



Сессия 2019 года

26 июля 2018 года — 24 июля 2019 года

Пункт 12 с) повестки дня

**Вопросы координации, программные и другие
вопросы: всесторонний учет гендерной
проблематики во всех стратегиях и программах
в системе Организации Объединенных Наций**

Всесторонний учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах в системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В настоящем докладе, представленном во исполнение резолюции 2018/7 Экономического и Социального Совета, проводится анализ результатов, достигнутых в вопросах внедрения рамочных программ подотчетности в деле учета гендерных факторов в системе Организации Объединенных Наций на глобальном и страновом уровнях и в оперативной деятельности системы развития Организации Объединенных Наций.

В его основу легли доклады структур Организации Объединенных Наций, представленные в соответствии с Общесистемным планом действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и оценочным листом по гендерному равенству для определения эффективности работы страновых групп Организации Объединенных Наций в контексте осуществления Общесистемного плана действий, стратегическое резюме результатов координации, данные системы управления информацией Группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию и вспомогательные источники.

Экономическому и Социальному Совету предлагается рассмотреть на его основной сессии в 2019 году рекомендации в поддержку ускоренного внедрения элементов учета гендерных факторов в стратегии и программы системы Организации Объединенных Наций.



I. Введение

1. В своей резолюции 2018/7 Экономический и Социальный Совет просил меня представить Совету на его сессии 2019 года доклад об осуществлении этой резолюции, в том числе о прогрессе, достигнутом в реализации Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Настоящий доклад подготовлен в ответ на эту просьбу.

2. В разделе II настоящего доклада основное внимание уделяется успехам, достигнутым на общесистемном уровне в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в 2018 году; в разделе III содержится информация о подотчетности системы Организации Объединенных Наций в вопросах учета гендерной проблематики на уровне структур и страновом уровне; в разделе IV основное внимание уделяется учету гендерных факторов в оперативной деятельности; в разделе V освещаются существующие пробелы и проблемы; и в заключение в разделе VI приводятся рекомендации для рассмотрения Экономическим и Социальным Советом.

3. В докладе анализируется информация, полученная от 66 структур Организации Объединенных Наций, отчитывающихся в соответствии с общесистемным планом действий, и 24 страновых групп Организации Объединенных Наций, которые к 2018 году внедрили систему оценочных листов по гендерному равенству Общесистемного плана действий, а также из стратегических резюме результатов координационной работы Группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию за 2018 год по 131 страновой группе Организации Объединенных Наций, подготовленных в системе управления информацией Группы.

II. Продвижение повестки дня в области гендерного равенства

4. С того момента, как я вступил в должность Генерального секретаря, обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и девочек стало одним из приоритетных направлений деятельности. В этой связи я преисполнен решимости добиваться укрепления гендерной архитектуры в системе Организации Объединенных Наций, в частности путем достижения гендерного паритета, поддержки специалистов по гендерным вопросам и усиления систематического учета гендерных факторов, в том числе в контексте реформы Организации Объединенных Наций. Достижение гендерного равенства требует надлежащего финансирования. Следует отметить, что всего 2,03 процента¹ расходов системы развития Организации Объединенных Наций выделяется на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и всего 2,6 процента персонала работают над этим важным вопросом². Для решения этой проблемы в 2018 году я учредил Целевую группу высокого уровня по финансированию деятельности по обеспечению гендерного равенства для

¹ На основе данных по средствам, выделяемым на цели развития и направленным на обеспечение гендерного равенства, и только в тех случаях, когда имеются данные по структурам.

² Доклад Генерального секретаря «Переориентация системы развития Организации Объединенных Наций для выполнения Повестки дня на период до 2030 года: обеспечение лучшего будущего для всех» (A/72/124-E/2018/3).

обзора и отслеживания бюджетов и расходов по всей системе Организации Объединенных Наций.

5. Работа целевой группы ведется внутри Организации Объединенных Наций и включает в себя обзор текущих бюджетов/расходов на обеспечение гендерного равенства в масштабах всей системы, вынесение рекомендаций относительно целевых показателей, определение исходного уровня и анализ вариантов существенного увеличения объема ресурсов без привлечения дополнительных внешних ресурсов, с тем чтобы к июлю 2019 года обеспечить надлежащее участие всех структур и учреждений в обеспечении гендерного равенства. Ее сопредседателями являются Старший советник по вопросам политики и Директор-исполнитель Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»).

6. Благодаря активизации деятельности по увеличению объема целевых инвестиций в обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и точному отслеживанию ресурсов в этой области целевая группа сможет мобилизовать систему Организации Объединенных Наций в целях увеличения объема финансовых средств, выделяемых на цели обеспечения гендерного равенства.

7. Я продолжаю поддерживать включение гендерного анализа во все свои заявления и доклады межправительственным органам и призываю высшее руководство делать то же самое. Я также подчеркиваю необходимость обеспечения большей гендерной сбалансированности в составе делегаций, заседаний и дискуссионных групп Организации Объединенных Наций.

8. Достижение гендерного паритета в масштабах всей системы остается одним из основных обязательств и приоритетных направлений. Хотя паритет не следует увязывать со всесторонним учетом, большее разнообразие и более широкая представленность ведут к улучшению оперативных результатов для всех учреждений. Особое внимание, уделяемое осуществлению моей общесистемной стратегии обеспечения гендерного паритета, привело к ряду ключевых достижений. На сегодняшний день Организация Объединенных Наций впервые в истории почти достигла гендерного паритета в высшем руководстве и имеет все возможности достигнуть этой цели ранее, чем в намеченном 2021 году, продемонстрировав, чего можно добиться при наличии непоколебимой политической воли. Мы также достигли паритета среди координаторов-резидентов и рекордно высокого числа женщин — глав и заместителей глав миротворческих миссий, включая полностью женское руководство в Ираке и женщин — глав гражданских, военных и полицейских структур на Кипре.

9. В прошлом году были предприняты дополнительные усилия по борьбе с сексуальными домогательствами, включающие создание линии помощи, выделение специальных следователей и разработку протоколов для расследования жалоб на сексуальные домогательства в системе Организации Объединенных Наций.

III. Обеспечение общесистемной подотчетности в деле учета гендерных факторов в системе Организации Объединенных Наций

10. Подотчетность в деле учета гендерных факторов в системе Организации Объединенных Наций на уровне структур и страновых групп играет ключевую

роль в обеспечении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

11. В 2018 году в рамочные программы подотчетности, направленные на поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и включающие Общесистемный план действий 2.0 и оценочный лист, были включены новые показатели нормативных результатов и результатов, касающихся развития, в контексте целей в области устойчивого развития, а их согласованность на уровне структур и страновом уровне была усилена³.

12. Кроме того, обновленные рамочные программы включают в себя отдельный показатель эффективности руководства. Это соответствует одному из ключевых выводов первого этапа осуществления плана действий: конкретные, обязательные и часто отслеживаемые внутренние и внешние обязательства, принятые на себя высшим руководством, являются одним из ключевых факторов прогресса в деле обеспечения подотчетности в вопросах учета гендерных факторов.

13. 2018 год стал первым годом представления отчетности по Общесистемному плану действий 2.0 (2018–2022 годы). Этот план разрабатывался в течение 18 месяцев при содействии Структуры «ООН-женщины» с привлечением широких общесистемных кругов. Консультации включали проведение общесистемного обследования, шести межучрежденческих практикумов, 21 консультации с отдельными учреждениями и виртуальной консультации с 63 участниками. Межучрежденческая рабочая группа по результатам под председательством Структуры «ООН-женщины» оказала поддержку в завершении работы над тремя новыми показателями эффективности и разработке методики их применения. В 2016 и 2018 годах в рамках Общесистемного плана действий 2.0 было проведено два экспериментальных раунда с участием репрезентативных групп от структур.

14. 2018 год стал также первым годом представления докладов по обновленным оценочным листам, которые были распространены среди страновых групп Организации Объединенных Наций в целях повышения эффективности учета гендерных факторов в их деятельности. Оценочный лист — это стандартизированная на глобальном уровне форма оценки, призванная содействовать соблюдению минимальных стандартов гендерного равенства с уделением особого внимания не достижением отдельных структур, а показателям и результатам на страновом уровне. В нем рассчитываются показатели учета гендерных факторов в процессах общего составления программ Организации Объединенных Наций по семи функциональным блокам, содержащим 15 показателей. Методика широкого участия основывается на межучрежденческих консультациях и коллективном анализе, позволяющим оценить соответствие каждого показателя минимальным требованиям, полагаясь на контроль за качеством в деле повышения точности результатов оценки. Ее разработка, экспериментальное тестирование и окончательная доработка осуществлялись под совместным руководством Структуры «ООН-женщины» и Программы развития Организации Объединенных Наций в контексте работы Целевой группы по гендерному равенству Группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию.

³ Показатели эффективности Общесистемного плана действий 2.0: 1, гендерно ориентированные результаты достижения целей в области устойчивого развития в контексте стратегического планирования; 2, отчетность по гендерно ориентированным результатам; и 3, программные гендерно ориентированные результаты, непосредственно не отраженные в Стратегическом плане. Показатель эффективности оценочного листа по гендерному равенству Общесистемного плана действий: 7.1, программы Организации Объединенных Наций вносят значительный вклад в обеспечение гендерного равенства в стране.

А. Подотчетность на уровне структур: Общесистемный план действий 2.0

15. Число структур, представивших свою отчетность о реализации Общесистемного плана действий в 2018 году, осталось неизменным с 2017 года и составило 66 структур, или 93 процента структур Организации Объединенных Наций, включая Секретариат и его департаменты и управления, в то время как в 2012 году такую отчетность представили лишь 55 структур⁴. Этот рост свидетельствует о распространении и все более широком внедрении Общесистемного плана действий в качестве эффективного общесистемного механизма подотчетности.

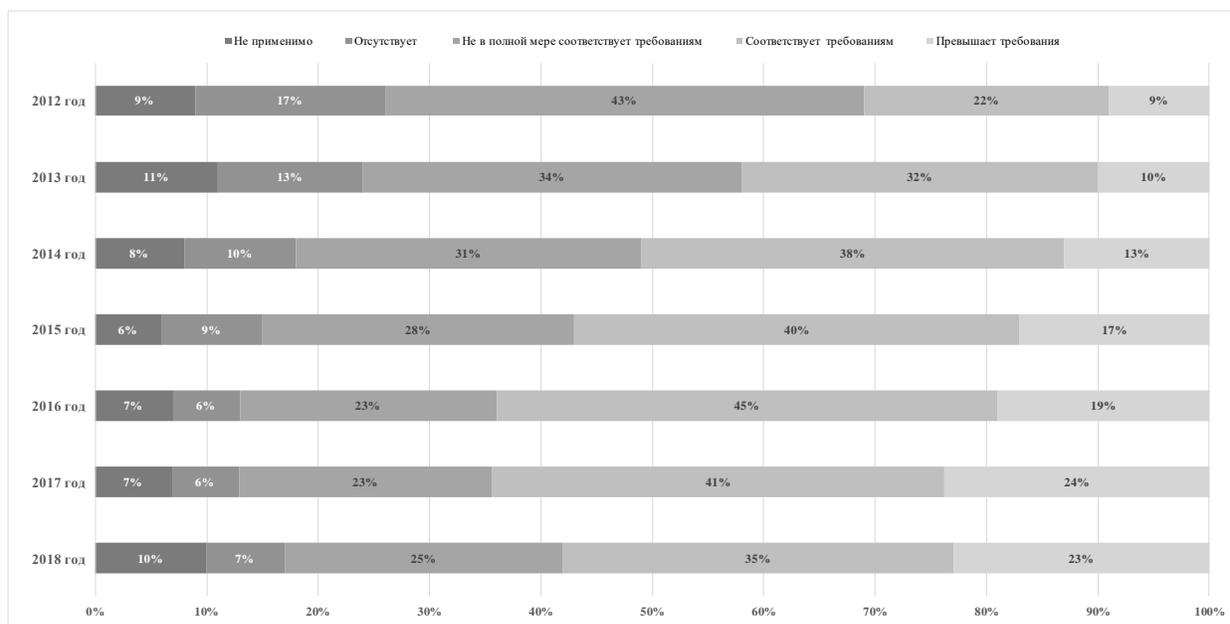
16. В первый год представления отчетности по Общесистемному плану действий 2.0 под категории «соответствует требованиям» или «превышает требования» подпали 58 процентов всех оценок (см. диаграмму I ниже), что на 7 процентов меньше, чем в 2017 году, ставшим последним годом представления отчетности по Общесистемному плану действий 1.0. С учетом как добавления новых показателей, так и повышения требований по четырем существующим показателям («гендерно чувствительная проверка», «организационная культура», «оценка» и «слаженность») их снижение прогнозировалось. Вместе с тем, наблюдается прогресс, достигнутый в системе Организации Объединенных Наций с первого года представления отчетности по Общесистемному плану действий в 2012 году, когда лишь 31 процент всех оценок был отнесен к категории «соответствует требованиям» или «превышает требования» (см. диаграмму I).

17. Различие между категориями «соответствует требованиям» и «превышает требования» смягчает вышеупомянутое снижение. В общей сложности 23 процента всех показателей были оценены как «превышающие требования», что лишь на 1 процент меньше показателей 2017 года, а это значит, что работа по учету гендерных факторов продолжается и заслуживает признания.

18. Результаты первого года представления отчетности по Общесистемному плану действий 2.0 представляют собой исходный уровень, на который будут ориентироваться при оценке эффективности деятельности в течение следующих четырех лет (2019–2022 годы), особенно в том, что касается четырех новых показателей эффективности. Для достижения дальнейшего прогресса в рамках Общесистемного плана действий 2.0 потребуются постоянное внимание и наращивание потенциала и дополнительных ресурсов.

⁴ Среди структур, не представивших отчетность, следует упомянуть Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения, Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций, Международный учебный центр Международной организации труда и Организацию по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

Диаграмма I
**Общие оценки осуществления Общесистемного плана действий системы
 Организации Объединенных Наций на 2012–2018 годы⁵**



Анализ новых показателей Общесистемного плана действий 2.0 по гендерно ориентированным результатам на уровне структур в контексте целей в области устойчивого развития (показатели эффективности 1–3)

19. В данном разделе анализируются показатели Общесистемного плана действий 2.0, касающиеся результатов осуществления стратегического плана структур и охватывающие большинство нормативных результатов и результатов в области развития системы Организации Объединенных Наций. Он подготовлен во исполнение резолюции Генеральной Ассамблеи о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций (резолюция 71/243, пункт 12), в которой Ассамблея просила «систему развития Организации Объединенных Наций и ее индивидуальные структуры продолжать укреплять систему управления по результатам, уделяя основное внимание долгосрочным результатам процесса развития, занимаясь разработкой общих методик планирования и отчетности по результатам».

20. В контексте четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики 2016 года Генеральная Ассамблея просила также «Генерального секретаря, проведя консультации со структурами системы развития Организации Объединенных Наций, представить к июню 2017 года общесистемную схему действующих подразделений, обозначенных в их стратегических планах и аналогичных документах по планированию, и имеющихся возможностей всех структур Организации Объединенных Наций, выполняющих оперативную деятельность в целях развития в поддержку осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, с тем чтобы определить и устранить недостатки и

⁵ Расчеты по системе Организации Объединенных Наций основаны на 990 индивидуальных оценках, полученных от 66 структур, представляющих отчетность по 17 показателям эффективности.

частичное дублирование в охвате и вынести рекомендации по их устранению, определить сравнительные преимущества и усовершенствовать межучрежденческий подход, исходя из соответствующих мандатов этих структур» (там же, п. 19). В ответ на эту просьбу была подготовлена отчетность по Общесистемному плану действий.

21. Обобщенный общесистемный анализ показателя эффективности 1 Общесистемного плана действий 2.0 («гендерно ориентированные результаты достижения целей в области устойчивого развития в контексте стратегического планирования») позволяет впервые провести обзор деятельности системы Организации Объединенных Наций по оказанию поддержки государствам-членам в достижении целей, связанных с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин в рамках Повестки дня на период до 2030 года и ее целей в области устойчивого развития, включая цель 5.

22. Такой анализ также способствует укреплению управления по результатам и разработке общей методике планирования и отчетности о результатах, что способствует укреплению систематического и совместного планирования в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, обеспечивая эффективную координацию, предусмотренную в Общесистемном плане действий, утвержденном Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций в 2012 году.

23. *«Гендерно ориентированные результаты достижения целей в области устойчивого развития в контексте стратегического планирования».* Для соответствия требованиям, связанным с показателем стратегического планирования в рамках Общесистемного плана действий 1.0, структурам требовалось включить результаты высокого уровня (на уровне итоговых мер/ожидаемых достижений) в свой основной документ по стратегическому планированию. В соответствии с Общесистемным планом действий 2.0 структуры должны как включить в него результат высокого уровня, увязанный с целями в области устойчивого развития и ссылающийся на цель 5 в области устойчивого развития, а также доказательства того, что они достигли этого результата или находятся в процессе его достижения, и подтверждающие это данные. Для того чтобы превысить требования, структуры должны продемонстрировать, что они достигли или находятся в процессе достижения революционного результата высокого уровня, включенного в их основной документ по стратегическому планированию.

24. Кроме того, структурам необходимо выбрать конкретные цели в области устойчивого развития, достижению которых будут способствовать результаты высокого уровня, изложенные в их стратегическом плане, и выделить не более трех приоритетных тематических направлений из восьми. Типология тематических направлений была разработана в рамках теории изменений, сформулированной для обеспечения общей основы для работы системы Организации Объединенных Наций с точки зрения вклада в достижение гендерно ориентированных результатов. От структур также требуется представить описание достигнутых результатов. Представление отчетности по этому показателю эффективности позволяет провести первоначальный анализ результатов как на уровне отдельных структур, так и на общесистемном уровне и установить исходный уровень, на основе которого можно будет в дальнейшем оценивать прогресс.

25. На диаграмме IV показано, что 40 структур (61 процент) соответствуют требованиям или превышают их, а еще 10 (15 процентов) не в полной мере соответствуют им. В 80 процентах случаев включения результатов высокого уровня такие результаты достигаются или вероятнее всего будут достигнуты. В 2018 году 50 структур (76 процентов) достигли результатов высокого уровня,

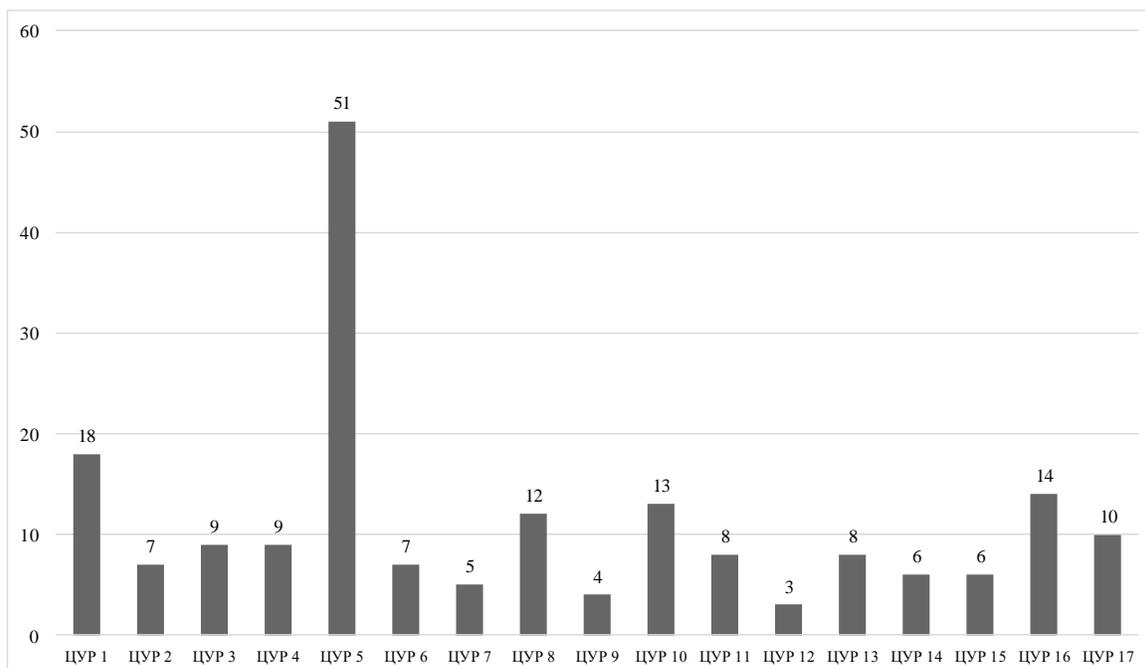
что составляет небольшой рост этого показателя по сравнению с 2017 годом, когда этот результат составил 49 структур (73 процента).

26. Девять структур (14 процентов), главным образом фонды и программы, достигли или находились в процессе достижения революционных результатов высокого уровня. Это свидетельствует о все еще существующей необходимости приложить значительные усилия к обеспечению полной поддержки системой Организации Объединенных Наций концепции Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, предусматривающей устранение коренных причин гендерного неравенства и расширение прав и возможностей женщин. Дальнейшие указания по применению этого показателя эффективности позволят Секретариату и специализированным и техническим структурам уточнить предлагаемые способы включения в их основные стратегические планы революционных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

27. На диаграмме II указаны цели в области устойчивого развития, на достижение которых направлена работа структур по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

Диаграмма II

Число структур, вносящих вклад в достижение каждой цели в области устойчивого развития в соответствии с отчетностью по Общесистемному плану действий 2.0



Сокращения: ЦУР — цели в области устойчивого развития.

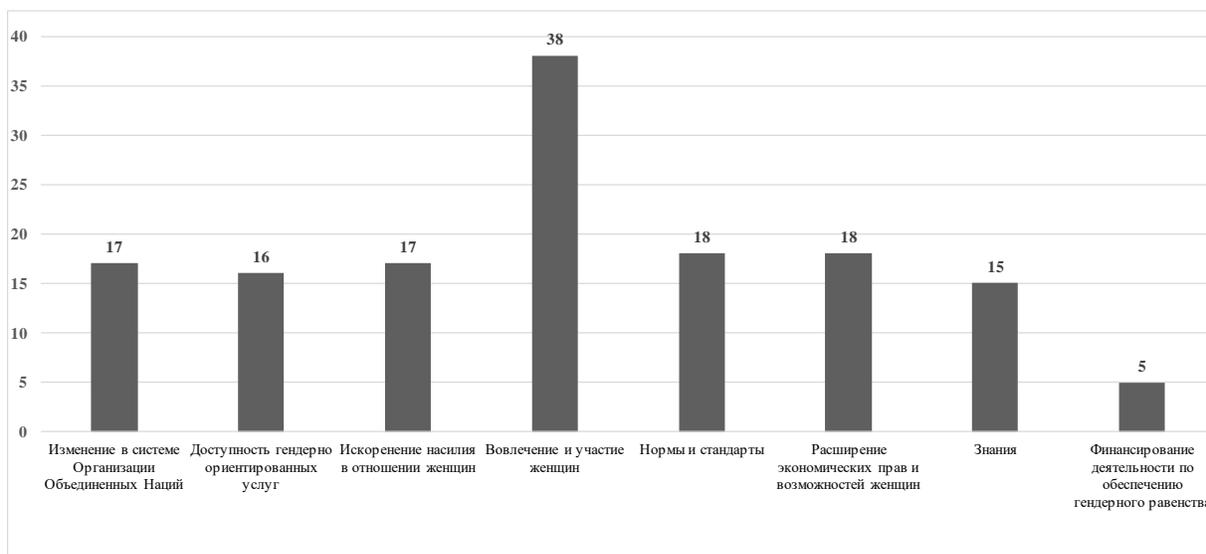
28. На диаграмме II показано, что 51 структура включает в свои основные стратегические планы цель 5 в области устойчивого развития, 18 — цель 1 в области устойчивого развития (ликвидация нищеты), 13 — цель 10 в области устойчивого развития (сокращение неравенства) и 12 структур — цель 8 в области устойчивого развития (достойная работа и экономический рост). В целом хорошо охвачены также цели 13 (меры по борьбе с изменением климата и его последствиями), 16 (мир, правосудие и эффективные учреждения) и 17

(партнерство в интересах устойчивого развития). На диаграмме также виден ряд заметных пробелов, в частности в отношении целей в области устойчивого развития 7 (недорогая и чистая энергия), 9 (индустриализация, инновации и инфраструктура), 12 (ответственное потребление и производство), 14 (сохранение морских экосистем) и 15 (сохранение наземных экосистем). Таким образом, работа системы Организации Объединенных Наций по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в первую очередь сосредоточена на социально-экономических областях. Более техническим областям, таким как энергетика и инфраструктура, в которых гендерное равенство традиционно не рассматривается, но которые обладают значительным потенциалом в деле сокращения гендерного неравенства, уделяется относительно немного внимания на самом высоком уровне стратегических планов.

29. Помимо анализа концентрации работы системы Организации Объединенных Наций на конкретных целях в области устойчивого развития, был проведен дальнейший анализ основных тематических направлений, по которым ведется текущая работа структур по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек (см. диаграмму III).

Диаграмма III

Число структур, вносящих вклад по каждому тематическому направлению в соответствии с отчетностью по Общесистемному плану действий 2.0



Тематическая область

Эти 8 тематических областей были разработаны в 2018 году межучрежденческой рабочей группой по результатам под председательством Структуры «ООН-женщины», созданной для разработки и тестирования трех новых показателей результатов Общесистемного плана действий

30. В целом работа системы Организации Объединенных Наций относительно равномерно распределена по восьми тематическим направлениям, за исключением двух направлений. В общей сложности 38 структур занимались вопросами вовлечения и участия, определяемыми как поддержка участия и женщин, и мужчин в деятельности по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Работа структур в этой области включала в себя обсуждение вопросов гендерного равенства с партнерами из числа государственных структур в условиях конфликта; более глубокую проработку вопросов

гендерного равенства в ходе выработки рекомендаций в отношении политики на межправительственном уровне (различные учреждения); расширение участия женщин и девочек во многих областях (таких, как использование интернета и участие в политической жизни); и участие в экономической деятельности. Лишь пять структур выбрали направление «финансирование деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин», что свидетельствует о наличии серьезного пробела, который необходимо устранить.

31. *«Отчетность по гендерно ориентированным результатам».* Для выполнения требований, предъявляемых к данному показателю, структуры должны отчитаться перед своим руководящим органом или эквивалентным ему органом о результатах высокого уровня в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, способствующих достижению целей в области устойчивого развития, включая цель 5 в области устойчивого развития, и систематически использовать данные с разбивкой по полу в отчетности по стратегическому плану. В 2018 году 40 структур (68 процентов) выполнили или превысили требования по данному показателю. Результаты почти соответствуют (с разницей в 2 процентных пункта) результатам по показателю эффективности 1, что свидетельствует о том, что структуры, достигшие результатов высокого уровня по теме гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, отчитываются за достижение этих результатов на самом высшем руководящем уровне.

32. *«Программные гендерно ориентированные результаты, непосредственно не отраженные в Стратегическом плане».* Этот показатель эффективности охватывает любую программную деятельность, не включенную в основной документ по стратегическому планированию, например техническое сотрудничество, финансируемое за счет внебюджетных ресурсов. Результаты соответствуют тенденциям, которые аналогичны тенденциям, характерным для показателя эффективности 1 (см. диаграмму IV)⁶. Частота соответствия конкретным целям в области устойчивого развития и тематическим направлениям также аналогична частоте соответствия по показателю 1, что позволяет предположить наличие закономерностей и пробелов в программах структур, финансируемых за счет неосновных ресурсов, сравнимых с закономерностями и пробелами в программах, включенных в основные стратегические планы.

Описание показателей эффективности Общесистемного плана действий 2.0

33. Структуры должны дополнять свои оценки показателей эффективности 1 и 3 описательной частью, иллюстрирующей достигнутые результаты высокого уровня. Анализ этих описательных частей показывает, что гендерно ориентированные результаты достигаются в системе Организации Объединенных Наций по всем тематическим направлениям, охватываемым общесистемным планом действий, хотя обобщение результатов в отдельных областях остается сложной задачей. В общей сложности 20 учреждений сообщили о содействии применению норм и стандартов, составляющих значительную часть работы системы Организации Объединенных Наций, в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Структуры оказывают непосредственную поддержку государствам-членам в разработке и осуществлении политики по меньшей мере в 100 странах, что свидетельствует о наличии значительного потенциала для взаимного обучения.

⁶ При этом не учитываются 50 процентов структур, не представивших данные по этому показателю, поскольку вся их работа по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин отражена в их стратегическом плане.

34. Ниже приводится ряд ключевых областей, по которым отчитались структуры:

- учет гендерных факторов в широком спектре секторальных стратегий, в частности в области образования, здравоохранения, мира и безопасности и труда. Вместе с тем влиянию на политику в области инфраструктуры, финансов и экологии уделяется меньше внимания;
- разработка стратегий гендерного равенства путем оказания поддержки национальным механизмам по улучшению положения женщин;
- поддержка политики борьбы с насилием в отношении женщин является одним из основных направлений деятельности по меньшей мере 11 учреждений;
- четыре структуры включили в свою нормативную поддержку, которую они оказывают государствам-членам, революционные меры по устранению коренных причин гендерного неравенства.

35. Есть основания полагать, что благодаря своей нормативной деятельности в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин система Организации Объединенных Наций улучшает жизнь и благосостояние значительного числа женщин, мужчин, девочек и мальчиков во многих странах и секторах; тем не менее для определения наиболее эффективных средств оказания поддержки государствам-членам необходимо дальнейшее совершенствование фактологической базы (см. раздел VI, посвященный рекомендациям).

Последующие этапы представления отчетности о результатах в рамках Общесистемного плана действий 2.0.

36. Учитывая широкую поддержку, оказываемую государствам-членам в разработке стратегий, структуры должны в дальнейшем отслеживать результаты проводимой политики с точки зрения ее воздействия на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин в жизни наиболее обездоленных слоев населения. В настоящее время система Организации Объединенных Наций в основном отслеживает учет гендерной проблематики в политике. Такое отслеживание результатов должно происходить в контексте вклада системы Организации Объединенных Наций в достижение целей в области устойчивого развития. Результаты общесистемного отслеживания помогут обеспечить наиболее эффективное распределение своих ресурсов Организацией Объединенных Наций.

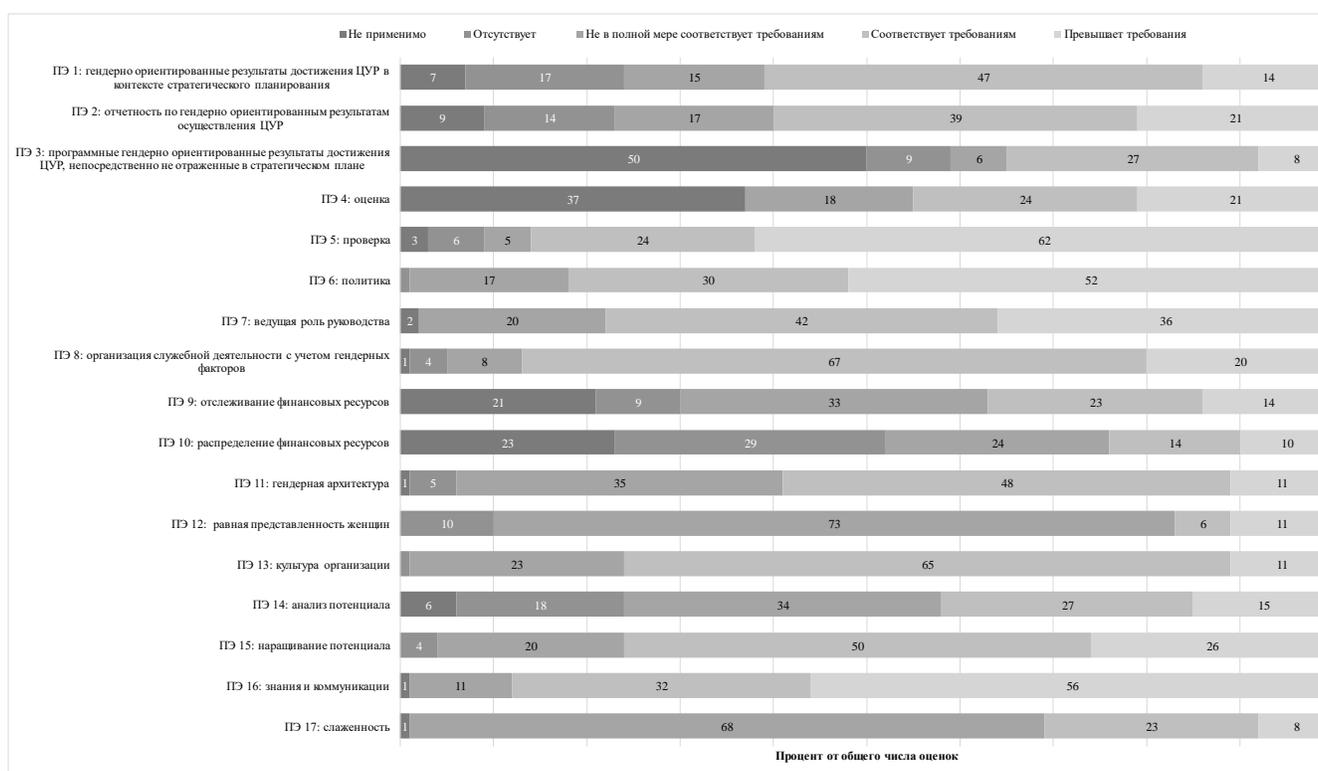
37. В настоящее время структуры находятся на различных этапах разработки методик отчетности по результатам, и многим из них потребуется помощь в подготовке отчетов о результатах в формате, позволяющем перенести эти данные в общесистемную отчетность. Учитывая высокие требования, предъявляемые к уровню потенциала, для всех структур предусматривается пятилетний процесс укрепления потенциала. Эффективная отчетность требует укрепления систем, упрощающих представление отчетности о результатах, связанных с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин. Улучшение отчетности потребует также укрепления общесистемных общих методик составления отчетов о вкладе в достижение целей в области устойчивого развития, в том числе посредством включения общесистемной отчетности по ключевым областям, требующим особого внимания с точки зрения поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в центральные документы по стратегическому планированию; и проведения общесистемных оценок нормативной деятельности Организации Объединенных Наций в отношении

гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в контексте целей в области устойчивого развития.

1. Сравнительный анализ общих результатов деятельности системы Организации Объединенных Наций по показателям, перенесенным из Общесистемного плана действий 1.0 (2012–2018 годы)

38. На диаграмме IV представлены оценки всех структур за 2018 год в разбивке по каждому показателю эффективности. В таблице 1 приводится сопоставление оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» в разбивке по показателям за период 2012–2018 годов.

Диаграмма IV
Оценки в соответствии с Общесистемным планом действий 2.0 на 2018 год в разбивке по показателям эффективности



Сокращения: ЦУР — цели в области устойчивого развития.

39. В общей сложности 11 показателей эффективности были перенесены из Общесистемного плана действий 1.0 в Общесистемный план действий 2.0⁷. Требования по восьми из них остались прежними, и было признано, что для достижения прогресса требуются дополнительные усилия и время⁸. Были повышены

⁷ «Накопление знаний и коммуникации», «гендерно чувствительная проверка», «гендерно чувствительная организация служебной деятельности», «политика и планирование», «развитие потенциала», «организационная культура», «оценка», «отслеживание ресурсов», «анализ потенциала», «слаженность» и «распределение ресурсов».

⁸ «Накопление знаний и коммуникации», «организация служебной деятельности», «отслеживание ресурсов», «распределение ресурсов», «оценка», «политика и планирование», «развитие потенциала» и «анализ потенциала».

требования к четырем показателям⁹. Кроме того, ранее существовавший показатель «гендерная архитектура и гендерный паритет» был разделен на два отдельных показателя, чтобы лучше отразить прогресс (или его отсутствие) и отдельно представить информацию об успехах и проблемах по обоим направлениям.

Таблица 1
Сравнительный анализ оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» в разбивке по показателям, 2012–2018 годы¹⁰

Область применения показателей эффективности, ранжированная по итогам работы за 2018 год	Процентная доля от общего числа оценок, соответствующих требованиям или превышающих их							Разница в процентах, 2018–2017 годы	Разница в процентах, 2018–2012 годы
	2018 год (ОСПД ООН 2.0)	2017 год	2016 год	2015 год	2014 год	2013 год	2012 год		
*Новый показатель для ОСПД ООН 2.0									
Накопление знаний и коммуникации	89	82	86	72	66	52	34	7	55
Гендерно чувствительная проверка	89	92	90	83	78	69	13	(3)	76
Гендерно чувствительная организация служебной деятельности	88	85	85	83	81	75	59	3	29
Политика и планирование	82	82	78	73	61	50	40	0	42
Ведущая роль руководства*	80	не применимо	не применимо						
Развитие потенциала	76	74	74	53	40	25	23	2	53
Культура организации	76	76	75	69	63	59	48	0	28
Оценка	72	72	58	55	50	44	36	(1)	36
Программные гендерно ориентированные результаты достижения ЦУР*	70	не применимо	не применимо						
Отчетность по гендерно ориентированным результатам достижения ЦУР*	67	не применимо	не применимо						
Гендерно ориентированные результаты достижения ЦУР в контексте стратегического планирования*	66	не применимо	не применимо						
Гендерная архитектура*	60	не применимо	не применимо						
Отслеживание ресурсов	46	54	50	39	30	25	22	(8)	24
Анализ потенциала	45	51	49	33	28	23	15	(6)	30
Слаженность	31	86	88	89	87	89	77	(55)	(46)
Распределение ресурсов	31	24	22	22	18	13	7	7	24
Равная представленность женщин*	17	не применимо	не применимо						

⁹ «Проверка», «организационная культура», «оценка» и «слаженность».

¹⁰ Чтобы более наглядно продемонстрировать сильные стороны и возможности для улучшения положения дел, приведенные в диаграмме IV процентные показатели подсчитывались без учета категории «не применимо». В этой связи процентные показатели по оценкам «соответствует требованиям» и «превышает требования» несколько отличаются от процентных показателей, приведенных в диаграмме III, которые подсчитывались с учетом всех видов оценок, включая категорию «не применимо».

Сильные стороны: результаты выполнения Общесистемного плана действий 2.0 на 2018 год

40. В таблице 1 показано, что прогресс был отмечен по 4 из 11 показателей эффективности, перенесенных из Общесистемного плана действий 1.0 в 2018 году: «накопление знаний и коммуникации», «распределение ресурсов», «развитие потенциала» и «гендерно чувствительная организация служебной деятельности».

41. *«Накопление знаний и коммуникации»* и *«гендерно чувствительная проверка»*. В этой категории в 2018 году были получены самые высокие показатели эффективности. В общей сложности 58 структур выполнили и 57 структур превысили требования (что составляет 89 процентов)¹¹. Несмотря на небольшое снижение на 3 процентных пункта совокупного показателя оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» по направлению «гендерно чувствительная проверка» по сравнению с 2017 годом, 41 структура (64 процента) превысила требования, что на 34 процентных пункта больше, чем в 2017 году. Значительный прогресс можно объяснить успехами, достигнутыми Управлением служб внутреннего надзора, которое отвечает за отчетность, представляемую всеми департаментами и управлениями Секретариата по этому показателю.

42. *«Политика и планирование»*, *«организационная культура»* и *«оценка»*. В 2017–2018 годах показатели оставались неизменными. 54 структуры (82 процента) выполнили и 50 структур (76 процентов) превысили требования, предъявляемые к показателям «политика и планирование» и «организационная культура». Это устойчивое достижение особенно примечательно с учетом того, что эти два показателя являются катализаторами прогресса в деле всестороннего учета гендерных факторов в целом. Значительный прогресс отмечается также в выполнении требований по показателю «оценка». До 2016 года это было одним из самых слабых направлений. Впоследствии число структур, выполнивших или превысивших требования по данному показателю, выросло на 14 процентных пунктов (с 25 до 31 структуры).

43. *«Ведущая роль руководства»*. Этот новый показатель требует от структур демонстрации вовлеченности высшего руководства в пропаганду гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин с помощью как внутренних, так и внешних платформ. В 2018 году 52 структуры (80 процентов) выполнили или превысили требования по этому показателю, что является относительно хорошим результатом. Разделение общей категории показывает, что только 24 структуры (36 процентов) превысили требования, что свидетельствует о необходимости более широкого информирования, исходящего с самых высоких уровней организации, о результатах представления отчетности по Общесистемному плану действий и сопутствующим планам действий по улучшению положения дел, что представляет собой необходимость перехода от оценки «соответствует требованиям» к оценке «превышает требования».

¹¹ Оценки «не применимо» не включены в анализ слабых и сильных сторон. Таким образом, итоговые и процентные показатели для оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» могут отличаться.

Динамика изменений за время, прошедшее с предыдущего по нынешний отчетный период

44. В период с 2017 по 2018 год показатели «распределение ресурсов» и «накопление знаний и коммуникации» в разбивке по категориям «соответствует требованиям» и «превышает требования» показали прирост на 7 или более процентных пунктов каждый.

45. *«Развитие потенциала»*. В период с 2017 по 2018 год по этому показателю наметился незначительный прогресс: 50 структур (76 процентов) выполнили или превысили требования в 2018 году, показав прирост на 3 процентных пункта по сравнению с 2017 годом и на 51 процентный пункт по сравнению с 2012 годом. Такой прогресс объясняется ростом популярности онлайн-курса Структуры «ООН-женщины» под названием «Я разбираюсь в гендерной проблематике» для сотрудников, не являющихся специалистами по гендерным вопросам. В 2018 году курс прошли 38 470 сотрудников отчитывающихся структур, что на 19 процентных пунктов больше, чем в 2017 году. В настоящее время этот курс прошли около 50 процентов сотрудников системы Организации Объединенных Наций, что является примером того, как эффективная координация может заложить основу для повышения эффективности работы по всестороннему учету гендерной проблематики.

Области, требующие улучшения: результаты выполнения Общесистемного плана действий 2.0 на 2018 год

46. Как и в предыдущие отчетные годы, наиболее слабым показателем остается показатель «равная представленность женщин» (только 11 структур, или 17 процентов, выполнили или превысили требования по этому показателю), за которым следует «выделение ресурсов», что является еще одним традиционно слабым направлением деятельности, и «слаженность», которая как правило является сильным направлением. На эти два последних показателя приходится лишь 31 процент оценок в категориях «соответствует требованиям» и «превышает требования» (соответственно 16 и 20 структур).

47. *«Равная представленность женщин»*. Хотя это и является самым слабым направлением деятельности, в общей сложности 48 (или 73 процента) структур не в полной мере соответствуют требованиям по этому показателю. Это составляет наибольшее число оценок «не в полной мере соответствует требованиям» по любому из 17 показателей, что свидетельствует о том, что благодаря активизации усилий, в том числе благодаря внедрению общесистемной стратегии обеспечения гендерного паритета в полном объеме, можно добиться успехов в выполнении общесистемных мандатов по улучшению положения женщин.

48. *«Отслеживание ресурсов» и «распределение ресурсов»*. Результаты по показателю «отслеживание ресурсов» несколько снизились — на 8 процентных пунктов по категориям «соответствует требованиям» или «превышает требования» (с 54 до 46 процентов, или с 28 до 24 структур). Более тщательный анализ показывает, что по сравнению с 2017 годом число структур, выполнивших или превысивших требования, стало на три больше и на три меньше, соответственно. Большая доля структур не в полной мере соответствует требованиям. Обнадуживает то, что, хотя «распределение ресурсов» остается одним из наихудших показателей эффективности, поскольку только 16 структур (31 процент) выполнили или превысили требования по этому показателю, в период с 2017 по 2018 год рост числа структур, выполнивших или превысивших требования, составил 7 процентных пунктов.

49. «Слаженность». В период с 2017 по 2018 год показатели по этому показателю резко снизились с 57 структур (86 процентов), выполнивших или превысивших требования в 2017 году, до 20 (31 процент) в 2018 году. Одним из основных факторов, обусловивших это снижение, является перенос требования об участии в коллегиальном обзоре осуществления Общесистемного плана действий из категории «превышает требования» Общесистемного плана действий 1.0 в категорию «соответствует требованиям» Общесистемного плана действий 2.0. Другие упомянутые структурами факторы, способствовавшие такому снижению, включали отсутствие потенциала и/или финансирования для участия персонала в межучрежденческих механизмах по гендерному равенству. Поскольку 26 структур определили меры, необходимые для улучшения работы в этой области, можно с уверенностью ожидать, что в период с 2018 по 2019 год положение дел в этой области улучшится относительно быстро.

2. Контроль за качеством и планы действий по улучшению положения дел

50. Справочная служба, созданная Структурой «ООН-женщины» в целях выполнения Общесистемного плана действий, проанализировала все отчеты на предмет контроля за качеством и точности. По сравнению с 2017 годом уровень качества отчетности вырос на 12 процентных пунктов. В 2018 году планы действий по улучшению положения дел в 56 структурах (85 процентов) были определены как достаточные и получили оценку «хорошо»/«удовлетворительно» или более высокую оценку. Это является значительным шагом вперед, который стал возможен благодаря новой онлайн-платформе отчетности по Общесистемному плану действий, которая требует обязательного внесения более широкого спектра данных для обоснования планов по улучшению положения дел в целях достижения прогресса.

51. В 2018 году структуры, представляющие отчетность, определили 203 меры для улучшения результатов, что вдвое превышает этот показатель 2017 года. К областям, которым уделялось наибольшее внимание с точки зрения улучшения работы, относились «оценка потенциала», «развитие потенциала» и «слаженность».

В. Подотчетность на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций: оценочный лист по гендерному равенству

52. В середине 2018 года Группа Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию представила всем страновым группам Организации Объединенных Наций обновленную систему оценочных листов по гендерному равенству. В течение первого года в общей сложности 24 страновые группы Организации Объединенных Наций внедрили их или использовали их для представления отчетности¹², используя при этом различные механизмы технической поддержки — от привлечения международных и национальных консультантов до задействования региональных групп Организации Объединенных Наций по вопросам развития для контроля за качеством и справочной службы Структуры

¹² В анализе охвачены 24 страны, которые использовали систему оценочных листов в период с ноября 2016 года по декабрь 2018 года. В них входят девять стран, которые использовали экспериментальную методику (Вьетнам, Египет, Индия, Ирак, Камерун, Панама, Таджикистан, Уганда и Украина), а также 15 страновых групп Организации Объединенных Наций, которые использовали окончательно утвержденную методику (Армения, Беларусь, Грузия, Зимбабве, Казахстан, Кения, Кыргызстан, Либерия, Мали, Марокко, Непал, Объединенная Республика Танзания, Руанда, Узбекистан и Черногория).

«ООН-женщины»¹³. Во всех случаях оценочные листы заполнялись на основе всестороннего участия и выработки консенсуса, что позволило проводить основанные на фактических данных обсуждения, способствующие обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики во всех аспектах деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций.

1. Анализ показателей эффективности использования оценочных листов по гендерному равенству Общесистемного плана действий

53. В настоящем разделе анализируются оценки показателей по 24 страновым группам Организации Объединенных Наций. Оценки существенно различаются в зависимости от показателей и страновых групп, что свидетельствует о наличии целого ряда сильных и слабых сторон, как показано на диаграмме V ниже. Наилучшие результаты показали страновые группы в Непале и Узбекистане: 73 и 67 процентов показателей относятся к категориям «соответствует требованиям» и «превышает требования», соответственно. Еще семь страновых групп Организации Объединенных Наций выполнили или превысили минимальные требования по более чем 50 процентам показателей. Остальные 15 групп выполнили или превысили минимальные требования по менее чем половине показателей. Шесть страновых групп Организации Объединенных Наций не выполнили минимальные требования по трем показателям, 13 страновых групп не выполнили такие требования по двум или менее показателям и 5 страновых групп не выполнили такие требования по пяти-восьми показателям.

54. В первый год представления отчетности по оценочным листам 46 процентов всех оценок относились к категориям «соответствует требованиям» и «превышает требования». На диаграмме V представлены оценки всех структур за 2018 год в разбивке по каждому функциональному блоку и показателю эффективности. В таблице 2 приводится сопоставление оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» за 2018 год в разбивке по показателям.

¹³ Более подробную информацию о глобальной справочной службе см. ниже, в разделе C, посвященном гендерному потенциалу страновых групп Организации Объединенных Наций.

Диаграмма V
Оценки по оценочным листам по гендерному равенству для определения эффективности работы страновых групп Организации Объединенных Наций в контексте осуществления Общесистемного плана действий в разбивке по показателям эффективности (в процентах)

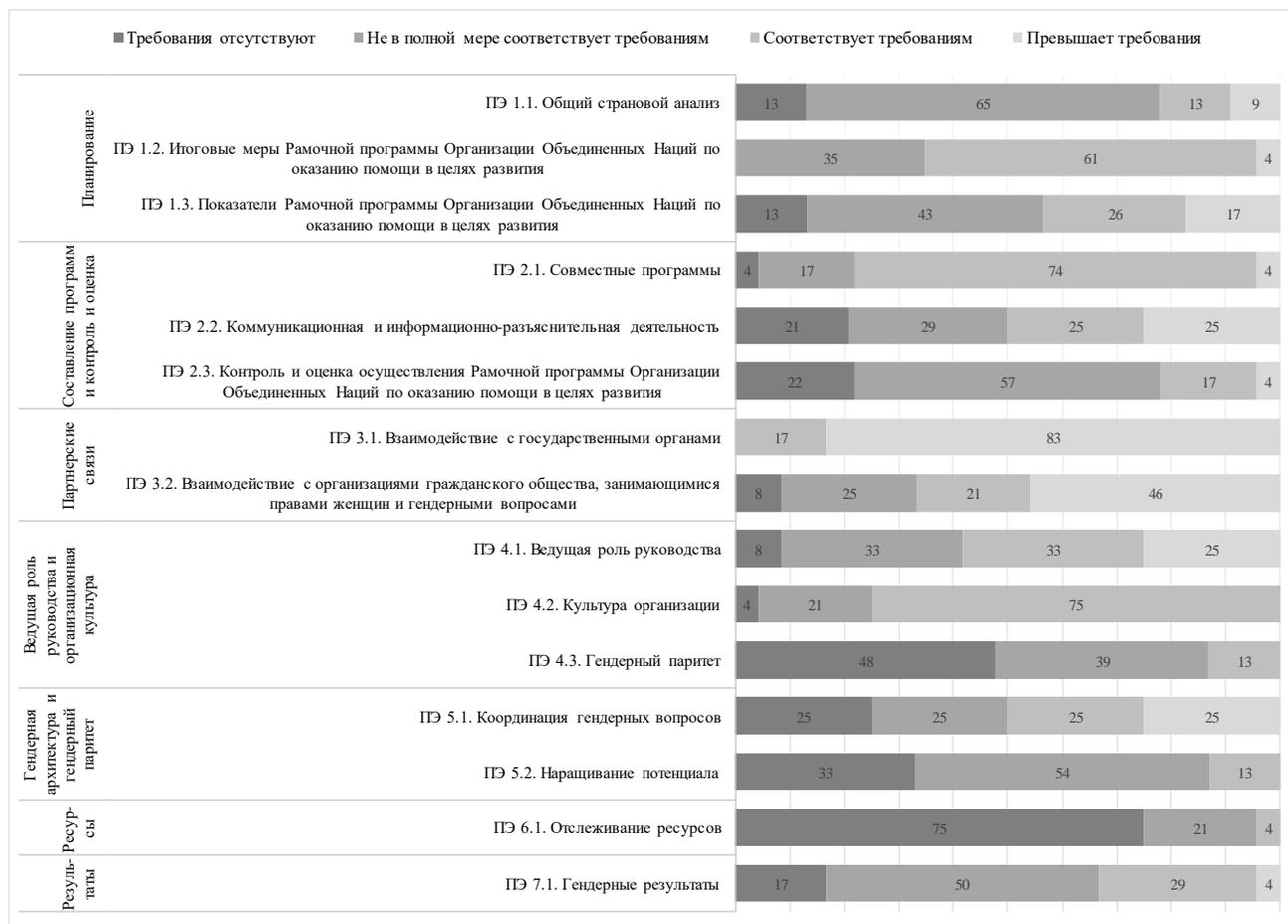


Таблица 2
Оценки «соответствует требованиям» и «превышает требования» оценочных листов по гендерному равенству для определения эффективности работы страновых групп Организации Объединенных Наций в контексте осуществления Общесистемного плана действий в разбивке по показателям

Область применения показателей эффективности, ранжированная по итогам работы за 2018 год	Процентная доля от общего числа оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования»
ПЭ 3.1. Взаимодействие с государственными органами	100
ПЭ 2.1. Совместные программы	78
ПЭ 4.2. Культура организации	75
ПЭ 3.2. Взаимодействие с организациями гражданского общества, занимающимися правами женщин и гендерными вопросами	67
ПЭ 1.2. Итоговые меры РПООНПР	65
ПЭ 4.1. Ведущая роль руководства	58

Область применения показателей эффективности, ранжированная по итогам работы за 2018 год

Процентная доля от общего числа оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования»

ПЭ 2.2. Коммуникационная и информационно-разъяснительная деятельность	50
ПЭ 5.1. Координация гендерных вопросов	50
ПЭ 1.3. Показатели РПООНПР	44
ПЭ 7.1. Гендерные результаты	33
ПЭ 1.1. Общий страновой анализ	22
ПЭ 2.3. Контроль и оценка осуществления Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития	22
ПЭ 4.3. Гендерный паритет	13
ПЭ 5.2. Развитие потенциала	13
ПЭ 6.1. Распределение и отслеживание ресурсов	4

Сильные стороны

55. «Взаимодействие с государственными органами» и «совместные программы, способствующие сокращению неравенства». По этим двум показателям 24 оцениваемые страновые группы показали самый высокий результат — 100 процентов «соответствует требованиям» и 78 процентов «превышает требования». Показатель «совместные программы» предусматривает явную интеграцию гендерного равенства во все совместные программы, действующие на момент проведения оценки, подкрепляемую по крайней мере одной совместной программой, ориентированной на гендерную проблематику.

56. «Культура организации». Проведенные в рамках оценки обследования организационной культуры показали, что этот показатель, по которому 75 процентов страновых групп выполнили требования или превысили их, является вторым по величине. Результаты обследований позволили получить ценную информацию для отслеживания восприятия сотрудниками вопросов гендерного равенства в контексте культуры на рабочем месте.

Области со средними показателями: результаты использования оценочных листов по гендерному равенству

57. «Взаимодействие с организациями гражданского общества, занимающиеся правами женщин и гендерными вопросами». В отличие от показателя «взаимодействие с государственными органами» лишь 66 процентов страновых групп выполнили или превысили требования в отношении этого показателя, что свидетельствует о том, что этому направлению необходимо уделять больше внимания.

58. «Итоговые меры и показатели Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития». В общей сложности 65 процентов страновых групп Организации Объединенных Наций выполнили или превысили требования в отношении учета гендерной проблематики во всех итоговых мерах, принятых по результатам Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Однако лишь 44 процента внесли обязательства по обеспечению гендерного равенства в показатели, используемые для измерения изменений.

59. «Ведущая роль руководства», «коммуникационная и информационно-разъяснительная деятельность» и «координация гендерных вопросов». В общей сложности 58 процентов страновых групп Организации Объединенных Наций

выполнили или превысили требования по показателю «ведущая роль руководства», в то время как 42 процента (10 из 24 групп) не выполнили их, что свидетельствует о необходимости улучшения положения в этой области. В общей сложности 50 процентов оцениваемых страновых групп выполнили или превысили требования по показателям эффективности «коммуникационная и информационно-разъяснительная деятельность» и «координация гендерных вопросов». Четких закономерностей в вопросе выполнения страновыми группами требований по показателю «коммуникационная и информационно-разъяснительная деятельность» выявлено не было. Оценки страновых групп Организации Объединенных Наций были равномерно распределены между четырьмя оценочными категориями. Результаты по гендерной координации оказались весьма неоднородными: половина страновых групп Организации Объединенных Наций сообщила о наличии эффективных координационных механизмов, в то время как остальные группы отметили незначительное число таких механизмов или их отсутствие.

Области, требующие улучшения: результаты использования оценочных листов по гендерному равенству

60. «*Результаты в деле обеспечения гендерного равенства*», «*контроль и оценка*» и «*общий страновой анализ*». Эти три показателя являются слабыми местами, что свидетельствует о необходимости значительного ускорения темпов достижения прогресса по этим направлениям. Хотя 33 процента страновых групп Организации Объединенных Наций выполнили или превысили требования в отношении результатов в деле обеспечения гендерного равенства, другие группы с трудом показали результаты, в частности из-за отсутствия гендерно чувствительных систем контроля, а также из-за того, что Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития находилась на ранних этапах внедрения. Кроме того, всего пять страновых групп Организации Объединенных Наций выполнили требования в отношении показателя «контроль и оценка» Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, который позволяет оценивать прогресс в достижении результатов в деле обеспечения гендерного равенства. Представленные результаты свидетельствуют о необходимости более эффективной поддержки и совершенствования разработки как гендерно чувствительных механизмов контроля, так и практических механизмов отслеживания изменений в соответствующих показателях.

61. «*Общий страновой анализ*». Всего 22 процента страновых групп Организации Объединенных Наций выполнили минимальное требование об интеграции гендерного анализа в общий страновой анализ, что указывает на необходимость уделять значительно больше внимания этой области, особенно с учетом основополагающего характера общего странового анализа, который особенно актуален в контексте реформы системы развития Организации Объединенных Наций.

62. «*Гендерный паритет*» и «*развитие потенциала*». Эти показатели являются особенно сложными, поскольку менее 15 процентов оцениваемых страновых групп выполнили или превысили требования по этим показателям эффективности. Лишь 3 из 24 страновых групп Организации Объединенных Наций выполнили требования в отношении показателя «гендерный паритет», который согласуется с общесистемной стратегией по достижению гендерного паритета. Этот показатель позволяет получить информацию об исходном уровне, что в свою очередь может способствовать принятию согласованных мер по обеспечению гендерного паритета на страновом уровне. Аналогичным образом, лишь

3 из 24 страновых групп выполнили минимальные требования по показателю «развитие потенциала».

63. *«Распределение и отслеживание финансовых ресурсов».* Этот показатель, несомненно, является показателем эффективности с самыми низкими оценками; всего одна страновая группа Организации Объединенных Наций установила финансовый целевой показатель для распределения средств по программам в области гендерного равенства. В этой связи 32 страновые группы Организации Объединенных Наций, в том числе некоторые из тех, кто представил отчетность в формате оценочных листов, в экспериментальном порядке внедрили систему «Инфо ООН» — онлайн-платформу для планирования, контроля и отчетности по Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. «Инфо ООН» предусматривает обязательное применение маркера гендерного равенства в совместных планах работы Организации Объединенных Наций, что позволяет собрать информацию об интеграции вопросов гендерного равенства в инициативы Организации Объединенных Наций и о соответствующих инвестициях в ключевые направления деятельности.

2. Контроль за качеством и планы действий

64. Контроль за качеством по оценочному листу представляет из себя трехуровневый процесс. Каждый показатель сначала оценивается совместно подгруппой межучрежденческой группы по оценке для фактологической базы, а затем всей межучрежденческой группой для утверждения оценки на основе консенсуса, и, наконец, либо внешние эксперты, либо справочная служба Структуры «ООН-женщины» оказывают помощь и проводят консультации для обеспечения определенной степени стандартизации оценок. Сопутствующие планы действий, которые требуются по каждому оценочному листу и для каждого показателя эффективности, должны включать следующую информацию: реалистичные сроки улучшения; ресурсы, необходимые для улучшения; и ответственность за последующие действия. Так, все страновые группы Организации Объединенных Наций включили целевые мероприятия в свои планы действий в целях укрепления общесистемного потенциала в области учета гендерной проблематики. К их числу относятся оценка гендерного потенциала, обучение ключевых межучрежденческих групп, включение информационных записок по гендерным вопросам в пакеты вводных материалов для персонала, контроль за соблюдением персоналом требований обязательной подготовки и более систематические усилия по использованию опыта, накопленного в научных кругах и гражданском обществе. Новая онлайн-платформа отчетности, которая позволит на регулярной и систематической основе представлять общесистемную отчетность как по листу оценки, так и по Общесистемному плану действий 2.0, расширит возможности справочной службы Структуры «ООН-женщины» в плане более методичного анализа оценочных листов и сопутствующих планов действий.

IV. Учет гендерной проблематики в оперативной деятельности

65. В 2018 году система развития Организации Объединенных Наций продолжала заниматься проблемой гендерного неравенства, помогая правительствам интегрировать гендерное равенство в процессы национального развития и общие страновые программы посредством принятия конкретных мер по достижению гендерного равенства, а также учета гендерной проблематики во всех приоритетных областях.

66. Страновые группы Организации Объединенных Наций поддержали идеи учета гендерных факторов в национальных процессах развития и осуществления нормативных стандартов и международных обязательств в области прав человека. В общей сложности 42 страновые группы Организации Объединенных Наций сообщили об оказании поддержки странам в выполнении их обязательств по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В такую поддержку входили помощь в подготовке государствами отчетности, содействие национальному диалогу с гражданским обществом и принятие мер в связи с замечаниями и выполнением согласованных рекомендаций.

67. Например, в Коста-Рике при активном участии страновой группы Организации Объединенных Наций, Омбудсмана и женских организаций была разработана «Женская программа последующей деятельности в связи с заключительными замечаниями Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин». Эта программа предусматривает создание многосторонней платформы для сотрудничества и совместной деятельности. В Кыргызстане рекомендации Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, адресованные стране, легли в основу Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2018–2020 годы, который был разработан при существенной поддержке Тематической группы Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам.

68. В резюме результатов координации работы системы управления информацией, находящейся в ведении Управления по координации развития, говорится о том, что большинство страновых групп Организации Объединенных Наций занимались проблемой гендерного насилия, используя различные отправные точки и подходы, такие как совместные программы, информационно-пропагандистская деятельность в рамках кампании «16 дней активных действий против гендерного насилия» или укрепление потенциала в области гендерной статистики.

69. В частности, страновые группы Организации Объединенных Наций в Аргентине, Гватемале, Гондурасе, Зимбабве, Либерии, Малави, Мали, Мексике, Мозамбике, Нигере, Нигерии, Сальвадоре и Уганде начали работу над инициативой «Луч света», глобального партнерства Европейского союза и Организации Объединенных Наций по ликвидации всех форм насилия в отношении женщин и девочек. По линии инициативы «Луч света» оказывается поддержка осуществлению целей в области устойчивого развития и предоставляется уникальная возможность продемонстрировать, что значительные инвестиции в обеспечение гендерного равенства могут привести к революционным изменениям в жизни женщин и девочек.

70. Для уделения большего внимания пересекающимся формам неравенства и дискриминации несколько страновых групп Организации Объединенных Наций, в том числе группы в Бурунди, Непале и Шри-Ланке, включили учет аспектов гендерного равенства в работу по таким ключевым направлениям, как искоренение нищеты, продовольственная безопасность, жизнестойкость, миграция, инвалидность и ВИЧ/СПИД.

А. Внедрение принципов комплексной стратегической поддержки в процессы подготовки и реализации общих страновых программ в целях содействия осуществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года с учетом гендерных аспектов

71. В 2018 году Группа Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию инициировала обзор руководства по составлению следующего поколения рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин остаются одним из руководящих принципов руководства.

72. По состоянию на 2018 год в 68 процентов рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития входили конкретные гендерные результаты на уровне итоговых мер. Так, в Камбодже страновая группа Организации Объединенных Наций включила деятельность по достижению гендерного равенства в новую Рамочную программу Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития в качестве шагов, которые следует предпринять в ответ на выводы, сделанные по результатам заполнения оценочного листа. В настоящее время в общей сложности 60 процентов показателей дезагрегированы по гендерному признаку по сравнению с 44 процентами в предыдущем цикле. В Северной Македонии Объединенный руководящий комитет рассмотрел основные результаты осуществления Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, в том числе гендерно чувствительное бюджетирование в отраслевых министерствах, государственных учреждениях и муниципалитетах.

73. Важной отправной точкой для учета гендерной проблематики страновыми группами Организации Объединенных Наций служит подход, предусматривающий всесторонний учет, ускорение и политическую поддержку целей в области устойчивого развития. В целях оказания им помощи в эффективном применении этого подхода Региональная группа Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию и ее рабочие группы организовали для страновых групп Организации Объединенных Наций консультации со специалистами по гендерным вопросам.

В. Всесторонний учет гендерного равенства в гуманитарной деятельности и деятельности по обеспечению мира и безопасности

74. Система Организации Объединенных Наций должна указывать учет гендерных аспектов в планах гуманитарной деятельности, реагирования на кризисы и восстановления в качестве одной из своих основных зон ответственности. Так, инициатива по равномерному гендерному распределению рисков призвана обеспечить учет гендерных аспектов при скоординированных усилиях по уменьшению опасности бедствий во всех областях, связанных с гуманитарным развитием. Внутренние и внешние партнеры также выпустили совместную директивную записку по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в процессе послеаварийного восстановления. Был также выпущен обновленный вариант справочника Межучрежденческого постоянного комитета по гендерным аспектам гуманитарной деятельности, в котором содержатся практические указания по учету гендерных факторов в цикле гуманитарных программ.

75. Экспериментальная совместная инициатива Департамента операций по поддержанию мира и Структуры «ООН-женщины» по анализу конфликтов с учетом гендерных аспектов в странах, переживающих переходный период, была опробована в Гаити, Либерии и Дарфуре. Были сделаны выводы о том, что необходимо учитывать задачи первостепенной важности, связанные с гендерным равенством и вопросами женщин и мира и безопасности, в процессах общего анализа конфликтов, и о том, что участие различных партнеров и бенефициаров, включая женские организации и представителей, имеет решающее значение.

76. В частности, Управление по поддержке миростроительства продолжило развивать тему учета гендерных факторов в проектах Фонда миростроительства, который в 2015 году оказался единственной структурой системы Организации Объединенных Наций, выделившей 15 процентов своего бюджета на гендерно ориентированную деятельность. В 2018 году этот целевой показатель был превышен, и 38 процентов от общего объема ассигнований было направлено на деятельность по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

C. Потенциал страновых групп Организации Объединенных Наций по решению гендерных вопросов

77. В 2018 году 74 страновые группы Организации Объединенных Наций провели по меньшей мере по одному мероприятию по наращиванию потенциала для персонала Организации Объединенных Наций, начиная с базовой подготовки и заканчивая целенаправленным укреплением потенциала в области гендерного равенства и целей в области устойчивого развития, учета гендерных факторов в совместном анализе и совместном составлении программ.

78. Региональные группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию продолжали оказывать поддержку усилиям по наращиванию потенциала через свои специальные гендерные группы. Для всех тематических групп Организации Объединенных Наций по гендерной проблематике в Европе и Центральной Азии и Азиатско-Тихоокеанском регионе были организованы веб-семинары и практикумы по вопросам учета гендерных факторов. Координаторы из 23 страновых групп Организации Объединенных Наций прошли обучение, в рамках которого были рассмотрены все аспекты оценочного листа. Глобальная справочная служба по работе с оценочными листами также оказывала поддержку по различным аспектам оценки группам Организации Объединенных Наций из 19 стран¹⁴.

D. Данные для разработки гендерно чувствительных стратегий и программ на основе фактических данных

79. Страновые группы Организации Объединенных Наций продолжают оказывать поддержку по укреплению национального потенциала в вопросах контроля за ходом достижения целей в области устойчивого развития. В Кении страновая группа Организации Объединенных Наций оказывала поддержку в подготовке страновых докладов о достижении целей в области устойчивого развития в рамках программы «Учет интересов всех женщин и девочек», которая направлена

¹⁴ К ним относятся Албания, Гана, Доминиканская Республика, Зимбабве, Казахстан, Коста-Рика, Кыргызстан, Либерия, Ливан, Мали, Мальдивские Острова, Марокко, Мозамбик, Непал, Объединенная Республика Танзания, Пакистан, Республика Молдова, Турция и Эритрея.

на укрепление национального потенциала в области подготовки и использования гендерной статистики. В Камеруне Организация Объединенных Наций оказала поддержку в разработке национальной стратегии гендерно чувствительных планирования и бюджетирования.

V. Пробелы и проблемы

80. Несмотря на Общесистемный план действий, который значительно ускорил прогресс в деле всестороннего учета гендерной проблематики, темпы достижения успехов в области равного представительства женщин и распределения ресурсов остаются недопустимо низкими. Со временем и при наличии ресурсов моя крайняя приверженность делу обеспечения гендерного равенства и активизации осуществления как общесистемной стратегии по обеспечению гендерного равенства, так и рекомендаций целевой группы высокого уровня по финансированию гендерного равенства будет способствовать достижению прогресса в этих областях.

81. Следует отметить, что почти ни одна страновая группа Организации Объединенных Наций не установила и не достигла финансового целевого показателя по поощрению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, в то время как этот показатель составил почти 31 процент от всех структур. Это свидетельствует о сравнительной эффективности работы, проделанной на уровне структур после введения в действие Общесистемного плана действий, которую теперь следует повторить на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций. Напротив, по-прежнему вызывает обеспокоенность низкий результат по показателю «слаженность» на уровне структур: в период с 2017 по 2018 год наблюдалось заметное снижение результатов по этому показателю, что в первую очередь объясняется повышением требований по этому показателю в рамках обновленного Общесистемного плана действий 2.0. Поскольку это связано с отсутствием потенциала и финансирования для участия персонала в межучрежденческих механизмах, структуры Организации Объединенных Наций должны наметить шаги по обращению вспять тенденции к ухудшению результатов в этой области.

82. Анализ стратегических планов на уровне структур и информация, изложенная в пунктах 26 и 32 выше, показывают, что учет гендерных аспектов в более технических тематических областях, таких как инфраструктура, энергетика и новые технологии, остается на низком уровне по сравнению с другими областями работы. Маловероятно, что эта ситуация улучшится без осознанных усилий по интеграции критического числа женщин в эти традиционно мужские отрасли.

83. Хотя большинство страновых групп Организации Объединенных Наций почти выполнили требования по учету гендерных факторов в итоговых мерах Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, лишь немногие из них выполнили требования показателей «Страновой анализ» и «Контроль и оценка Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития». Только поддерживающий резервный потенциал, столь необходимый на переломных этапах разработки и оценки, позволит сдвинуть дело с мертвой точки.

84. Кроме того, из-за ограниченного числа страновых групп, отчитывающихся по оценочному листу, проведение тщательного сравнительного анализа по-прежнему сопряжено с трудностями. Можно ожидать, что со временем такой анализ будет более эффективным благодаря активизации усилий по координации и выделению необходимых ресурсов.

VI. Выводы и рекомендации

85. В соответствии с моими инициативами система Организации Объединенных Наций продолжает работу по ускорению всестороннего учета гендерной проблематики во всех стратегиях и программах, в том числе с помощью таких механизмов подотчетности, как новый Общесистемный план действий 2.0 и оценочный лист. Эти общие рамки направлены на повышение подотчетности путем систематического продвижения, контроля и учета прогресса в достижении результатов в деле обеспечения гендерного равенства в контексте целей в области устойчивого развития. Ожидается, что со временем будет проводиться более надежный дополнительный анализ этих двух механизмов подотчетности, особенно в том, что касается результатов. Что касается работы на страновом уровне, то страновые группы Организации Объединенных Наций продолжают поощрять и поддерживать учет гендерных факторов, что крайне важно для эффективного осуществления Пекинской декларации и Платформы действий и Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

86. Для дальнейшего усиления учета гендерных факторов в системе Организации Объединенных Наций, в том числе в контексте реформы Организации Объединенных Наций, все структуры Организации Объединенных Наций должны продолжать принимать конкретные меры. На основе выводов, содержащихся в настоящем докладе, я рекомендую системе Организации Объединенных Наций, включая специализированные учреждения, фонды и программы, рассмотреть следующие рекомендации:

а) продолжить выполнять руководящую роль и оказывать поддержку на самом высоком уровне, в том числе через координаторов-резидентов, в деле учета гендерной проблематики во всех стратегиях и программах; и содействовать большей подотчетности в отношении достижения гендерного равенства на всех уровнях посредством поддержки полного осуществления механизмов подотчетности, включая Общесистемный план действий 2.0 и обновленный оценочный лист;

б) усилить подотчетность по прогрессу в деле внедрения общесистемных рамок подотчетности в целях учета гендерной проблематики, в том числе посредством регулярного представления директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций докладов о результатах и стратегиях и мерах, которые необходимо принять для обеспечения более строгого соблюдения этих показателей;

в) активизировать учет гендерных факторов и достижение результатов в деле обеспечения гендерного равенства в рамках Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года путем укрепления общесистемных общих методик отчетности о вкладе в достижение целей в области устойчивого развития, согласованных с другими общесистемными инициативами Организации Объединенных Наций, такими как общесистемный стратегический документ и общесистемные оценки;

г) активизировать оказание комплексной поддержки по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек при подготовке рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития следующего поколения путем повышения согласованности нормативной и оперативной работы, в том числе реализации принципа всеобщего охвата; обеспечить также принятие конкретных мер по достижению гендерного равенства и учета гендерных факторов во всех мерах, показателях/задачах и бюджетах, связанных с целями в области устойчивого

развития. Структура «ООН-женщины» может направлять и поддерживать работу системы развития Организации Объединенных Наций по этим направлениям, особенно там, где она присутствует, и оказывать поддержку в качестве учреждения-нерезидента там, где она не представлена;

e) стимулировать региональные и страновые процессы контроля за качеством для проведения общего анализа по странам и составления рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с опорой на глубокий гендерный анализ и укреплять взаимосвязь между целью 5 в области устойчивого развития и гендерно ориентированными задачами других целей;

f) обеспечить, чтобы обновленная политика по вопросам гендерного равенства структур Организации Объединенных Наций опиралась на такие ключевые факторы прогресса, как общеорганизационные стратегические, программные и ориентированные на конкретные результаты рамки, в том числе документы по планированию и бюджетные документы и системы оценки и отчетности на уровне структур, а также согласовывалась с показателями эффективности Общесистемного плана действий 2.0;

g) выделить соответствующие финансовые и людские ресурсы для обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики соразмерно целевым обязательствам структур по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и амбициозным целям в области гендерного равенства, поставленным в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Повысить транспарентность и надлежащий контроль в отношении прогресса в этом направлении с проведением анализа и калькуляции расходов и внедрения сопоставимых и последовательно применяемых механизмов финансового контроля, в том числе в Секретариате;

h) увеличить объем финансирования деятельности по обеспечению гендерного равенства в рамках реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в том числе на основе тематического, скоординированного и совместного финансирования коллективных согласованных действий на страновом уровне в поддержку достижения масштабных результатов. Продолжить обязательный контроль финансовых ассигнований на цели обеспечения гендерного равенства путем внедрения гендерных маркеров в рамках платформы цифровой отчетности «Инфо ООН»;

i) ускорить разработку согласованного гендерного маркера в системе Организации Объединенных Наций для отслеживания и контроля распределения ресурсов и расходов, связанных с гендерной проблематикой, в рамках всех стратегий и программ, а также для более точного определения дефицита ресурсов и принятия соответствующих мер, в том числе в контексте общих бюджетных рамок рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и отчетности через систему оценочных листов и «Инфо ООН»;

j) определять и устранять сохраняющиеся пробелы в потенциале по учету гендерных факторов посредством принятия различных мер, таких как регулярная проверка знаний сотрудников, обязательное обучение всего персонала, включая руководителей высшего звена; увязывать цели деятельности в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с укреплением потенциала, в том числе для руководителей высшего звена; укреплять сотрудничество и координацию между сотрудниками, занимающимися вопросами гендерного равенства, и координаторами по гендерным вопросам в деятельности по таким основным направлениям, как развитие, мир и

безопасность, права человека и гуманитарная деятельность; и укреплять потенциал соответствующих специалистов по вопросам обеспечения гендерного равенства на региональном и страновом уровнях, в том числе персонала тематических групп по гендерным вопросам или групп по оценке результатов деятельности;

к) активизировать эффективное осуществление общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета;

л) активизировать усилия по интеграции гендерных аспектов в нетрадиционные технические области работы, такие как инфраструктура и энергетика, для обеспечения того, чтобы соответствующие стратегии и программы учитывали потребности и приоритеты женщин и девочек;

м) выполнять нормативные обязательства по линии обеспечения гендерного равенства в гуманитарной деятельности и в деятельности по вопросу о женщинах и мире и безопасности, в том числе путем внедрения существующих стратегий по гендерным вопросам; увеличения числа экспертов по гендерным вопросам; расширения сбора и использования дезагрегированных данных; и укрепления систем отчетности для достижения результатов в деле обеспечения гендерного равенства по этим основным направлениям;

н) уделять первоочередное внимание подготовке гендерной статистики и сбору данных с разбивкой по признаку пола и другим соответствующим факторам в национальных статистических системах путем укрепления их потенциала, оказания им дополнительной технической и финансовой поддержки и расширения межсекторального сотрудничества в деле подготовки, анализа и использования гендерной статистики высокого качества;

о) по просьбе государств-членов поддерживать разработку и внедрение общесистемного плана действий по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин для содействия учету гендерной проблематики и работе механизмов отчетности по такому учету в национальных учреждениях, в том числе в национальных механизмах по улучшению положения женщин и учреждениях, действующих в секторах, связанных с целями в области устойчивого развития.