final_ebook_cb.pdf

United Nations Sustainable Development Goals (2019). Gender Mainstreaming («Учет гендерной проблематики»). [Gender Mainstreaming.pdf \(un.org\)](https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-mainstreaming/)

World Bank (без даты). Pathways to Power: South Asia Region Baseline Assessment for Women Engineers in the Power Sector («Путь к власти: базовая оценка положения женщин-инженеров в энергетическом секторе в регионе Южной Азии»), [World Bank Document](https://www.worldbank.org/en/publication/women-engineers-in-the-power-sector)



«ОзонЭкшн» совместно с ООН-женщины» разработал настоящее «Руководство по учету гендерной проблематики при реализации Монреальского протокола» для продвижения повестки дня гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин посредством реализации мероприятий Монреальского протокола. Руководство предназначено для оказания помощи национальным уполномоченным по озону при решении гендерных проблем в ходе их повседневной работы и деятельности.