

**Основная сессия 2012 года**

Нью-Йорк, 2–27 июля 2012 года

Пункт 7(d) предварительной повестки дня\*

**Вопросы координации, программные и другие вопросы:  
учет гендерных аспектов во всех стратегиях и программах  
системы Организации Объединенных Наций****Учет гендерных аспектов во всех стратегиях  
и программах системы Организации Объединенных  
Наций****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 2011/6 Экономического и Социального Совета. На основе ответов, полученных от учреждений системы Организации Объединенных Наций, в докладе производится оценка прогресса по линии осуществления стратегии обеспечения учета гендерных аспектов в системе Организации Объединенных Наций. Особое внимание в нем уделяется вопросам усиления подотчетности в общесистемной работе по обеспечению гендерного равенства и расширению возможностей женщин, проделанной как на глобальном, так и на страновом уровнях. В докладе излагается принятый недавно общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства и расширению возможностей женщин, который представляет собой общесистемные рамки подотчетности. План действий является результатом консультационного процесса, проводимого Структурой Организации Объединенных Наций по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин (структура «ООН-женщины») с участием учреждений Организации Объединенных Наций, являющихся членами Межучрежденческой сети по делам женщин и равенства полов.

В доклад также включены рекомендации в отношении дальнейшего направления работы, которые будут рассмотрены Советом.

---

\* E/2012/100.



## I. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен во исполнение пункта 8 резолюции 2011/6 Экономического и Социального Совета, в котором Совет просил Генерального секретаря представить ему на основной сессии 2012 года доклад об осуществлении настоящей резолюции, уделив в нем особое внимание прогрессу в деле усиления общесистемной подотчетности в вопросах обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин как на глобальном, так и на страновом уровнях.

2. В этой резолюции Экономический и Социальный Совет просил продолжать проводить работу по учету гендерной проблематики в соответствии с предыдущими резолюциями Совета, в частности резолюцией 2008/34, и резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи. Совет также просил учитывать гендерные аспекты во всех механизмах оперативной деятельности, в том числе в Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и других рамочных программах в области развития, добиваясь, чтобы руководители играли ведущую роль и оказывали поддержку в деле содействия всестороннему учету гендерной проблематики, и укрепляя меры контроля и оценки, с тем чтобы можно было провести общесистемный анализ достигнутого прогресса. Кроме этого, Совет призвал Структуру Организации Объединенных Наций по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин (структура «ООН-женщины») в соответствии с резолюций 64/289 Генеральной Ассамблеи в полной мере взять на себя функцию, связанную с руководством, координацией и содействием усилению подотчетности системы Организации Объединенных Наций в ее работе по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

3. Доклад состоит из пяти разделов. Раздел I представляет собой введение; в разделе II содержится общий обзор хода осуществления резолюции 2011/6; в разделе III представлена оценка выполнения структурой «ООН-женщины» функции, связанной с руководством, координацией и содействием усилению подотчетности системы Организации Объединенных Наций в ее работе по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин; в разделе IV содержится обзор существующих недостатков и проблем; и в разделе V приводятся рекомендации в отношении ускорения принятия мер, которые должны быть рассмотрены Советом.

4. Доклад подготовлен на основе информации и данных, представленных 33 учреждениями Организации Объединенных Наций<sup>1</sup> и координаторами-

---

<sup>1</sup> Департамент операций по поддержанию мира; Департамент по политическим вопросам; Отдел государственно-административной деятельности и управления развитием; Департамент по экономическим и социальным вопросам; Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого Океана (ЭСКАТО); Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭКЗА); Европейская экономическая комиссия (ЕЭК); Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК); Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО); Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР); Международная организация труда (МОТ); Центр международной торговли (ЦМТ); Международный учебный центр МОТ; Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС); Управление по координации гуманитарных вопросов; Управление служб внутреннего надзора (УСВН); Управление Верховного комиссара Организации

резидентами в восьми странах, в которых в 2012–2013 годах<sup>2</sup> намечено осуществить рамочные программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, в ответ на опросники, подготовленные структурой «ООН-женщины».

## II. Осуществление резолюции 2011/6

### A. Ориентированная на результаты система управления

5. Подход системы Организации Объединенных Наций, предусматривающей оказание содействия достижению результатов работы на национальном уровне, направлен на укрепление национального потенциала, расширение национальных возможностей и обеспечение более широкого выбора вариантов политики<sup>3</sup>. Ориентированная на результаты система управления для решения вопросов, связанных с обеспечением гендерного равенства, представляет собой управленческую стратегию, с помощью которой субъекты, участвующие в процессе развития, разрабатывают, осуществляют, контролируют и проводят оценку своих действий в контексте работы по достижению результатов деятельности в области обеспечения гендерного равенства, иными словами, определяют, насколько эффективно проводимые ими мероприятия содействуют процессу социальных и экономических преобразований в интересах достижения гендерного равенства, являющегося по сути одной из целей в области развития. Выявляя и анализируя проблемы, связанные с неравенством, дискриминационной практикой, системными факторами дискриминации и несправедливого и несбалансированного соотношения сил, учреждения Организации Объединенных Наций помогают более эффективно решать как проблемы развития, непосредственно влияющие на положение женщин и девочек, так и более широкие проблемы развития, что позволяет добиваться более стабильных результатов<sup>4</sup>.

---

Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ); Секретариат Постоянного форума по вопросам коренных народов; Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ); Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН); Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО); Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП); структура «ООН-женщины»; Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ); Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия; Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО); Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА); Региональный центр Организации Объединенных Наций по вопросам мира и разоружения в Африке; Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД); Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН); Всемирная продовольственная программа (ВПП); и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ).

<sup>2</sup> Афганистан, Босния и Герцеговина, Бурунди, Венесуэла (Боливарианская Республика), Парагвай, Таджикистан, Того и Чили.

<sup>3</sup> См. «Усиление согласованности в рамках ориентированной на результаты системы управления в интересах достижения более высоких результатов деятельности в области развития», Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития, 2010 год.

<sup>4</sup> Учет прав человека и гендерного равенства при проведении оценочных мероприятий: разработка пособия Группы Организации Объединенных Наций по оценке, 2011 год.

6. На общеорганизационном уровне большинство учреждений Организации Объединенных Наций продолжали заниматься разработкой либо обновлением связанных с гендерной проблематикой стратегий, программ и планов действий с указанием соответствующих ожидаемых результатов и показателей достижения результатов, с помощью которых осуществляется всесторонний учет гендерной проблематики. В частности можно отметить, что ФАО разработала в 2011 году «Политику обеспечения гендерного равенства: достижение целей в области продовольственной безопасности в секторе сельского хозяйства и развития сельских районов». МФСР, ЦМТ и УВКПЧ также сообщили о разработке новых стратегий обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики. УВКБ обновило свою политику учета возрастных и гендерных аспектов и многообразия. Отдел государственно-административной деятельности и управления развитием Департамента по экономическим и социальным вопросам включил гендерную проблематику в свои стратегические рамки, с тем чтобы более последовательно решать гендерные вопросы при осуществлении своих функций в области государственно-административной деятельности и управления. Кроме этого, БАПОР разработало план действий по гендерным вопросам на 2012–2013 годы, с помощью которого проводится оценка возможностей Агентства в плане достижения гендерного равенства при предоставлении услуг палестинским беженцам.

7. Большинство учреждений Организации Объединенных Наций сообщили об использовании многолетних рамок финансирования, стратегических рамок и бюджетов, составленных с учетом вопросов гендерного равенства, в рамках одного из тематических направлений деятельности. В частности, поощрение гендерного равенства в МОТ является тематическим направлением деятельности в рамках программы и бюджета МОТ на 2012–2013 годы, в которой участвуют все подразделения организации. В описании каждого из 19 мероприятий имеется отдельный раздел, конкретно посвященный тому, как будут решаться вопросы, связанные с гендерным равенством и дискриминацией. Учреждения также представили информацию о стандартах деятельности в области гендерной проблематики с указанием конкретных задач и целевых показателей. В ЮНЭЙДС в документе о единых принципах бюджета, результатах и подотчетности две из десяти общеорганизационных целей на период 2012–2015 годов связаны с гендерным равенством: а) удовлетворение особых потребностей женщин и девочек в контексте борьбы с ВИЧ; и б) абсолютная нетерпимость к гендерному насилию. Каждая цель предусматривает конкретные результаты, показатели и мероприятия, и в них указываются показатели результативности, выполнения задач и реализации мероприятий.

8. В целом эти директивные документы и рамки финансирования содействуют достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, в том числе путем оказания методической помощи в вопросах выработки согласованного подхода и путем отслеживания эффективности работы и повышения качества отчетности и укрепления подотчетности. Они также помогают членам страновых групп Организации Объединенных Наций учитывать гендерную проблематику в оперативной деятельности, определяя направленность программ и приоритетные области проведения мероприятий в целях обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики во всех организационных мандатах учреждений.

9. На национальном уровне система Организации Объединенных Наций поощряет ориентированную на результаты систему управления, применяемую для решения вопросов гендерного равенства, в качестве одного из принципов разработки и осуществления своих программ оперативной деятельности. Подготовленная в 2010 году Инструкция по применению принципов программирования Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития дополняет согласованные общесистемные и страновые усилия по использованию ориентированной на результаты системы управления в целях всестороннего учета проблематики гендерного равенства в программах, поддерживаемых Организацией Объединенных Наций<sup>5</sup>. Кроме этого, подготовленное Группой пособие по ориентированной на результаты системе управления содержит дополнительные инструкции, с помощью которых страновые группы Организации Объединенных Наций обеспечивают всесторонний учет гендерных вопросов в своих рамках для оценки результатов работы. Сеть по вопросам составления программ Группы по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития провела коллегиальный обзор 13 рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития на период 2011–2016 годов. Проведенный в ходе этого обзора анализ целей и задач подтвердил, что гендерные вопросы соответствующим образом учтены; была также представлена информация об изменениях, касающихся как правообладателей, так и уполномоченных органов, ведущих к достижению прогресса в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и показателей для целей отслеживания хода достижения гендерного равенства.

10. Ожидается, что страновые группы Организации Объединенных Наций будут содействовать процессу национального развития, в том числе путем подготовки национальных и секторальных концептуальных документов и планов развития, документов о стратегии сокращения масштабов нищеты, разработки общесекторальных или программных подходов, оказания технической поддержки в вопросах предоставления прямой бюджетной поддержки и осуществления совместных стратегий оказания помощи, а также задействования других механизмов, используя свои ресурсы на национальном уровне и, в необходимых случаях, на региональном и глобальном уровнях. Поступая таким образом, группы, с одной стороны, принимают меры с учетом гендерных аспектов и содействуют расширению прав и возможностей женщин, а с другой — способствуют учету задач по обеспечению гендерного равенства в политических обязательствах при разработке стратегий, программ и проектов.

11. На сегодняшний день в рамках всех экспериментальных проектов по линии инициативы «Единство действий» были внедрены показатели выполнения работы страновой группы Организации Объединенных Наций, касающиеся гендерного равенства и гендерного анализа, и/или реализованы инициативы по созданию в том или ином виде системы гендерных показателей для отслеживания средств, выделенных на связанную с гендерной проблематикой деятельность, в целях оценки результатов работы и отдачи от инвестиций. В Едином

---

<sup>5</sup> В 2007 году Организация Объединенных Наций приняла пять принципов разработки и осуществления программ для общего анализа по стране и Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития: уважение прав человека, равенство мужчин и женщин, экологическая устойчивость, развитие потенциала и ориентированная на результаты система управления.

плане Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития на период 2011–2015 годов для Объединенной Республики Танзания гендерное равенство определяется в качестве одного из принципов разработки и осуществления программ, с помощью которого контролируются все действия и мероприятия. От результатов учета сквозных аспектов гендерного равенства и прав человека также зависит 20 процентов ассигнований единого фонда, и обзор мероприятий по обеспечению качества включает показатели гендерного равенства. Во Вьетнаме в Едином плане на 2012–2016 годы предусматривается выделение 40 млн. долл. США на финансирование 10 процентов бюджетных ассигнований на разработку программ в области обеспечения гендерного равенства, использование которых отслеживается с помощью системы гендерных показателей для отслеживания средств, выделенных на связанную с гендерной проблематикой деятельность. Эта сумма вдвое превышает сумму, предусмотренную в предыдущем плане.

## **В. Надзорная деятельность: контроль, оценка, ревизия и отчетность**

12. Задача оценки и гендерного анализа заключается в том, чтобы определить, учитывается ли гендерная проблематика в стратегиях и программах. Они призваны подчеркнуть важность хорошо отрегулированных механизмов осуществления и контроля для институционального закрепления видимых усилий по достижению результатов работы в области гендерного равенства. В частности, во время среднесрочного обзора ПРООН была проведена оценка прогресса в деле осуществления ее стратегии по обеспечению гендерного равенства на 2008–2013 годы. ПРООН также приступила к реализации экспериментального проекта «Равенство мужчин и женщин» — добровольный процесс сертификации, подтверждающий, что учреждения поощряют гендерное равенство на рабочем месте, — в целях оценки и сертификации результатов гендерной работы в своих страновых отделениях в Аргентине, Бутане и Кыргызстане. Стратегия контроля и оценки ЮНЕП предусматривает, чтобы контроль мероприятий по гендерной проблематике осуществлялся соответствующими руководителями программ с учетом результатов осуществления проектов.

13. ВПП провела общеорганизационную оценку положения в области гендерного равенства, итоги которой, признав сильные стороны Программы, также определили области, в которых необходимо улучшить ситуацию, включая отчетность о результатах работы по достижению гендерного равенства и учет гендерной проблематики в стратегиях, проектах и директивных документах ВПП. Благодаря участию в работе Азиатско-тихоокеанской региональной консультативной группы по вопросам женщин, мира и безопасности ЭСКАТО имеет возможность контролировать ход осуществления резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности. Будучи членом Целевой группы по правам человека и гендерному равенству Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, УСВН принимает участие в составлении пособия, озаглавленного «Учет прав человека и гендерного равенства при проведении оценочных мероприятий: подготовка руководства ЮНЭГ». В порядке эксперимента Управление использовало это пособие при осуществлении программы оценок в Миссии Организации Объединенных Наций в Судане (см. A/65/752) и в деятельности Департамента по экономическим и социальным вопросам (см. E/АС.51/2011/2).

14. На национальном уровне учреждения Организации Объединенных Наций продолжили использовать показатели эффективности работы страновой группы Организации Объединенных Наций и сообщили о положительном опыте проведения гендерных оценок. Несмотря на это, в различных странах и регионах их итоги, касающиеся качества, сферы охвата, интерпретации и использования результатов этих оценок, а также их эффективность при разработке программ в области гендерной проблематики, были различными. В частности, ЮНЭЙДС сообщила о расширении масштаба использования гендерных оценок на национальном и региональном уровнях, однако лишь некоторые из них включали проведение обзора организационного потенциала по решению гендерных аспектов борьбы с ВИЧ.

## **С. Людские и финансовые ресурсы**

### **Людские ресурсы и институциональные механизмы**

15. Учреждения все чаще включают проблематику гендерного равенства в свои организационные стратегические рамки, программы работы и бюджеты в качестве общей задачи или цели. И здесь особую важность приобретает выполнение старшим руководством своей руководящей роли. Так, в 2011 году Департамент по политическим вопросам провел два специальных заседания по управленческим вопросам, которые были посвящены гендерным обязательствам. На этих заседаниях Директором было поручено разработать гендерную политику и выполнять надзорную функцию. МОТ разработала модуль «системы управления в интересах достижения гендерного равенства», с помощью которого руководители имеют возможность развивать свои профессиональные качества и повышать эффективность своей работы, что необходимо для создания благоприятных для женщин условий труда. В качестве примера существующих механизмов можно назвать отдельный доклад о мерах Организации, направленных на поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, который Генеральный директор ЮНЕСКО представляет на каждой сессии Генеральной конференции Организации. В ЮНИДО советник по гендерным вопросам принимает участие в работе группы по оценке и консультирует руководителей по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики на этапах разработки и планирования всех программ или проектов. В УВКПЧ начиная с 2011 года координаторы по гендерным вопросам консультируют старших руководителей по вопросам, связанным с координацией и управлением. Отдел по гендерным вопросам ЭКЛАК оказывает основную поддержку в вопросах обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики в процессе стратегического планирования на двухгодичный период 2014–2015 годов, который завершился в 2011 году. Результатом этой работы стало включение гендерной проблематики в логическую основу всех 13 подпрограмм.

16. Различные учреждения Организации Объединенных Наций продолжают практику представления докладов об итогах оценки возможностей персонала Организации Объединенных Наций в плане усилий по достижению гендерного равенства. Так, в политике УВКБ по учету возрастных и гендерных аспектов и многообразия (2011 год) оговаривается, что все подразделения должны учитывать возрастные и гендерные аспекты и многообразие при разработке, осуществлении и оценке всех мероприятий УВКБ. Кроме того, ФАО разработала ме-

ханизм подотчетности по вопросам учета гендерной проблематики для сотрудников, проводящих обзор старших должностей, и координаторов по гендерным вопросам и включила гендерные вопросы в свои аттестационные обзоры.

17. Одну из ключевых ролей в деле обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики играют специалисты, координаторы и сети координаторов по гендерным вопросам. Во многих учреждениях, в том числе в Департаменте по политическим вопросам, Департаменте операций по поддержанию мира, ФАО, МОТ, включая ее Международный учебный центр, УВКПЧ, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНИСЕФ, ЮНФПА и ВОЗ, были созданы группы специалистов по гендерным вопросам. Консультативные группы по гендерным вопросам в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки содействуют мерам по учету гендерной проблематики в работе миссий и в Центральных учреждениях. В Департаменте по политическим вопросам сеть координаторов по гендерным вопросам на постоянной основе следит за вопросами, касающимися женщин, мира и безопасности, и представляет по ним отчетность. ВОЗ сообщила о направлении координаторов по гендерным вопросам в различные департаменты и во все региональные отделения ВОЗ, а также о том, что профессиональная подготовка по вопросам создания потенциала является средством обеспечения учета гендерной проблематики в работе Организации.

18. Учреждения Организации Объединенных Наций сообщили о мерах, направленных на повышение уровня должностей координаторов по гендерным вопросам и формирование смешанных групп, которые будут заниматься вопросами обеспечения учета гендерной проблематики в их работе, и оказание помощи в разработке гендерных программ и стратегий. Так, ФАО внесла изменения в штатную структуру координаторов по гендерным вопросам: повысила их должностной уровень, разработала новый круг ведения и отвела не менее 20 процентов их рабочего времени на решение вопросов, связанных с поощрением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин.

19. Группы по гендерным вопросам играют важную роль в качестве организаторов женских групп и сторонников гендерного равенства, оказывая влияние на повестку дня в области развития в контексте совместных мероприятий по разработке программ. Так, на Фиджи и Самоа группы по гендерным вопросам способствовали учету гендерной проблематики в процессе Рамочной программы по оказанию помощи в целях развития и подготовили предложения в отношении повышения результатов деятельности по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами в ключевых областях.

20. Оперативные инструкции и соответствующие руководства, справочные материалы и контрольные списки являются средством повышения степени информированности персонала Организации Объединенных Наций, в том числе старшего руководства, относительно того, каких целей они должны добиваться в деле обеспечения учета гендерной проблематики. Так, доклад о системе контрольных показателей для отслеживания средств, выделенных на связанную с гендерной проблематикой деятельность: анализ результатов работы и накопленного опыта, подготовленный Межучрежденческим постоянным комитетом в 2012 году, отмечает повышение отдачи от совместных усилий по разработке программ, предпринятых гуманитарными организациями.

21. По-прежнему не удается пока добиться гендерной сбалансированности штата сотрудников системы Организации Объединенных Наций. В 2010 году доля женщин в кадровом составе системы составляла 40 процентов и варьировалась от 57,3 процента на должностях класса С-2, 38,4 процента на должностях класса С-4 и 25,7 процента на должностях уровня Д-2. В период с декабря 2008 года по декабрь 2010 года наибольший показатель прироста в 6,5 процента (повышение с 24,4 до 30,9 процента) отмечался на уровне заместителя Генерального секретаря и выше, что четко продемонстрировало приверженность Генерального секретаря добиться гендерного паритета при найме на работу. В решении 2011/19 Комитета по политике Генеральный секретарь призвал всех руководителей департаментов, отделений и миссий ускорить прогресс в деле обеспечения равенства мужчин и женщин, уделяя особое внимание улучшению гендерной сбалансированности на должностях класса С-4–Д-2; включить не менее одного кандидата из числа женщин во все списки кандидатов; и вести точные статистические данные о представительстве женщин на всех уровнях, включая соответствующие исходные показатели, для составления пятилетних прогнозов, с учетом которых будет производиться оценка достигнутого прогресса.

### **Финансовые ресурсы**

22. Учреждения Организации Объединенных Наций подчеркнули важность обеспечения регулярного и предсказуемого финансирования деятельности по достижению гендерного равенства. В бюджетах некоторых учреждений предусматривается выделение значительных финансовых и людских ресурсов на мероприятия по учету гендерной проблематики, что необходимо для достижения целей деятельности в области обеспечения гендерного равенства. Среди примеров в 2011 году можно отметить ЮНИСЕФ, где 58 процентов бюджетных ассигнований по программам было выделено на достижение результатов, которые главным или существенным образом способствовали поощрению гендерного равенства. Итоги анализа системы гендерных показателей ПРООН для отслеживания ресурсов, выделенных на достижение гендерного равенства, показывают, что в 2011 году 32 процента общих ассигнований либо в значительной степени способствовали достижению гендерного равенства, либо были направлены на реализацию программ, среди главных целей которых было гендерное равенство. В ЮНЕСКО 17,5 процента общего бюджета по программам на двухгодичный период 2010–2011 годов было выделено на решение вопросов гендерного равенства. МФСР 13 процентов бюджета на программу подготовки руководителей направил на деятельность по содействию гендерному равенству, при этом 14 процентов бюджетных средств было выделено на деятельность в области гендерной проблематики. Используя систему гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, разработанную Межучрежденческим постоянным комитетом, Управление по координации гуманитарных вопросов установило, что число не учитывающих гендерные факторы проектов сократилось с 45 процентов в 2010 году до 10 процентов в 2012 году. В 2011 году Постоянный форум по вопросам коренных народов выделил средства на финансирование 16 проектов, учитывающих гендерные факторы, 4 из которых были направлены на расширение прав и возможностей женщин и искоренение насилия в отношении женщин из числа коренных народов.

23. Учреждения Организации Объединенных Наций сообщили о разработке систем гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, которые можно использовать в качестве инструментов для отслеживания финансовых ресурсов и результатов осуществления мероприятий в целях развития с учетом гендерных аспектов. Сегодня наблюдается тенденция к систематическому отслеживанию целевых мероприятий по расширению возможностей женщин и дальнейшей проработке критериев, необходимых для повышения точности данных в отчетности о финансовых обязательствах по содействию гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в программах учреждений Организации Объединенных Наций. В 2011 году было сделано следующее:

а) подготовлен общесистемный план действий по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, который включает показатели эффективности работы для оценки того, действует ли в том или ином учреждении система гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, и увязана ли эта система с системой выделения ресурсов на финансирование усилий по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин;

б) в соответствии с планом действий Генерального секретаря по вопросу об участии женщин в миростроительстве, состоящим из семи пунктов, система гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, используется для определения того, выделяется ли на мероприятия по достижению гендерного равенства не менее 15 процентов находящихся в ведении Организации Объединенных Наций финансовых ресурсов в поддержку миростроительства (см. A/65/354-S/2010/466);

в) ВПП включила систему гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, разработанную Межучрежденческим постоянным комитетом, в свою систему подотчетности о всестороннем учете в деятельности гендерной проблематики;

г) последовав примеру ПРООН и ЮНИСЕФ, ЮНФПА и ЦМТ приняли систему гендерных показателей в целях отслеживания ресурсов и расходов в связи с учетом гендерной проблематики и повышения эффективности планирования и мероприятий по разработке программ в области гендерного равенства. В ЮНФПА эта система гендерных показателей тестируется в Азербайджане, Бурунди, Индонезии и Турции. В 2013 году использование этой системы станет обязательным во всей организации.

24. ЭСКЗА, ФАО и ЮНЭЙДС используют другие финансовые механизмы контроля, которые позволяют отслеживать результаты гендерной работы организации с точки зрения общих результатов, конкретных результатов и мероприятий.

25. Использование систем гендерных показателей в целях отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, при разработке общеорганизационных программ и в финансовых механизмах стало эффективной практикой, принятой системой Организации Объединенных Наций. Эти системы показали свою эффективность при мобилизации и координации финансовых ресурсов на цели реализации прав женщин. Они также способствуют повышению эффективности помощи в целях развития и оптимизируют разработ-

ку и осуществление программ в целом. Тем не менее существующие финансовые механизмы по-прежнему ограничивают способность системы Организации Объединенных Наций систематически проводить оценку ресурсов, выделяемых на деятельность по улучшению положения женщин. Неадекватное кодирование, несистематическая отчетность и отсутствие полных данных по-прежнему являются сдерживающими факторами внедрения систем гендерных показателей и разработки общесистемного контрольного механизма, с помощью которого можно было бы производить суммирование и сопоставление данных. С учетом характера проводимых мероприятий вопросы гендерного равенства нередко учитываются в проектах, в результате чего трудно отделить расходы на мероприятия по достижению гендерного равенства от «прочих» расходов.

26. После 2008 года системе Организации Объединенных Наций в целом удалось добиться заметного прогресса в деле разработки средств отслеживания ассигнований на мероприятия по достижению гендерного равенства, а также в деле разработки в ряде учреждений Организации Объединенных Наций систем гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства. Однако предстоит еще многое сделать для того, чтобы повысить эффективность их использования. Группа по обзору пятьдесят седьмой сессии Комиссии по положению женщин, которая занималась вопросами финансирования деятельности по обеспечению гендерного равенства, рекомендовала публиковать данные на регулярной основе; дополнить системы отслеживания институциональными мерами в целях обеспечения качества, проведения оценки и развития потенциала; и активизировать усилия по созданию общеорганизационной системы гендерных показателей Организации Объединенных Наций для отслеживания ресурсов, выделяемых на деятельность в области гендерного равенства, с помощью которой можно было бы формировать сопоставимые данные на страновом и секторальном уровнях и использовать сопоставимые стандарты и параметры. Кроме этого, в качестве инструмента поощрения более широкого использования систем гендерных показателей в учреждениях Организации Объединенных Наций было предложено распространять примеры передовой практики.

27. Учреждения Организации Объединенных Наций будут внедрять системы гендерных показателей, с помощью которых можно формировать высококачественные, сопоставимые в рамках всей системы данные. В этих целях подгруппа по учету ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства (сопредседателями являются ПРООН и ЮНИСЕФ), Целевой группы по гендерному равенству Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития (под председательством структуры «ООН-женщины») готовит документ, в котором будут изложены принципы и стандарты в отношении систем гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, которые будут приниматься учреждениями Организации Объединенных Наций. Этот документ будет закончен и представлен на рассмотрение соответствующих директивных механизмов системы Организации Объединенных Наций в первой половине 2012 года.

## D. Укрепление потенциала

28. Учреждения представили информацию об усилиях, направленных на внедрение гендерного подхода с помощью осуществления программ повышения квалификации и учебной подготовки персонала, призванных повысить профессиональный уровень персонала Организации Объединенных Наций, что необходимо для решения гендерных вопросов. Среди предпринятых в 2011 году инициатив можно отметить однодневную учебную программу ЦМТ, дающую общее понимание гендерной проблематики в Организации, и учебный курс ЮНЕСКО по тематике укрепления потенциала, посвященный учету гендерной проблематики, в котором приняли участие сотрудники из полевых отделений в Бразилии, Непале, Дели и Ираке. В рамках программы гендерного равенства и недискриминации Международного учебного центра ЦМТ предлагаются курсы по гендерной тематике, касающиеся общих концепций, гендерной проблематики в процессе развития, учета гендерных факторов при составлении бюджета и учета гендерных факторов в статистике.

29. Учреждения также сообщили об использовании учебных материалов, разработанных собственными силами или в сотрудничестве с другими учреждениями. Так, в УВКП 251 сотрудник зарегистрировался для прохождения электронного учебного курса под названием «Различные потребности — равные возможности», разработанного Межучрежденческим постоянным комитетом, и электронного учебного курса под названием «Создание безопасных для обучения условий», который посвящен гендерным вопросам и вопросам обеспечения безопасности учебного процесса.

30. Учреждения Организации Объединенных Наций сообщили также об использовании имеющихся ресурсов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, а также учрежденческих руководящих указаний для оказания персоналу Организации Объединенных Наций помощи в вопросах формулирования процесса Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Так, ФАО имеет отдельный сайт в сети Интранет, посвященный ФАО и реформе Организации Объединенных Наций, на котором можно ознакомиться с руководящими указаниями в отношении рамок для разработки страновых программ и руководящими указаниями в отношении участия организации в процессе Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. В руководящих указаниях ЭСКАТО в отношении контроля и оценки программ содержатся рекомендации активизировать учет гендерных аспектов при разработке показателей и соответствующих процедур контроля и оценки.

31. Несмотря на прогресс, достигнутый учреждениями Организации Объединенных Наций в деле укрепления потенциала в области разработки программ, сохраняются возможности для улучшений. Ответы учреждений Организации Объединенных Наций, включая координаторов-резидентов, говорят о том, что использование теоретических материалов может быть полезным в том случае, когда они используются для справочных целей, однако они, как правило, перегружают учебные сессии и не позволяют обмениваться опытом и передавать знания о практических методах учета гендерной проблематики. Эффективность учебных мероприятий и учебных практикумов, не предусматривающих каких-либо последующих мер, весьма ограничена. Большинство учебных программ предлагается только на английском и французском языках, а разработка

и перевод средств электронного обучения стоит дорого. Вопросы, касающиеся сопоставимости учебных платформ и прикладных программ, замедляют процесс разработки определенных средств обучения. Кроме этого, при переходе от обычных методов обучения на прикладные методы оперативного обучения персоналу нередко трудно применять информацию по вопросам учета гендерной проблематики в своей повседневной работе.

32. Стратегии преодоления этих недостатков и проблем включают: организацию учебного процесса с учетом национальных и региональных особенностей; предложение различных вариантов учебной подготовки, в частности самообучение, учебные практикумы, взаимное обучение, инструктаж и наставничество; и увязку концепций укрепления потенциала с практическими методами работы и механизмами в области развития, такими как рамочные программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и документы о стратегии сокращения масштабов нищеты. Кроме этого, методическая помощь наиболее эффективна тогда, когда она предоставляется либо в рамках интерактивных семинаров, либо на индивидуальной основе, и когда эта помощь оказывается исходя из результатов грамотно проведенной оценки потребностей, подготовленной вместе с участниками в контексте долгосрочной стратегии, включая последующую деятельность в форме наставничества и инструктажа. Среди других примеров передовой практики в этой области можно отметить обмен внутренней информацией через посредство информационных веб-сайтов и платформ обмена знаниями, а также тематических семинаров.

### **Сбор и анализ данных**

33. В работе Организации Объединенных Наций все большую актуальность приобретают дезагрегированные по признаку пола данные и гендерные показатели, в частности при разработке рамочных программ, включая Рамочную программу Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, доклады о целях в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и документы о стратегии сокращения масштабов нищеты, а также в контексте повышенного внимания к вопросам, касающимся обеспечения подотчетности и ориентированного на результаты управления в системе Организации Объединенных Наций.

34. Учреждения Организации Объединенных Наций продолжают оказывать странам поддержку в вопросах сбора и анализа дезагрегированных по признаку пола данных в целях выявления и решения проблем, связанных с гендерной несбалансированностью и неравенством. Так, в результате осуществления ЭКЛАК мероприятий в области технического сотрудничества 12 стран региона включили в свои базы данных или официальные документы гендерные показатели. Инициатива под названием «Факты и данные в поддержку гендерного равенства», к реализации которой в 2011 году приступили, в частности, структура «ООН-женщины» и Статистический отдел в сотрудничестве с государствами-членами, Всемирным банком и Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), призвана оказать странам помощь в создании национального потенциала и укреплении национальной система сбора данных в важнейших областях. В 2011 году ЭСКЗА подготовила руководство по вопросам учета гендерной проблематики в стратегиях, программах и мероприятиях министерств труда и социальных вопросов стран — членов ЭСКЗА. Статистический отдел ЕЭК провел учебные мероприятия по вопросам формирования и

использования данных гендерной статистики для целей планирования, осуществления и мониторинга политики в Европе. На долю женщин пришлось более 70 процентов участников этих учебных практикумов.

## **Е. Слаженность в работе, координация и знания и управление информацией**

### **Слаженность в работе, координация и совместная деятельность**

35. Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов остается одним из ключевых форумов, обеспечивающих более эффективную координацию и слаженность в работе с точки зрения всестороннего учета гендерной проблематики в системе Организации Объединенных Наций. В 2011 году Сеть в сотрудничестве с Межучрежденческой целевой группой по положению сельских женщин подготовила для пятьдесят шестой сессии Комиссии по положению женщин совместное заявление по вопросу о расширении возможностей сельских женщин, а также фактологическую справку о положении сельских женщин и целях в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия.

36. В 2012 году в рамках мероприятий по пропаганде партнерских отношений, взаимодействия и сотрудничества вне системы Организации Объединенных Наций, Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов и Сеть по гендерному равенству Комитета содействия развитию ОЭСР приняли участие в проводимом раз в два года совместном учебном практикуме по теме «Продовольственная безопасность и земельные права: расширение прав и возможностей сельских женщин». Обсуждения были посвящены вопросу о том, как способствовать координации и взаимодополняемости усилий доноров и многосторонних партнеров, с тем чтобы ускорить процесс расширения экономических возможностей сельских женщин, повысив при этом эффективность помощи. По этому вопросу были согласованы ключевые выводы, которые будут учтены в межправительственной повестке дня на 2012 год, включая программы работ Комиссии по положению женщин и Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию, а также международный диалог, посвященный рамкам развития на период после 2015 года. Межучрежденческая сеть продолжает играть важную роль в проведении кампании Генерального секретаря под названием «Сообща покончим с насилием в отношении женщин», а также в разработке ее плана действий на 2012–2013 годы и поддержке усилий на региональном и местном уровнях.

37. В соответствии с мандатом, изложенным в ее учреждающей резолюции, структура «ООН-женщины» более эффективно и результативно осуществляет координацию работы системы Организации Объединенных Наций и налаживает стратегические партнерские отношения в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В 2011 году структура приняла участие в работе целого ряда межучрежденческих форумов, посвященных поощрению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Одним из результатов работы таких межучрежденческих форумов стала разработка общеорганизационного плана действий. Кроме того, структура «ООН-женщины», ФАО, МФСР и ВПП совместными усилиями подготовили инициативу в поддержку мер по расширению прав и возможностей сельских

женщин и девочек. В общей сложности между структурой «ООН-женщины» и другими учреждениями Организации Объединенных Наций было подписано 30 новых меморандумов о взаимопонимании.

38. На национальном уровне крайне важную роль в деле поощрения согласованного и общесистемного подхода к вопросам всестороннего учета гендерной проблематики по-прежнему играет общее руководство Координатора-резидента. В этом контексте группы по гендерным вопросам продолжают играть вспомогательную роль, а структура «ООН-женщины» все чаще занимается координацией деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

39. В настоящее время по тематике гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин осуществляется 106 совместных программ — несколько больше, чем в 2010 году, когда было 104 программы. Учреждения Организации Объединенных Наций признают, что совместные программы способствуют выработке многосекторального и многостороннего подхода к вопросам гендерного равенства, к поиску путей и возможностей взаимодействия в целях поощрения устойчивых преобразований и создания условий для укрепления потенциала местных партнеров и заинтересованных сторон, способствуя тем самым долгосрочной стабилизации предпринимаемых усилий.

40. В Латинской Америке и Карибском бассейне ФАО, ЭКЛАК и структура «ООН-женщины» совместными усилиями разработали основанные на практических данных программы и рекомендации в отношении расширения возможностей женщин в сельских районах. В Азии ПРООН, ЮНФПА, структура «ООН-женщины» и Программа добровольцев Организации Объединенных Наций осуществляют совместную региональную программу «Партнеры в деле предупреждения» во Вьетнаме, Индии, Индонезии, Камбодже, Пакистане, Таиланде и Узбекистане. ЮНФПА и ЮНИСЕФ совместно осуществляют крупнейшую в мире программу, направленную на скорейшее прекращение практики проведения калечащих операций на женских половых органах. В программе применяется правозащитный подход к вопросам оказания поддержки в разработке и реализации законов, стратегий и программ.

41. Компонент гендерного равенства стратегии ЮНЭЙДС осуществляется в рамках Программы ЮНЭЙДС по реализации ускоренных мер на страновом уровне в интересах женщин и девочек, обеспечения гендерного равенства и борьбы с ВИЧ. Эта программа, которая осуществляется в партнерстве с гражданским обществом приблизительно в 95 странах, послужила в качестве катализатора для программной деятельности и привлечения внимания к вопросу о важности обеспечения равного доступа женщин и девочек к услугам, связанным с проблемой ВИЧ.

42. Учреждения Организации Объединенных Наций и координаторы-резиденты сообщают о том, что нередко реализация совместных программ приводит к формированию инновационных механизмов, обеспечивающих результативность работы по всестороннему учету гендерной проблематики. В Боливарианской Республике Венесуэла осуществление таких программ позволило расширить национальные и местные возможности по предоставлению качественных медицинских услуг с учетом вопросов прав человека, гендерного равенства и общинного участия. Таджикистан поставил серьезные задачи в об-

ласти обеспечения гендерного равенства в контексте документа о стратегии сокращения масштабов нищеты и доклада о целях в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. В Афганистане Организация Объединенных Наций в тесном контакте с национальными партнерами работает над совершенствованием системы сбора и анализа дезагрегированных по признаку пола данных. В Бурунди разработанные ПРООН показатели результатов работы по достижению гендерного равенства были использованы для поощрения национальных усилий, направленных на расширение прав и возможностей женщин. Страновая группа Организации Объединенных Наций в Того оказывает министерству планирования поддержку в вопросах формулирования своего документа о стратегии сокращения масштабов нищеты, применяя комплексный подход, при котором достижение гендерного равенства является одной из общих задач. В Чили процесс Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития направлен на сокращение масштабов неравенства и нищеты, и в нем определяются общие и конкретные результаты работы по достижению гендерного равенства. Страновая группа Организации Объединенных Наций в Боснии и Герцеговине осуществляет совместную программу по предотвращению вооруженного насилия, сочетающую в себе элементы программ по обеспечению безопасности человека и предупреждения гендерного насилия. В Парагвае укрепление национального потенциала в деле формирования дезагрегированных по признаку пола данных является одним из мероприятий Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

#### **Управление знаниями и обмен информацией**

43. Учреждения Организации Объединенных Наций продолжают применять различные средства, включая электронные средства массовой информации, для распространения результатов исследований, руководящих принципов и примеров передовой практики по вопросам практических методов учета гендерной проблематики. Так, ЮНРИСД использует гендерную проблематику в качестве общего инструмента для проведения анализа. В публикациях Института, посвященных социальным аспектам экологичной экономики, последствиям кризиса для социальной защиты и недавним исследованиям, связанным с программой на период после 2015 года, гендерная проблематика получила всестороннее отражение. Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия провел первое в Европе обследование, посвященное вопросам насилия в отношении женщин, которое предусматривает сбор в 2012 году данных в 27 странах и проведение исследования в целях выявления конкретных гендерных потребностей в этой области. Департамент по экономическим и социальным вопросам разработал категорию «Поощрение учета гендерных факторов при оказании государственных услуг» для программы присуждения премии Организации Объединенных Наций за вклад в развитие государственной службы 2012 года, а также новый комплект справочных материалов по вопросам гендерного равенства и электронного правительства в странах Азии и Тихого океана. Региональный центр Организации Объединенных Наций по вопросам мира и разоружения в Африке оказывает государствам-членам помощь в вопросах содействия гендерному равенству, разработке гендерной политики и национальных планов действий по осуществлению резолюций 1325 (2000) и 1820 (2008) Совета Безопасности, посвященных вопросам женщин, мира и безопасности.

44. Новые события касательно межучрежденческого веб-сайта “Women Watch” включают подборку материалов, посвященных положению сельских женщин, и разработку прототипа прикладной программы сбора данных для целей подготовки общесистемного плана действий. Кроме этого, в 2011 году на этом веб-сайте было размещено более 1200 новостных выпусков Организации Объединенных Наций, посвященных вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

**Е. Подотчетность за деятельность в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин: общесистемный план действий по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин**

45. В 2006 году Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) одобрил общесистемную политику Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и стратегию в отношении всестороннего учета в деятельности гендерной проблематики (см. СЕВ/2006/2 и Согг.1, приложение). В целях реализации этой политики Совет предложил разработать общесистемный план действий для ускорения работы по учету гендерных факторов в политике и программах системы Организации Объединенных Наций в соответствии с согласованными выводами 1997/2 Экономического и Социального Совета. Этот план действий должен был отразить общее системное понимание концепций, норм, стандартов и показателей, которые должны быть сформированы с учетом накопленного опыта и достижений каждого учреждения, а также наметить меры, которые необходимо принять для осуществления его шести составляющих: подотчетность, ориентированная на результаты система управления, людские и финансовые ресурсы, укрепление потенциала, надзорная деятельность и управление знаниями, и определить временные рамки и показатели, обязанности, механизм подотчетности и ресурсы. Его осуществление способствовало бы повышению эффективности работы системы Организации Объединенных Наций по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин как в рамках общей системы, так и в рамках отдельных учреждений. Учреждение структуры «ООН-женщины» активизировало усилия по созданию общесистемных рамок подотчетности в работе системы, посвященной гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин. В соответствии с учредительной резолюцией (резолюция 64/289) структура «ООН-женщины» возглавила разработку общеорганизационного плана действий.

46. Общеорганизационный план действий представляет собой один из трех взаимосвязанных механизмов, с помощью которых будут созданы комплексные и согласованные рамки подотчетности Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В плане действий основное внимание уделяется результатам работы, включая рабочие процессы и организационные механизмы на уровне отдельного учреждения, а в рамках другого механизма — системы показателей результативности работы страновых групп Организации Объединенных Наций в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, принятой в 2008 году, — основное внимание уделяется деятельности системы Организа-

ции Объединенных Наций на страновом уровне. В рамках третьего механизма основное внимание будет уделяться показателям оценки вклада системы Организации Объединенных Наций в работу по достижению гендерного равенства в процессе развития на страновом и нормативном уровнях. В этот план включены планы для этого третьего этапа.

#### **Описание общеорганизационного плана действий**

47. Общеорганизационный план действий представляет собой единую систему подотчетности, которая призвана содействовать выработке общего понимания, повышению степени согласованности работы, систематической самооценке и последовательному применению целенаправленного и прогрессивного подхода, которому учреждения системы Организации Объединенных Наций должны следовать в своей работе по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин на общеорганизационном уровне. В нем применяется принцип сбалансированных показателей и устанавливаются требования, основанные на межправительственных мандатах в отношении учета гендерной проблематики, которые учреждениям Организации Объединенных Наций предлагается соблюдать.

48. Общеорганизационный план действий разработан с учетом выводов и рекомендаций целого ряда проведенных недавно оценок, которые говорят о том, что старшим руководителям необходимы четкие руководящие указания, определяющие область их ответственности, показатели результатов, к достижению которых они должны стремиться, и надлежащий объем ресурсов и возможностей, выделенных учреждениями, с тем чтобы они могли добиться успеха в деятельности по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Система подотчетности, предусмотренная в плане, поддерживает эту работу и содействует достижению общего понимания и установлению минимальных требований и руководящих указаний в отношении достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Это, в свою очередь, будет содействовать проведению анализа сильных и слабых сторон в работе системы Организации Объединенных Наций по шести составляющим, упомянутым выше, и поиску ресурсов и возможностей, которые необходимы для развития сильных сторон и устранения недостатков. Отчетность представляемая учреждениями Организации Объединенных Наций в соответствии с планом действий, позволит одновременно провести обзор как хода работы по гендерным вопросам, проделанной учреждением, так и определить направления деятельности, в которых учреждения могут добиться прогресса. План будет содействовать подотчетности, поскольку система Организации Объединенных Наций впервые проведет всеобъемлющий обзор, используя общие показатели результативности работы в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в том числе за счет обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики.

49. План действий включает набор из 15 показателей результативности обще-системной работы, встроенных в систему отчетности, в которой определены временные рамки, меры подотчетности и объем бюджетных средств. Учреждения системы Организации Объединенных Наций будут оцениваться с помощью показателей результативности работы по шкале из пяти оценок для определения степени соблюдения учреждениями требований в отношении поощрения

гендерного равенства и прав и возможностей женщин, в том числе за счет мер по всестороннему учету деятельности в гендерной проблематике.

50. В соответствии с политикой КСР 2006 года показатели результативности работы общеорганизационного плана действий включают компоненты как основных, так и людских ресурсов. Основные элементы включают стратегическое планирование; обзор программ; оценку; контроль и отчетность; и формирование знаний и управление ими. Компонент людских ресурсов состоит из внутренних функций, таких как служебная аттестация персонала, договоры и любые другие механизмы подотчетности для старших руководителей, развитие кадрового потенциала и равное представительство женщин.

51. Показатели результативности работы основываются на наборе технических примечаний, устанавливающих, среди прочего, межправительственный мандат по каждому из показателей результативности, порядок использования показателя результативности и текущие примеры применения передовых методов работы в рамках системы Организации Объединенных Наций. Технические примечания будут служить в качестве «актуализируемого документа», который будет периодически обновляться, в частности в части передовых методов работы.

### **Процесс разработки**

52. Процесс разработки общеорганизационного плана действий был разбит на два этапа, во время которых в консультациях, организованных структурой «ООН-женщины», приняли участие 51 учреждение, департаменты и отделения Секретариата Организации Объединенных Наций и межучрежденческие координационные органы; причем нередко с каждым учреждением проводилось несколько раундов консультаций. На первом этапе личные консультации проводились в Нью-Йорке в июле 2011 года, в Женеве в сентябре 2011 года и консультации с региональными комиссиями и учреждениями, базирующимися вне региона Северной Америки и Европы, на виртуальной основе консультации проводились в октябре и ноябре. Консультации были ориентированы на конкретные учреждения, включая отдельные департаменты и отделения Секретариата; специализированные учреждения и межучрежденческие органы; Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития; представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и Объединенную инспекционную группу.

53. Результатом первого этапа разработки общеорганизационного плана действий стал проект системы, готовый к тестированию отобранными учреждениями. На втором этапе, в период с ноября 2011 года по февраль 2012 года, семь «пилотных» учреждений, представляющие представительную выборку системы Организации Объединенных Наций (Международное агентство по атомной энергии, УВКПЧ, ЭСКЗА, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ЮНЭЙДС) и Международная организация по миграции проанализировали план на предмет его целесообразности и жизнеспособности. Результаты экспериментального мероприятия, проведенного в форме консультаций между учреждениями, подтвердили, что план действий является эффективным и важным инструментом с широким базовым и неспециализированным характером, что достаточно для того, чтобы охватить все учреждения, несмотря на разнообразие их мандатов. Он также оказался последовательным и легко регулируемым инструмен-

том для подотчетности и составления отчетности со встроенными четкими показателями, повышающими эффективность его применения.

54. Последовательность и глубина консультационного процесса обеспечили принятие плана действий, с помощью которого, по мнению учреждений Организации Объединенных Наций, можно будет внести реальный вклад в активизацию работы системы Организации Объединенных Наций по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

### **Процесс внедрения**

55. Представлению докладов в 2013 году будет предшествовать поэтапное внедрение плана действий в период до декабря 2012 года. Этап внедрения имеет большое значение для обеспечения стабильности и успеха плана и потребует постоянного участия всех учреждений, включая оказание структурой «ООН-женщины» надлежащим образом финансируемой технической поддержки.

56. В период внедрения структура «ООН-женщины» будет оказывать техническую поддержку с учетом потребностей различных учреждений, а также помощь в формировании сообществ практических специалистов и хранилищ знаний по различным областям деятельности. Другие учреждения Организации Объединенных Наций также будут оказывать поддержку в своих соответствующих областях специализации и компетенции.

57. Кроме этого, будет проводиться пропагандистская работа со специализированными учреждениями, включая те, деятельность которых носит главным образом техническую направленность и которые, в отличие от других учреждений системы Организации Объединенных Наций, могут столкнуться с более серьезными проблемами при реализации плана действий. На случай такого развития событий были предприняты усилия, чтобы привлечь специализированные учреждения к участию в консультациях по плану. Этот диалог будет продолжен в период внедрения. Будут разработаны меры по оказанию целевой поддержки специализированным учреждениям.

58. Структура «ООН-женщины» также будет содействовать налаживанию взаимодействия в интересах реализации плана действий и координировать мероприятия общей системы в целях достижения соответствующих показателей эффективности. В целях охвата различных географических регионов будут созданы сети взаимодействия.

59. Будет создан механизм коллегиального обзора, с помощью которого учреждения, наделенные аналогичным мандатом, будут производить обмен посещениями в целях обеспечения точности данных отчетности о ходе осуществления плана действий и обмена передовыми методами работы и информацией о проблемах.

60. В Секретариате Организации Объединенных Наций осуществление плана действий будет увязано с работой, связанной с подотчетностью, ориентированной на результаты системой управления и управлением преобразованиями.

### **III. Роль структуры «ООН-женщины» в усилиях по руководству, координации и поощрению подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций**

61. В своей резолюции 2011/6 Экономический и Социальный Совет призвал структуру «ООН-женщины» в соответствии с резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи полностью взять на себя важную роль в руководстве, координации и поощрении подотчетности в системе Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин.

62. При выполнении своего мандата структура «ООН-женщины» применяет стратегические подходы, которые предусматривают следующее: поощрение совместной деятельности и межучрежденческого сотрудничества; укрепление руководства и оказание содействия работе страновых групп Организации Объединенных Наций и групп по гендерным вопросам; оказание поддержки усилиям по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики на основе технического сотрудничества с другими учреждениями Организации Объединенных Наций; предоставление информационных продуктов и развитие потенциала; поддержку и мониторинг прогресса в деле достижения гендерной сбалансированности и улучшения положения женщин в системе Организации Объединенных Наций; и содействие созданию и использованию системы подотчетности.

63. В 2011 году структура «ООН-женщины» занималась вопросами повышения эффективности деятельности и результативности координации и выстраиванием стратегических отношений в рамках системы Организации Объединенных Наций в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Общесистемный и межучрежденческий характер деятельности структуры «ООН-женщины» обоснован межправительственным решением поручить ей возглавить работу системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» также принимает участие в ряде межучрежденческих форумов, занимающихся вопросами поощрения гендерного равенства и расширения возможностей женщин, содействуя формированию твердых позиций по вопросам гендерного равенства для четвертого Форума высокого уровня по повышению эффективности внешней помощи, состоявшегося в Пусане, Республика Корея, и Конференции Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам, состоявшейся в Стамбуле, Турция.

64. На страновом уровне, где структура «ООН-женщины» имеет значительное присутствие, она взяла на себя руководящую роль в деле координации выполнения функций председателя или сопредседателей групп по гендерным вопросам в 45 странах, и она содействует реализации Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития в 20 государствах. Структура работает в тесном контакте со страновыми группами и координаторами-резидентами и получает с их стороны всестороннюю и ценную поддержку, а также вместе с партнерскими учреждениями принимает участие в осуществлении совместных программ.

65. Структура «ООН-женщины» содействует повышению слаженности общесистемной работы по национальным приоритетам в области гендерного равенства и усилению отчетности страновых групп Организации Объединенных На-

ций, принимая участие во всех восьми экспериментальных проектах инициативы «Единство действий» и наращивая свое присутствие в странах, проявивших самостоятельную инициативу. Первоначальный опыт свидетельствует о том, что деятельность в интересах обеспечения гендерного равенства в рамках экспериментальных проектов стала более целенаправленной и что учреждения Организации Объединенных Наций и Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития стали принимать в них наиболее активное участие.

66. Оказывая поддержку межучрежденческой координации в деле обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики, структура учредила сообщество специалистов в целях обмена информацией и создания потенциала по гендерным вопросам. В сотрудничестве с Целевой группой по гендерному равенству Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития и структура «ООН-женщины» также приступила к работе над составлением списка экспертов по гендерным вопросам, которых страновые группы Организации Объединенных Наций и другие учреждения могли бы привлекать к работе.

67. В целях проведения общего обзора усилий учреждений системы Организации Объединенных Наций, направленных на внедрение практики всестороннего учета гендерной проблематики в рамках своих соответствующих направлений деятельности, структура «ООН-женщины» создала два общесистемных хранилища информации, содержащих документы о конкретных программах, стратегиях и планах действий отдельных учреждений и сетевые инструменты и ресурсы потенциала в области учета гендерной проблематики. Эти хранилища, в которых хранится крупный массив данных, собранных в период после 2000 года, представляют собой гибкие и открытые системы управления информационным наполнением, которые обеспечивают доступ к новым программным документам Организации Объединенных Наций в области обеспечения учета в деятельности гендерной проблематики.

#### **IV. Существующие недостатки и проблемы**

68. Несмотря на ряд подвижек в деле разработки институциональных программ и стратегий в области гендерного равенства, темпы их осуществления остаются неравномерными, а провести оценку их отдачи с точки зрения результатов мероприятий в области гендерного равенства по-прежнему проблематично. У учреждений Организации Объединенных Наций все еще отсутствуют механизмы, с помощью которых можно было бы формировать сопоставимые данные об отслеживании выделения и расходования средств на деятельность в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Достижению точности данных отчетности на общесистемном уровне по-прежнему мешают различия в инструментах и действующих финансовых системах.

69. Учреждения Организации Объединенных Наций приняли к сведению остающиеся недостатки и проблемы, связанные с учетом гендерной проблематики в ориентированной на результаты системе, включая процесс Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Отсутствие конкретных инструментов для учета гендерной проблематики и общей концепции в отношении учета гендерной проблематики в контексте целых направлений деятельности системы Организации Объединенных Наций

по-прежнему сдерживает достижение прогресса. Кроме этого, учреждения сообщили о том, что они применяют показатели результативности страновых отделений Организации Объединенных Наций в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, хотя последующие меры в связи с оценкой, результатами и рекомендациями так и не принимаются.

70. Целый ряд недостатков по-прежнему мешает учреждениям Организации Объединенных Наций выполнять свои надзорные функции в связи с проводимой работой по достижению гендерного равенства. Отсутствие круга ведения, включая соглашения о размерах и источниках выборки вспомогательных данных, а также увязки с общеорганизационными задачами в области оценки не позволяет проводить оценку эффективно. Один из извлеченных уроков заключается в том, что результаты мониторинга и выводы оценки должны обсуждаться и разбираться с участием персонала, руководства и руководящих органов, что необходимо для подготовки соответствующих ответных мер.

71. Учреждения подчеркнули, что необходимо разработать типовой инструмент гендерной оценки, с помощью которого можно было бы проводить качественную оценку процессов планирования и составления бюджета национальных программ и, обобщая накопленный опыт, оказывать также странам поддержку в привлечении и мобилизации ресурсов на цели обеспечения гендерного равенства.

72. Несмотря на значительные усилия, предпринятые в целях сбора, анализа и использования дезагрегированных по половому признаку данных и информации, отсутствие таких данных либо их недостоверность по-прежнему представляет собой проблему. После проведения анализа данных его результаты не всегда используются или применяются при разработке политики и/или программ или формулировании основанной на фактах политики. Учреждения Организации Объединенных Наций сообщили об отсутствии систематических дезагрегированных данных по признаку пола в технических областях деятельности, таких как торговля, экономическое развитие и инфраструктура. Кроме этого, по некоторым чувствительным гендерным вопросам (гендерное насилие, сексуальное насилие и соответствующие вредные практики) сбор и использование данных ограничивается культурными нормами и ценностями.

73. В области развития потенциала наметились обнадеживающие тенденции, в частности в тех случаях, когда программа разрабатывается на основе качественно проведенной оценки потребностей, с участием партнеров и с учетом долгосрочной стратегии. Тем не менее учреждения также сообщили об отсутствии последующих мер в форме инструктирования по методу «обучения во время работы» в сотрудничестве с учреждениями Организации Объединенных Наций, что необходимо для эффективного долгосрочного осуществления стратегии обеспечения всестороннего учета в деятельности гендерной проблематики. Кроме этого, учреждения не имеют конкретных рамок, включая: стандарты качества, методологии и механизмы отчетности для оценки эффективности работы персонала; стимулы для организационного изучения вопросов гендерного равенства; и надлежащий объем бюджетных ресурсов.

74. Проблема недостаточного финансирования программ гендерного равенства сохраняет свою актуальность, в частности это касается осуществления программ на страновом уровне. Несмотря на то, что структура «ООН-женщины» создавалась для решения этой проблемы, финансовые взносы в счет ресурсов

структуры хотя и росли, но оставались ниже целевого показателя. До тех пор пока в бюджетах учреждений Организации Объединенных Наций не будет выделяться достаточный объем ресурсов на цели финансирования гендерной экспертизы и гендерных подходов, добиться значительных результатов в этой работе не удастся.

## V. Выводы и рекомендации

75. В настоящем докладе указывается, что большинство учреждений Организации Объединенных Наций активизировали и поддержали усилия по осуществлению резолюции 2011/6 Экономического и Социального Совета. Ряд учреждений сообщили о достигнутом прогрессе, в частности включив критерии, касающиеся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в свои общие рамки подотчетности, мониторинга, оценки, надзора и отчетности, в том числе показатели результативности работы и контрольные показатели оценки прогресса. В отчетном периоде в соответствии с мандатом структуры «ООН-женщины», касающимся руководства, координации и поощрения подотчетности работы системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства, учреждения согласовали общесистемный план действий в качестве единой системы подотчетности, содействующей общему пониманию, повышению слаженности в работе и систематическому проведению самооценки их работы в области гендерного равенства. Сегодня задача состоит в том, чтобы его осуществить.

76. Другие направления деятельности, по которым удалось добиться прогресса, включают разработку последовательных и согласованных программ и стратегий и разработку инструментов учета, активное развитие потенциала и создание сетей управления данными и баз данных. Учреждения также активизировали разработку единых методологий для оценки прогресса и стали все чаще создавать партнерства, преследуя цели достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

77. В сотрудничестве со структурой «ООН-женщины» учреждения работали над тем, чтобы включить вопросы гендерного равенства в повестку дня глобальных и национальных диалогов. На глобальном уровне учреждения принимают участие в деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций и занимаются оказанием системе Организации Объединенных Наций поддержки в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, способствуя тем самым повышению эффективности и слаженности ее работы.

78. Несмотря на значительный прогресс, еще многое предстоит сделать. Чтобы определить направления работы системы Организации Объединенных Наций по устранению недостатков и проблем, изложенных выше, Экономический и Социальный Совет может пожелать призвать систему Организации Объединенных Наций, включая специализированные учреждения, фонды и программы, к следующему:

а) продолжить работу по более тесной увязке мероприятий по разработке программ, направленных на обеспечение гендерного равенства, с национальными приоритетами в целях всестороннего учета гендерной проблематики в законодательстве, стратегиях и программах;

b) содействовать созданию благоприятных и гибких условий для гендерной работы на организационном уровне и принять меры к тому, чтобы члены системы координаторов-резидентов на страновом уровне выделяли надлежащие финансовые и людские ресурсы на координацию совместных мероприятий по разработке программ, направленных на достижение гендерного равенства;

c) усилить координацию оперативной деятельности по гендерным вопросам на страновом уровне в контексте системы координаторов-резидентов и в партнерстве с другими учреждениями и национальными партнерами;

d) поощрять отчетность о результатах работы по достижению гендерного равенства, включая оценки, проведенные страновыми группами Организации Объединенных Наций, обеспечивать применение гендерных норм и стандартов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки;

e) обеспечить полное и эффективное осуществление общеорганизационного плана действий и систематически использовать механизмы контроля и представления докладов, помимо прочего, и в страновых отделениях Организации Объединенных Наций, и в деятельности отдельных сотрудников;

f) содействовать использованию систем гендерных показателей для отслеживания ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, в целях формирования сопоставимых в рамках всей системы Организации Объединенных Наций данных, которые учитываются в общих рамках подотчетности учреждений общей системы в целях повышения согласованности, охвата и эффективности мероприятий по отслеживанию и контролю финансовых ресурсов, в том числе путем планирования бюджетных расходов с учетом гендерных аспектов, распределения и получения средств и представления отчетности о результатах работы по достижению гендерного равенства;

g) предоставлять техническую помощь при планировании и осуществлении программ, направленных на достижение гендерного равенства;

h) рекомендовать страновым группам Организации Объединенных Наций использовать механизм подотчетности в своей работе на страновом уровне, в том числе посредством использования показателей результативности работы, оценочных карточек по гендерным вопросам и гендерного анализа;

i) содействовать на постоянной основе расширению возможностей по учету гендерной проблематики координаторов-резидентов, страновых групп Организации Объединенных Наций, групп по гендерным вопросам и других сотрудников в целях обеспечения того, чтобы они могли выявлять и использовать стратегические возможности для усиления координации и разработки программ, исходя из национальных приоритетов в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

j) использовать опыт гендерной работы системы Организации Объединенных Наций, в частности структуры «ООН-женщины», в целях оказания содействия процессу Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и другим мероприятиям по разработке программ в целях развития, дабы обеспечить в них систематический учет гендерной проблематики;

к) призвать учреждения Организации Объединенных Наций регулярно и систематически собирать, использовать и распространять дезагрегированные по признакам пола и возраста данные, оказывать содействие подготовке общеорганизационных и страновых документов, в частности стратегических и программных рамок, включая общеорганизационные гендерные стратегии и рамочные программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития; эти данные могли бы использоваться при разработке страновых программ и показателей для оценки прогресса и отдачи от реализации программ, включая более систематическое уделение внимания вопросам развития потенциала гендерной статистики.

79. Чтобы лучше оценить, какие изменения и последствия с течением времени имели меры по учету гендерной проблематики, Экономический и Социальный Совет может пожелать просить Генерального секретаря представлять ему в будущем доклады на двухгодичной основе начиная с основной сессии Совета в 2014 году.