

**Комитет по программе и координации**

Пятьдесят пятая сессия

Основная сессия, 1–26 июня 2015 года

Пункт 3(b) предварительной повестки дня*

Вопросы программ: оценка

**Оценка деятельности Структуры Организации
Объединенных Наций по вопросам гендерного
равенства и расширения прав и возможностей женщин
(Структура «ООН-женщины»)****Доклад Управления служб внутреннего надзора***Резюме*

Своей резолюцией 64/289 Генеральная Ассамблея постановила учредить Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), с тем чтобы она начала функционировать к 1 января 2011 года. Мандат Структуры включает в себя нормативную, оперативную и координационную деятельность в интересах достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

УСВН изучило, насколько актуально и эффективно работает Структура «ООН-женщины» над выполнением своего мандата, проводя вспомогательные мероприятия в нормативной области в увязке с оперативными мероприятиями. Управление использовало целый ряд количественных и качественных методов, в том числе анализ содержания, собеседования, обследования, поездки на места, мета-анализ вторичных данных и метод прямого наблюдения.

Несмотря на то, что объем ресурсов оказался меньше, чем первоначально планировалось, Структуре «ООН-женщины» удалось привлечь повышенное внимание к задаче обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» проделала большую работу для вынесения соответствующих вопросов на обсуждение с участием государств-членов и для их включения в нормотворческую деятельность, а также в

* E/AC.51/2015/1.



работу системы Организации Объединенных Наций. На региональном и страновом уровнях вспомогательная деятельность Структуры в нормативной области способствовала заострению внимания на этих вопросах в контексте страновых программ и мероприятий Организации Объединенных Наций, а также в контексте активизации диалога с правительством и партнерами по вопросам развития.

Структура «ООН-женщины» добилась также положительных результатов в укреплении нормативно-правовой базы обеспечения гендерного равенства и прав и возможностей женщин. Она участвовала в принятии гендерно ориентированных норм и стандартов, а также содействовала включению этой тематики в глобальные и секторальные программы. Структура добилась особых результатов в работе над согласованием выводов пятьдесят седьмой и пятьдесят восьмой сессий Комиссии по положению женщин, а также над включением в качестве отдельной цели обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в число целей и задач предлагаемой повестки дня на период после 2015 года. Структура «ООН-женщины» наращивала также свое взаимодействие с Советом Безопасности и содействовала расширению нормативно-правовой базы в части той роли, которую женщины играют на всех этапах предотвращения и урегулирования конфликтов и постконфликтного восстановления. Структура «ООН-женщины» внесла заметный вклад в укрепление национальной законодательной базы и политики, в частности по таким направлениям, как искоренение насилия в отношении женщин, составление гендерно ориентированного бюджета, а также обеспечение руководящей роли женщин в политической жизни и в принятии решений.

В своей работе над созданием нормативно-правовой базы в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на глобальном, региональном и национальном уровнях Структуре пришлось столкнуться с рядом трудностей. Помимо проблемы нехватки ресурсов и факторов, не зависящих непосредственно от Структуры, таких как отсутствие политической воли, ограничение возможности правительств и культурное неприятие тематики гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, сюда входили чрезмерно широкий охват всех шести целевых направлений стратегического плана Структуры «ООН-женщины» и недостаточно тесные связи между штаб-квартирой Структуры и периферийными отделениями, в том числе отсутствие достаточной увязки между нормативным и оперативным аспектами деятельности.

Для оказания эффективного содействия в создании нормативно-правовой базы Структуре «ООН-женщины» необходимо координировать свою работу с работой партнеров Организации Объединенных Наций; на этом направлении она добилась определенных успехов, особенно в тех странах, где у нее есть свои представительства. Однако Структуре «ООН-женщины» пока не удастся в полной мере задействовать весь потенциал своих партнерских связей в рамках системы Организации Объединенных Наций, чтобы быть на уровне сравнительных преимуществ других структур, более широко представленных на местах; тем более, что Структура еще не до конца определена в том, что касается ее координационной работы в поддержку формирования нормативно-правовой базы.

УСВН выносит в адрес Структуры «ООН-женщины» следующие четыре важные рекомендации:

а) в контексте среднесрочного обзора своего стратегического плана в 2016 году определить меры, которые будут приниматься для решения основных вопросов по всем шести целевым направлениям работы Структуры;

б) добиваться усиления взаимодействия между ее двумя подпрограммами посредством придания взаимосвязям между ними более систематического, регулярного и, по возможности, формального характера;

в) продолжать укреплять существующие связи между штаб-квартирой и периферийными отделениями, в том числе наращивать поддержку в создании нормативной базы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; и

г) в консультации с партнерами по Организации Объединенных Наций более детально изучить факторы взаимодополняемости в работе по созданию нормативно-правовой базы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Содержание

| | <i>Стр.</i> |
|--|-------------|
| I. Введение | 5 |
| II. Справочная информация | 5 |
| III. Методология | 8 |
| IV. Результаты оценки | 10 |
| A. Несмотря на меньший, чем было первоначально запланировано, объем ресурсов, Структуре «ООН-женщины» удалось привлечь повышенное внимание к задаче обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин благодаря проделанной ею работе в области нормативно-правовой поддержки | 10 |
| B. Структура «ООН-женщины» добилась положительных результатов в укреплении нормативно-правовой базы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин | 14 |
| C. Ряд факторов существенно затруднил работу Структуры «ООН-женщины» по оказанию поддержки в разработке и применении норм и стандартов гендерного равенства на глобальном, региональном и национальном уровнях | 19 |
| D. Структура «ООН-женщины» пока еще не в полной мере использует свои партнерские отношения в рамках Организации Объединенных Наций для оказания более эффективной поддержки в создании нормативно-правовой базы | 25 |
| V. Заключение | 30 |
| VI. Рекомендации | 31 |
| Приложение | |
| Официальный ответ Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на оценку, проведенную Управлением служб внутреннего надзора | 34 |

I. Введение

1. Отдел инспекций и оценок Управления служб внутреннего надзора (УСВН) постановил провести оценку деятельности Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») на основе данных анализа рисков, проведенного УСВН с целью выявить приоритеты Секретариата в отношении оценки программ. Комитет по программе и координации принял решение рассмотреть результаты оценки программ Структуры «ООН-женщины» на своей пятьдесят пятой сессии в июне 2015 года (см. A/68/16, пункт 158). Генеральная Ассамблея одобрила это решение в резолюции 68/20.

2. Общие направления работы УСВН установлены в резолюциях 48/218 В, 54/244 и 59/272 Генеральной Ассамблеи, а также в бюллетене ST/SGB/273, где, в соответствии со статьей 97 Устава Организации Объединенных Наций, УСВН уполномочивается инициировать, принимать и освещать в своих докладах любые меры, которые оно считает необходимыми для выполнения своих обязанностей. УСВН проводит оценку согласно Положениям и правилам, регулиющим планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки (ST/SGB/2000/8)¹.

3. Одна из целей оценки состояла в том, чтобы на как можно более систематической и объективной основе определить насколько актуальную и эффективную работу проводит Структура «ООН-женщины» по выполнению своего мандата, предусматривающего достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, занимаясь вспомогательной деятельностью в нормативной области в увязке с оперативной деятельностью. Тема оценки была сформулирована на этапе определения круга подлежащих рассмотрению вопросов, о чем подробно говорится в первоначальном докладе по итогам оценки. С учетом того, что от Структуры «ООН-женщины» требуется укрепить связи между принятием межправительственных решений и выполнением этих решений на местах, ее вспомогательная деятельность в нормативной области играет важную роль в обеспечении достижения общих целей и выполнения мандата Структуры. Оценка проводилась в соответствии с нормами и стандартами, установленными Группой Организации Объединенных Наций по оценке.

II. Справочная информация

История, мандат и нормативно-правовая база

4. В своей резолюции 64/289 Генеральная Ассамблея постановила создать объединенную структуру — Структуру «ООН-женщины» — с нормативными, оперативными и координационными функциями, с тем чтобы она начала функ-

¹ Положение 7.1: целью оценки является: а) определение на как можно более систематической и объективной основе актуальности, эффективности и результативности деятельности Организации и отдачи от нее в сопоставлении с ее целями; б) предоставление Секретариату и государствам-членам возможности для проведения систематических обзоров в целях повышения результативности основных программ Организации путем изменения их содержания и, если это необходимо, пересмотра их целей.

ционировать к 1 января 2011 года, путем объединения мандатов следующих структур:

- a) Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ);
- b) Отдела по улучшению положения женщин Секретариата;
- c) Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин; и
- d) Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин.

5. На Структуру «ООН-женщины» были возложены функции руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Генеральная Ассамблея постановила, что основой программы работы Структуры будут являться Устав Организации Объединенных Наций, Пекинская декларация и Платформа действий, решения двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи (резолюция S-23/2, приложение, и резолюция S-23/3, приложение) и применимые документы, стандарты и резолюции Организации Объединенных Наций, которые поддерживают цели обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, отражают эти цели и способствуют их достижению.

6. Структура «ООН-женщины» оказывает всем государствам-членам, по их просьбе, консультационную и техническую поддержку в вопросах гендерного равенства, расширения возможностей женщин, прав женщин и всестороннего учета гендерного фактора. Согласно своему мандату, Структура действует на основе консультаций с соответствующими национальными механизмами по женской проблематике и организациями гражданского общества, а также функционирует как часть системы координаторов-резидентов, в рамках страновых групп Организации Объединенных Наций, возглавляя и координируя деятельность страновых групп в вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин под руководством координатора-резидента.

Организационная структура и руководство

7. Работой Структуры «ООН-женщины» руководит Директор-исполнитель на уровне заместителя Генерального секретаря. Организационная структура состоит из подпрограммы 1 «Межправительственная поддержка, координация и стратегические партнерские отношения» и подпрограммы 2 «Политика и программная деятельность», каждое из этих направлений возглавляет помощник Генерального секретаря. В Структуру «ООН-женщины» входит Отдел управления и административного руководства, Управление людских ресурсов и Независимое управление оценки.

8. За последние два года Структура «ООН-женщины» создала развитую региональную базу для наращивания эффективности работы и укрепления потенциала на местах. В 2014 году штаб-квартира Структуры «ООН-женщины» располагалась в Нью-Йорке; у Структуры также насчитывалось 6 региональных отделений, 6 многострановых отделений, 48 страновых отделений, и она осуществляла программы в 30 странах.

Глобальные стратегические приоритеты и основы ориентированной на результат деятельности

9. Как отмечается в стратегических планах Структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы и 2014–2017 годы, ее ориентированная на достижение результата работа в основном строится по следующим шести целевым направлениям:

- a) повышение ведущей роли женщин и расширение их участия на всех уровнях принятия решений;
- b) расширение доступа женщин, прежде всего беднейших и наиболее обездоленных, к экономическим возможностям и плодам развития;
- c) обеспечение того, чтобы женщины и девочки имели возможность жить, не подвергаясь насилию;
- d) повышение ведущей роли женщин и расширение их участия в упрочении мира и безопасности и в гуманитарной деятельности;
- e) обеспечение того, чтобы механизмы государственного управления и национального планирования в полном объеме отражали ответственность за выполнение обязательств и приоритетных задач в области обеспечения гендерного равенства;
- f) разработка всеобъемлющего и динамичного свода международных норм, правил и стандартов в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, который должен применяться правительствами и другими заинтересованными субъектами на всех уровнях.

10. Стратегия достижения этих результатов состоит в объединении и повышении слаженности выполнения четырех следующих основных функций:

- a) оказание поддержки межправительственным органам;
- b) координация деятельности системы Организации Объединенных Наций;
- c) оказание оперативной помощи государствам-членам и организациям гражданского общества; и
- d) информационно-просветительская и коммуникационная работа.

11. Поскольку деятельность Структуры «ООН-женщины» финансируется из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, она в соответствии с мандатом, предоставленным ей Генеральной Ассамблеей, занимается подготовкой двухгодичной стратегической рамочной программы².

Ресурсы

12. Прогнозируемый объем ресурсов Структуры на двухгодичный период 2014–2015 годов составляет 716 млн. долл. США, из которых 98 процентов

² В течение периода, за который проводилась оценка, деятельность Структуры осуществлялась на основании стратегической рамочной программы на 2014–2015 годы (A/67/6/Rev.1 (программа 14)).

приходятся на внебюджетные взносы³. Кроме того, Структура «ООН-женщины» занимается административным управлением и мобилизацией ресурсов для Фонда гендерного равенства и Целевого фонда Организации Объединенных Наций по искоренению насилия в отношении женщин.

13. В соответствии с предлагаемым бюджетом по программам на двухгодичный период 2014–2015 годов (A/68/6 (Sect. 17)) Структура «ООН-женщины» располагала 471 штатной должностью, из которых 45 финансировалось за счет средств регулярного бюджета, а 426 — за счет внебюджетных взносов. В октябре 2014 года штатное расписание Структуры «ООН-женщины» насчитывало 757 должностей, на 38 процентов финансировавшихся из дополнительных источников. Шестьдесят восемь процентов от общего числа сотрудников работали на местах.

Вспомогательная деятельность в нормативной области

14. УСВН придерживается следующего определения нормативной деятельности, которым пользуется Группа Организации Объединенных Наций по оценке и которое было одобрено в 2012 году всеми членами Группы, в том числе Структурой «ООН-женщины»: «содействие разработке норм и стандартов в конвенциях, декларациях, регулирующих механизмах, соглашениях, руководящих принципах, кодексах рекомендуемой практики и других закладывающих нормативные основы инструментах на глобальном, региональном и национальном уровнях. Нормативная деятельность включает также содействие по внедрению этих инструментов на директивном уровне, т.е. обеспечение их включения в законодательные акты, директивные документы и планы в области развития, а также их осуществлению на уровне программ»⁴. Это определение в целом соответствует используемому Структурой собственному описанию вспомогательной деятельности в нормативной области.

15. С учетом приведенного выше определения вспомогательная деятельность Структуры в нормативной области направлена на достижение результатов на следующих трех уровнях:

- a) разработка норм и стандартов (в конвенциях, декларациях, регулирующих и других закладывающих нормативные основы механизмах) на глобальном, региональном и национальном уровнях;
- b) осуществление норм и стандартов на директивном уровне;
- c) осуществление норм и стандартов на уровне программ.

III. Методология

16. Как уже указывалось выше, УСВН провело оценку поддержки со стороны Структуры «ООН-женщины» в разработке и осуществлении норм и стандартов, направленных на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и

³ Объем сметных ассигнований из регулярного бюджета на двухгодичный период 2014–2015 годов составил 15,7 млн. долл. США (A/68/6 (Sect. 17)).

⁴ United Nations Evaluation Group Handbook for Conducting Evaluations of Normative Work in the United Nations System («Справочник ЮНЕГ для проведения оценок нормативной деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций»).

возможностей женщин, включая оперативную деятельность. Управление оценило партнерские отношения и координацию усилий Структуры «ООН-женщины» с другими организациями системы Организации Объединенных Наций с конкретной точки зрения, а именно того, насколько тесно они связаны с ее работой по оказанию нормативно-правовой поддержки. Управление не ставило перед собой задачу дать оценку непосредственно партнерству Структуры с организациями гражданского общества.

17. В ходе оценки использовалось следующее сочетание методов сбора качественных и количественных данных:

a) обзор документов: анализ содержания документов, включая межправительственные резолюции; стратегические планы, документы о национальной стратегии, бюджеты, ежегодные доклады и стратегию координации Структуры «ООН-женщины»; рамочные программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР), доклады координаторов-резидентов и доклады стран о ходе осуществления Пекинской декларации и Платформы действий;

b) собеседование: 161 полуформализованное интервью с сотрудниками Структуры «ООН-женщины» на уровне штаб-квартиры и полевых отделений, представителями государств-членов, гражданского общества и партнерами Организации Объединенных Наций;

c) полевые миссии: поездки в Кот-д'Ивуар, Эфиопию, Индию, Сенегал и Таиланд;

d) опросы: онлайн опросы следующих категорий респондентов:

i) всех сотрудников Структуры «ООН-женщины»⁵;

ii) консультативных групп по гражданскому обществу Структуры «ООН-женщины»⁶;

iii) координаторов-резидентов⁷;

iv) Исполнительного совета Структуры «ООН-женщины»⁸;

v) Комиссии по положению женщин⁹;

⁵ Опрос проводился в период с сентября по ноябрь 2014 года; приглашение участвовать в опросе было направлено 689 сотрудникам штаб-квартиры и полевых отделений. Было получено 269 ответов, то есть доля ответивших составила 39 процентов.

⁶ Опрос проводился в период с сентября по октябрь 2014 года; приглашение участвовать в опросе было направлено каждому из 281 члена консультативной группы. Было получено 177 ответов, то есть доля ответивших составила 63 процента.

⁷ Опрос проводился в странах, где у Структуры «ООН-женщины» есть свои представительства, и в странах, где таких представительств не имеется. В первом случае опрос проводился с сентября по октябрь 2014 года, и к участию в нем были приглашены 54 координатора-резидента; было получено 26 ответов (48 процентов ответивших). Во втором случае опрос проводился с сентября по октябрь 2014 года, и к участию в нем были приглашены 77 координаторов-резидентов; было получено 24 ответа (31 процент ответивших).

⁸ Опрос проводился в период с августа по октябрь 2014 года, и к участию в нем были приглашены все 59 членов Исполнительного совета. Было получено 10 ответов, то есть доля ответивших составила 17 процентов. Из-за низкой доли ответивших данные этого опроса не использовались.

е) анализ сообщений в сети «Твиттер»: структурный анализ информации, полученной из учетных записей Структуры «ООН-женщины»;

ф) мета-анализ: обзор 15 докладов по результатам оценки Структуры «ООН-женщины»;

г) непосредственное наблюдение: наблюдение за заседаниями Исполнительного совета структуры «ООН-женщины», комитетов Генеральной Ассамблеи, а также за информационно-пропагандистскими мероприятиями, организованными структурой «ООН-женщины».

18. Независимый эксперт по гендерным вопросам провел обзор исходных требований к оценке, механизмов сбора данных, предварительных результатов и проекта доклада.

19. УСВН консультировалось со Структурой «ООН-женщины» в ходе проведения оценки и выражает ей благодарность за сотрудничество и оказанное содействие. Ответ Структуры «ООН-женщины» на проект доклада содержится в приложении к настоящему докладу.

IV. Результаты оценки

A. Несмотря на меньший, чем было первоначально запланировано, объем ресурсов, Структуре «ООН-женщины» удалось привлечь повышенное внимание к задаче обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин благодаря проделанной ею работе в области нормативно-правовой поддержки

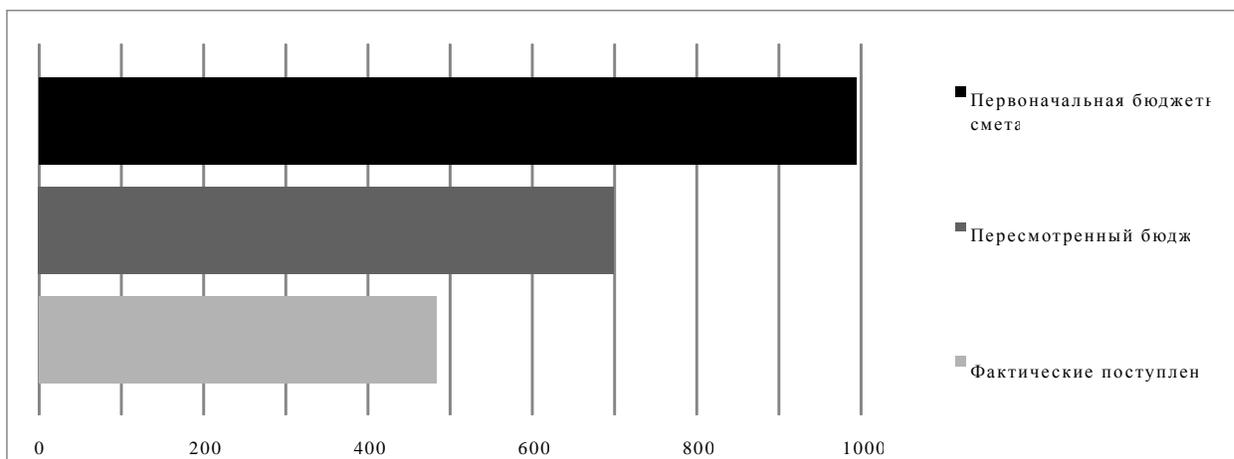
20. Объем полученных Структурой «ООН-женщины» добровольных взносов, от которых в значительной степени зависит ее способность выполнять свой мандат, оказался значительно меньше первоначальной сметы. Несмотря на 20-процентное увеличение в период с 2011 по 2013 годы, объем добровольных взносов в 2012–2013 году оказался на 51 процент меньше первоначальной сметы в 2011 году¹⁰ и на 31 процент меньше пересмотренного бюджета на 2012 год, который, по мнению Исполнительного совета Структуры «ООН-женщины», был необходим для выполнения мандата организации¹¹.

⁹ Опрос проводился в период с августа по октябрь 2014 года, и к участию в нем были приглашены 63 бывших и нынешних делегата Комиссии по положению женщин. Было получено 11 ответов, то есть доля ответивших составила 17 процентов. Из-за низкой доли ответивших данные этого опроса не использовались.

¹⁰ A/66/6 (Sect. 17).

¹¹ Проект сводного бюджета Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на двухгодичный период 2014–2015 годов (UNW/2013/7).

Диаграмма I
**Добровольные взносы в Структуру «ООН-женщины» за 2012–2013 годы
 в сравнении с первоначальным и пересмотренным бюджетами**
(В млн. долл. США)



Источники: A/66/6 (Sect. 17), UNW/2013/7, перечень добровольных взносов на счета Структуры «ООН-женщины» (2013 год) и проект сводного бюджета Структуры «ООН-женщины» на 2014–2015 годы.

21. Хотя получение меньшего, чем было запланировано, объема ресурсов в значительной степени сказалось на возможности Структуры «ООН-женщины» эффективно осуществлять свой мандат по нормативно-правовой поддержке (как об этом уже говорилось в рамках Результата С), Структуре «ООН-женщины» удалось привлечь повышенное внимание к задаче обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и расширить возможности для интеграции вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в обсуждения, проводимые государствами членами, в соответствующие нормативные документы и в работу системы Организации Объединенных Наций. Почти все государства-члены, партнеры Организации Объединенных Наций и сотрудники Структуры «ООН-женщины», опрошенные в ходе собеседований, говорили о том, что, по сравнению с ситуацией в прошлом, сегодня вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин уделяется больше внимания благодаря усилиям со стороны старшего руководства Структуры «ООН-женщины» и представителей страновых программ. Сотрудники Структуры и заинтересованные стороны разделяли мнение, согласно которому повышение значимости вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и осведомленности о таких вопросах является одним из трех наиболее важных результатов, достигнутых благодаря работе, проводимой в нормативно-правовой области Структурой «ООН-женщины» с момента ее создания. Все опрошенные были едины в том, что без Структуры «ООН-женщины», являющейся единственным механизмом Организации Объединенных Наций, наделенным специальным мандатом содействовать гендерному равенству и расширению прав и возмож-

ностей женщин, не было бы соответствующих обсуждений и нормативных документов.

22. На глобальном уровне руководство Структуры «ООН-женщины» создавало и поддерживало возможности для обсуждения задач обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и уделения повышенного внимания этим задачам в ходе межправительственных заседаний и других совещаний. В дополнение к технической поддержке, оказанной государствам-членам в разработке новых норм, Структура «ООН-женщины» выступила в качестве соорганизатора заседаний высокого уровня и параллельных мероприятий, направленных на повышение информированности и продвижение проблематики, имеющей непосредственное отношение к ее мандату при рассмотрении самых различных вопросов. К числу таких вопросов относятся: окружающая среда и изменение климата, гуманитарные вопросы, устойчивая урбанизация, права коренных народов, дела молодежи и здравоохранение. Например, результатом сотрудничества между Структурой «ООН-женщины» и Управлением Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в ходе седьмой сессии организационного комитета Комиссии по миростроительству в 2013 году стало принятие декларации о расширении экономических прав и возможностей женщин в процессе миростроительства (RVC/7/OC/L.1). В 2012 году Структура «ООН-женщины» организовала ряд мероприятий по расширению доступа женщин к правосудию и содействовала включению гендерной проблематики в доклад Генерального секретаря (A/66/749) в рамках подготовки к проведению заседания высокого уровня Генеральной Ассамблеи для обсуждения темы верховенства права на национальном и международном уровнях, которое состоялось в 2012 году.

23. На региональном и страновом уровнях работа Структуры «ООН-женщины» в нормативно-правовой области способствовала укреплению диалога между правительством и партнерами по вопросам ее мандата. Так, например, в Мали на Конференции по вопросу о ведущей роли женщин в Сахельском регионе собралось 40 женщин-министров, активисток и экспертов в целях продвижения роли женщин в урегулировании кризисов¹². В Колумбии Структура «ООН-женщины» участвовала в мобилизации усилий женских организаций гражданского общества и активизации их участия в мирных переговорах. Расширению общественной поддержки деятельности по этим направлениям способствовал также проект «Обеспечение гендерного равенства в системе политического управления» в Тихоокеанском регионе, благодаря реализации которого удалось повысить внимание к вопросам гендерного равенства в рамках государственных программ¹³. В Сенегале Структура «ООН-женщины» способствовала привлечению внимания к совместной программе Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и провела разъяснительную работу с министерствами по вопросам использования гендерно ориентированных инструментов в системе государственного управления.

¹² Организаторами Конференции выступили Европейский союз, Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Сахелю и Структура «ООН-женщины».

¹³ Evaluation of the “Gender equality in political governance” project by UN-Women and the Australian Agency for International Development (2012).

24. Работа Структуры «ООН-женщины» по оказанию поддержки в нормативно-правовой области также способствовала повышению роли проблематики гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в страновых программах и деятельности самой Организации Объединенных Наций. Большинство опрошенных координаторов-резидентов (67 процентов) придерживались мнения, согласно которому главная практическая польза для стран, в которых ведет свою деятельность Структура «ООН-женщины», заключается в привлечении внимания к нормам и стандартам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин благодаря исключительной направленности ее работы на обеспечение гендерного равенства и ее значительным информационно-пропагандистским усилиям. На страновом уровне Структура «ООН-женщины» внесла свой вклад в ряд рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР), что позволило увеличить число совместных программ по обеспечению гендерного равенства, объединить усилия персонала Организации Объединенных Наций вокруг этой тематики и расширить практику использования гендерных оценочных листов.

25. Структура «ООН-женщины» эффективно способствовала привлечению внимания широкой общественности к нормам и стандартам в области гендерного равенства, и в частности созданию нормативно-правовой базы, необходимой для прекращения насилия в отношении женщин. В контексте кампании Генерального секретаря по ликвидации насилия в отношении женщин Структура «ООН-женщины» руководила усилиями, направленными на придание этой задаче государственного значения. Другие примеры инициатив Структуры, направленных на повышение информированности общественности, представлены во вставке ниже.

**Примеры кампаний Структуры «ООН-женщины»,
направленных на информирование общественности
по вопросам норм и стандартов гендерного равенства**

Кампания 2014 года «**Будем готовы к включению в избирательные списки**» направлена на повышение уровня информирования общественности Уругвая о важности участия женщин в процессе принятия решений в соответствии с квотами, предусмотренными в Законе о выборах 2009 года. В рамках кампании, в которой приняли участие известные уругвайские художники, женщины-предприниматели и журналисты, были организованы телевизионные трансляции по всей стране, а также прошли обсуждения с участием подписчиков социальных сетей.

В качестве секретариата кампании Генерального секретаря по ликвидации насилия в отношении женщин Структура «ООН-женщины» организовала мероприятия по всему миру в рамках ежегодно проводимой **16-дневной кампании по борьбе с гендерным насилием**. В 2013 году кампания проводилась по теме «**Безопасное пространство для женщин и девочек**», и Структура «ООН-женщины» обеспечивала выполнение рекомендаций, вынесенных на пятьдесят седьмой сессии Комиссии по положению женщин.

26. Структура «ООН-женщины» эффективно задействовала социальные сети и общественных деятелей для повышения осведомленности широкой общественности о своем мандате. С помощью сети «Твиттер» Структура «ООН-женщины» не только занималась популяризацией своей работы и информированием о достигнутых успехах, но и распространяла информацию, публикуемую в газетах и других СМИ, в целях ознакомления с новыми и сохраняющимися трудностями на пути к обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во всем мире. В 2014 году аудитория Структуры «ООН-женщины» в социальных сетях состояла из более 1,9 миллиона подписчиков. На пятьдесят восьмой сессии Комиссии по положению женщин в 2014 году Структура «ООН-женщины» собрала аудиторию в 47 миллионов человек из числа пользователей сети «Твиттер», в то время как в 2013 году этот показатель составил 28 миллионов человек.

27. Структура «ООН-женщины» проводила эффективную пропагандистскую работу по налаживанию более активного диалога по вопросам своего мандата. Так, например, в рамках подготовки к 20-й годовщине принятия Пекинской декларации и Платформы действий Структура «ООН-женщины» организовала примерно 100 глобальных, региональных и национальных мероприятий, посвященных 12 важнейшим проблемным областям, указанным в Платформе, и заключила договоры с 30 средствами массовой информации по всему миру. Начиная с 2011 года Структура «ООН-женщины» в партнерстве с другими учреждениями Организации Объединенных Наций организовывала ежегодно от 25 до 30 дней открытых дверей по вопросам женщин, мира и безопасности в ознаменование принятия резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности, а также в целях поощрения диалога между представителями гражданского общества, активистами и сотрудниками Организации Объединенных Наций.

В. Структура «ООН-женщины» добилась положительных результатов в укреплении нормативно-правовой базы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

Структура «ООН-женщины» успешно поддержала принятие глобальных и региональных норм и стандартов

28. Работая в часто сложных политических и культурных условиях, Структура «ООН-женщины» занималась укреплением нормативно-правовой базы, оказывая поддержку в принятии гендерно ориентированных норм и стандартов и содействуя интеграции своего мандата в глобальную и секторальную повестки дня. В частности, почти половина опрошенных сотрудников Структуры «ООН-женщины» в штаб-квартире (48 процентов), одна треть партнеров Организации Объединенных Наций в штаб-квартире (35 процентов) и одна четверть сотрудников Структуры «ООН-женщины» в полевых отделениях (25 процентов) указали, что включение отдельной цели, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин, в предложение Рабочей группы открытого состава Генеральной Ассамблеи по целям в области устойчивого развития вместе с определением учитывающих гендерную проблематику целевых задач в рамках других целей является наиболее значительным результатом деятельности в нормативно-правовой области, в достижение которо-

го Структура «ООН-женщины» внесла свой вклад на глобальном уровне. Опубликованный в 2013 году документ с изложением позиции Структуры «ООН-женщины» под названием «Преобразующая самостоятельная цель по достижению гендерного равенства, правам женщин и расширению прав и возможностей женщин» обеспечил твердую основу для проведения консультаций между государствами-членами и заинтересованными сторонами и использовался для содействия диалогу на 42 заседаниях на национальном и региональном уровнях. Структура «ООН-женщины» в значительной степени способствовала деятельности Рабочей группы открытого состава, она оказывала консультативную помощь группе технической поддержки и другим рабочим группам, а также совместно с Детским фондом Организации Объединенных Наций выступила соруководителем глобальных тематических консультаций, посвященных решению проблемы неравенства.

29. Участие в процессах, завершившихся проведением Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию, способствовало включению положений ее мандата в итоговый документ Конференции (резолюция 66/288 Генеральной Ассамблеи). Параллельно с этим Структура «ООН-женщины» оказала эффективную поддержку Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата в утверждении решения о гендерном балансе, расширении участия женщин в переговорах по Рамочной конвенции и повышении уровня представленности сторон в работе органов, созданных в соответствии с Конвенцией или Киотским протоколом (решение 23/СР.18), и Лимской программе работы по гендерным вопросам (решение 18/СР.20). Структура «ООН-женщины» поддержала проведение в 2014 году третьей Международной конференции по малым островным развивающимся государствам, в итоговом документе которой содержатся многочисленные ссылки на вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

30. Особенно эффективно Структура работала с Комиссией по положению женщин. Большинство опрошенных сотрудников Структуры «ООН-женщины» в штаб-квартире (64 процента) назвали принятие согласованных выводов по окончанию пятьдесят седьмой и пятьдесят восьмой сессий Комиссии по положению женщин одним из ключевых результатов в контексте внедрения конкретных норм и стандартов гендерного равенства, в разработку которых Структура «ООН-женщины» вносила свой вклад на протяжении последних трех лет. Эти выводы способствовали формированию нормативно-правовой базы прекращения насилия в отношении женщин (с акцентом на профилактические услуги) и принятию мер, необходимых для ускорения достижения согласованных в Декларации тысячелетия целей в области развития в интересах женщин и девочек.

31. Нормативно-правовая работа, проделанная Структурой «ООН-женщины», также способствовала достижению важных результатов на глобальном уровне в том, что касается тематики «Женщины, мир и безопасность». Среди них можно назвать: принятие резолюции 2122 (2013) Совета Безопасности, по обеспечению участия женщин в урегулировании конфликтов и восстановительных работах, и вынесение Комитетом по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин общей рекомендации № 30, касающейся положения женщин в условиях предотвращения конфликтов, в конфликтных и постконфликтных ситуациях. Почти треть опрошенных партнеров Организа-

ции Объединенных Наций в штаб-квартире (29 процентов) отметили, что Структура «ООН-женщины» активизировала свое взаимодействие с Советом, поддерживая участие представителей гражданского общества и обеспечив последовательность формулировок в решениях Совета.

32. Структура «ООН-женщины» способствовала более полному учету гендерной проблематики в решениях Генеральной Ассамблеи. Доля резолюций Ассамблеи, касающихся гендерных вопросов, возросла с 32 процентов в 2011 году до 42 процентов в 2013 году¹⁴. В то время как у Третьего комитета была самая высокая доля резолюций, касающихся вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (68 процентов), доля решений Второго и Пятого комитетов, связанных с гендерными вопросами, в период с 2011 по 2013 годы удвоилась¹⁵.

33. Пересмотренный подход Структуры к подготовке стратегических межправительственных совещаний способствовал достижению результатов в области разработки нормативных документов. По мнению сотрудников Структуры «ООН-женщины», ключевыми элементами этого подхода являлись:

а) укрепление базы знаний и фактических материалов для обсуждения, включая материалы, полученные от партнеров Организации Объединенных Наций и гражданского общества;

б) взаимодействие с государствами-членами на ранних этапах в ходе официальных и неофициальных консультаций на глобальном, региональном и страновом уровнях в целях достижения политического консенсуса;

с) внутренняя координация деятельности всех подразделений и полевых отделений Структуры «ООН-женщины» посредством создания специализированных целевых групп (таких, как рабочая группа по повестке дня на период после 2015 года);

д) последовательная позиция Организации Объединенных Наций по обсуждаемым темам;

е) неустанная информационно-просветительская работа.

34. Структура «ООН-женщины», включая ее региональные отделения, также внесла свой вклад в укрепление нормативно-правовой базы на региональном уровне. Она оказала эффективную поддержку в работе региональных межправительственных органов — например, Ассоциации государств Юго-Восточной Азии и Совета Европы — в рамках процессов, направленных на утверждение конвенций и деклараций, особенно касающихся прекращения насилия в отношении женщин¹⁶.

¹⁴ A/69/182.

¹⁵ Integration of a gender perspective in the work of the General Assembly, UN-Women infographic, 2014.

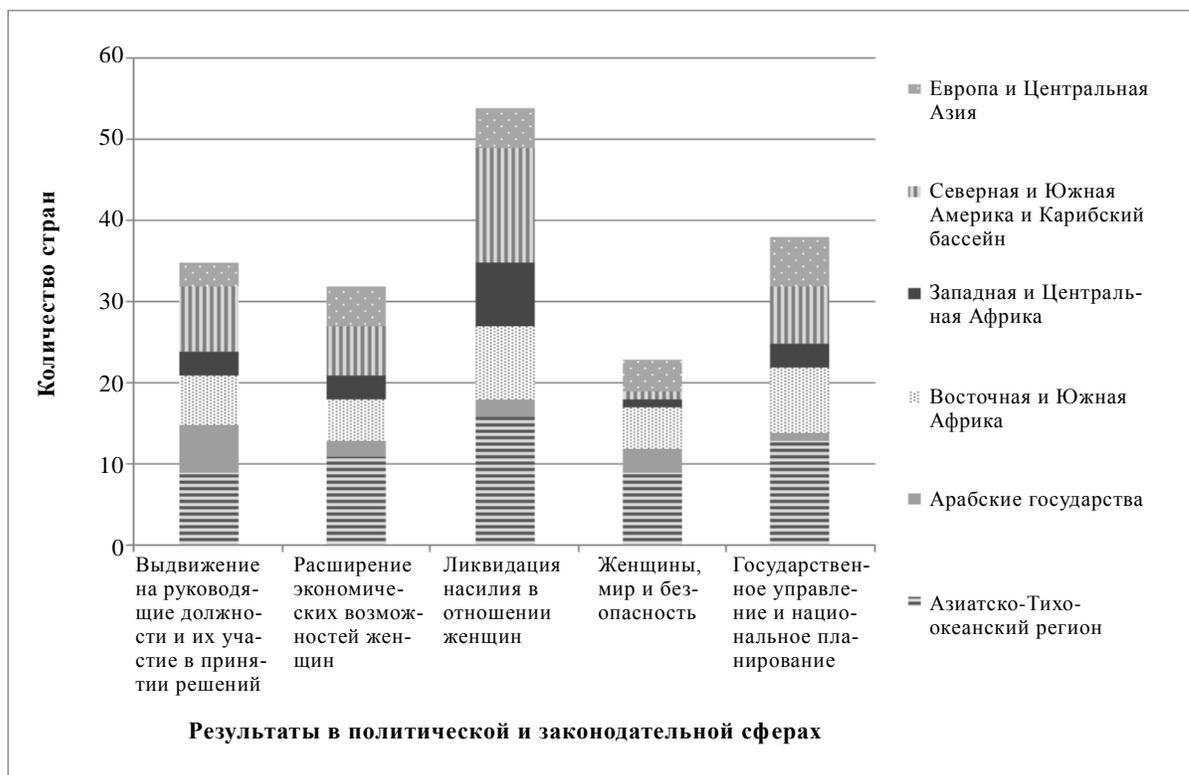
¹⁶ Декларация о ликвидации насилия в отношении женщин и ликвидации насилия в отношении детей в АСЕАН (2013 год); Конвенция Совета Европы о предотвращении и борьбе с насилием в отношении женщин и домашним насилием (2013 год).

Структура «ООН-женщины» способствовала укреплению национального законодательства и политики

35. На национальном уровне консультационная поддержка правительств в нормативно-правовой области со стороны Структуры «ООН-женщины» предусматривала обеспечение включения международных обязательств государств (таких, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и заключительные замечания Комиссии по положению женщин в национальные повестки в области развития, содействие в приведении законодательной базы в соответствии с этими обязательствами и оказание правительствам и организациям гражданского общества поддержки в осуществлении контроля за их выполнением (например, путем представления докладов Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин и механизму универсальных периодических обзоров). В нескольких странах (включая Лаосскую Народно-Демократическую Республику, Мексику и Узбекистан) Структура «ООН-женщины» взаимодействовала с организациями гражданского общества и оказывала техническую поддержку национальным министерствам по делам женщин в интеграции заключительных замечаний Комитета в национальные гендерные программы. Механизм Консультативной группы по гражданскому обществу обеспечил площадку для расширения консультативной работы Структуры по вопросам гендерного нормоустановления.

36. В своем годовом докладе Структура «ООН-женщины» отмечает, что по всем шести целевым направлениям деятельности в рамках ее стратегического плана, как явствует из диаграммы II, в нормативно-правовой работе на страновом и региональном уровнях удалось достичь определенных результатов. Однако в том же докладе отмечается, что работа Структуры «ООН-женщины» в области пропаганды национального законодательства и политики, направленных на искоренение насилия в отношении женщин, составление гендерно ориентированного бюджета и расширения участия женщин в политической жизни и принятии решений была менее успешной, чем в области расширения экономических возможностей женщин и по такому направлению, как «женщины и мир и безопасность» (что контрастирует с ее успешной работой по последнему направлению на глобальном уровне).

Диаграмма II
Страны, где Структура «ООН-женщины» способствовала достижению результатов в политической и законодательной сферах, в разбивке по целевым направлениям деятельности



Источник: проведенный УСВН анализ годовых докладов Структуры «ООН-женщины» E/CN.6/2012/2, E/CN.6/2013/2, E/CN.6/2014/2, UNW/2012/4, UNW/2013/3, UNW/2014/2.

37. К конкретным примерам таких результатов работы относятся:

- укрепление политической и правовой базы по ликвидации насилия в отношении женщин в 54 странах;
- учет гендерной проблематики в процессе национального планирования и при подготовке бюджетных документов в 38 странах;
- системы квотирования и проведение реформ для расширения участия женщин в избирательных и политических процессах в 35 странах;
- поддержка национальных правительств в их работе по расширению трудовых, земельных, имущественных и наследственных прав путем проведения юридических и политических реформ и включение требования о расширении экономических возможностей женщин в национальные планы в 32 странах;
- разработка 15 национальных планов действий по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности и оказание поддержки в проведении конституционной и электоральной реформ в восьми постконфликтных странах.

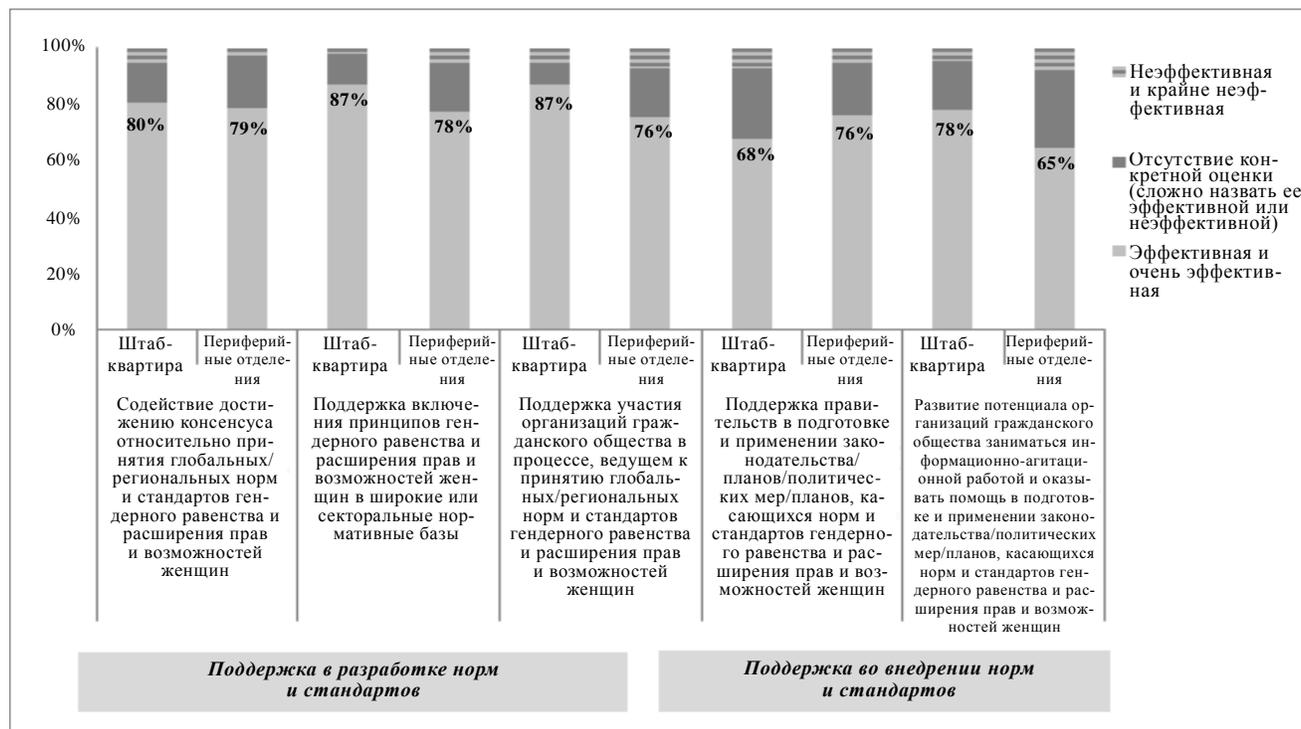
С. Ряд факторов существенно затруднил работу Структуры «ООН-женщины» по оказанию поддержки в разработке и применении норм и стандартов гендерного равенства на глобальном, региональном и национальном уровнях

В целом работа Структуры «ООН-женщины» по оказанию поддержки в разработке и применении норм и стандартов была эффективной, однако по первому направлению эта работа была более успешной, чем по второму

38. Определение нормативно-правовой поддержки, данное Группой Организации Объединенных Наций по оценке, включает как прямую поддержку в разработке норм и стандартов, так и поддержку в применении таких стандартов на политическом и программном уровнях. Как видно из диаграммы III, большая часть участвовавших в исследовании сотрудников штаб-квартиры и периферийных отделений Структуры «ООН-женщины» оценила деятельность по оказанию нормативно-правовой поддержки как эффективную; однако эффективность поддержки в применении норм и стандартов получила более низкую оценку по сравнению с эффективностью поддержки в их разработке.

Диаграмма III

Эффективность работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию поддержки в нормативно-правовой области в разбивке по направлениям деятельности; оценка дана сотрудниками штаб-квартиры и периферийных отделений Структуры «ООН-женщины»



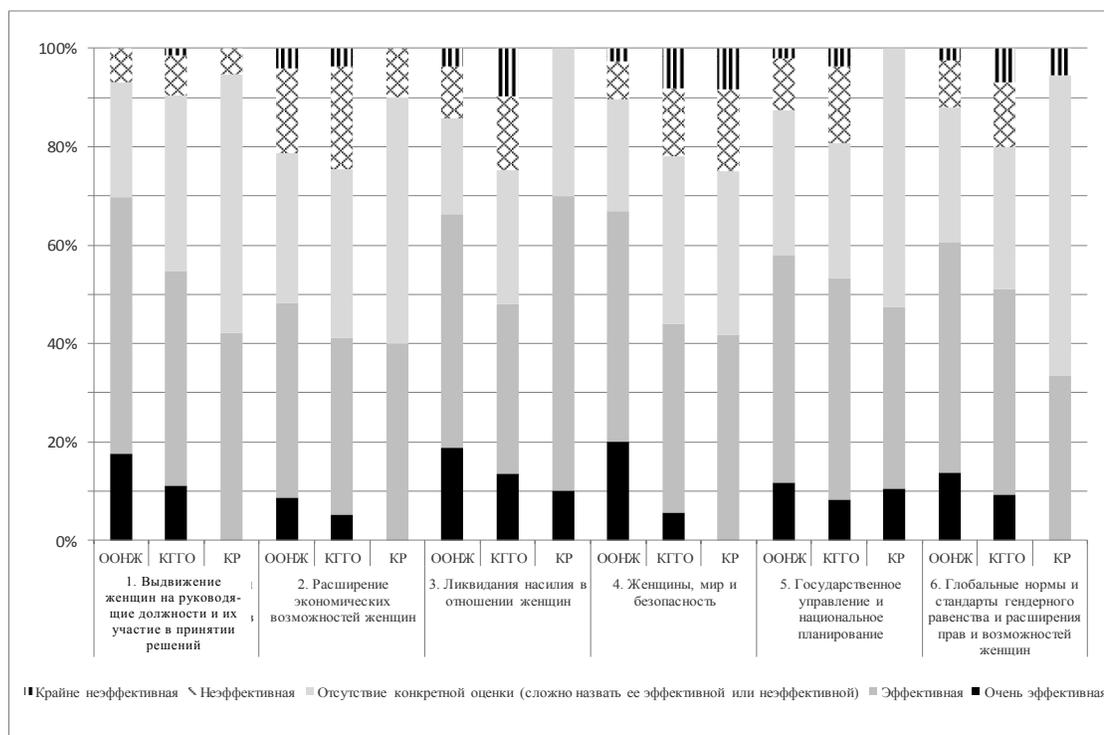
Источник: исследования УСВН.

39. Признав, что работа по оказанию поддержки в применении норм и стандартов сопряжена с большими сложностями, чем участие в их разработке, подавляющее большинство сотрудников Структуры «ООН-женщины» (97 процентов в штаб-квартире и 90 процентов на местах), большинство представителей организаций гражданского общества (61 процент) и половина всех опрошенных представителей Организации Объединенных Наций и правительств указали на то, что в целом Структура «ООН-женщины» показала себя лучше в разработке норм и стандартов, чем в обеспечении их применения. В последнем докладе Директора-исполнителя Исполнительному совету о ходе осуществления стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы (UNW/2014/2) говорилось, что такие показатели, как «почти по графику» и «с отставанием от намеченного графика», характеризуют преимущественно деятельность, связанную с применением.

40. Как показано на диаграмме IV, участвовавшие в опросе сотрудники Структуры «ООН-женщины», члены Консультативной группы по гражданскому обществу и координаторы-резиденты по-разному оценивали работу, проделанную Структурой по оказанию нормативно-правовой поддержки в достижении результатов на ее шести центральных направлениях деятельности за последние три года. Сотрудники Структуры «ООН-женщины» положительно оценили свою работу по всем направлениям деятельности, кроме расширения экономических возможностей женщин. Опрошенные члены Консультативной группы по гражданскому обществу оценили работу Структуры «ООН-женщины» по трем направлениям положительно и по трем направлениям отрицательно. Координаторы-резиденты положительно оценили работу Структуры по оказанию нормативно-правовой поддержки только на одном направлении — искоренение насилия в отношении женщин, — где, согласно ее очередному докладу за 2014 год (UNW/2014/2), было также проведено наибольшее число мероприятий.

Диаграмма IV

Эффективность работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию нормативно-правовой поддержки в достижении результатов по целевым направлениям деятельности; согласно данным опроса, проведенного среди сотрудников Структуры «ООН-женщины», членов Консультативной группы по гражданскому обществу Структуры «ООН-женщины» и координаторов-резидентов



Источник: Опросы УСВН.

Сокращения: ООНЖ — сотрудники Структуры «ООН-женщины», КГГО — члены Консультативной группы по гражданскому обществу Структуры «ООН-женщины», КР — координаторы-резиденты.

Ограниченность ресурсов и другие факторы, не зависящие напрямую от Структуры «ООН-женщины», значительно затруднили работу по оказанию поддержки в применении норм и стандартов

41. Недостаточный объем ресурсов значительно сузил возможности Структуры проводить работу на местах, которая имеет большое значение для успешного применения глобальных норм и стандартов. Большая часть сотрудников-специалистов Структуры «ООН-женщины» (63 процента, включая национальных сотрудников) в настоящее время работают в 84 периферийных отделениях¹⁷. Однако в среднем на периферийное отделение Структуры «ООН-женщины» (за исключением региональных отделов) приходится по 2,8 сотрудника, а в 27 странах у Структуры «ООН-женщины» имеется только

¹⁷ Проведенный УСВН анализ данных Структуры «ООН-женщины».

по одному сотруднику. Возможности Структуры на местах особенно ограничены в Западной и Центральной Африке, где число сотрудников составляет лишь 8 процентов от общей численности полевого персонала Структуры «ООН-женщины», и в арабских государствах, где работает 11 процентов полевого персонала.

42. Большинство опрошенных сотрудников Структуры «ООН-женщины» (83 процента) отметили, что ограниченность людских ресурсов на местах отрицательным образом сказывается на возможности Структуры оказывать поддержку правительствам в разработке и применении норм, а также наращивать потенциал организаций гражданского общества заниматься пропагандой гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Возможности периферийных подразделений Структуры «ООН-женщины» также явно недостаточны, чтобы удовлетворять запросы правительств и соответствовать ожиданиям заинтересованных сторон. Так, высокопоставленный представитель заинтересованной стороны в Индии указал на то, что зачастую проектные предложения не подкрепляются финансированием и что в силу ограниченной численности персонала отделения Структуры «ООН-женщины» в Сенегале отделение вместе с профильным министерством не имеет возможности проследить ход выполнения взятых обязательств. Примерно половина опрошенных партнеров Организации Объединенных Наций на местах (46 процентов), включая координаторов-резидентов, отмечали, что к наибольшим трудностям, с которыми они столкнулись в стране пребывания, можно отнести большую текучесть кадров в Структуре и нехватку кадров для осуществления последующей деятельности по итогам координационных заседаний и обеспечения последовательной работы. Большинство координаторов-резидентов (63 процента) в тех странах, где у Структуры «ООН-женщины» не имеется представительства, отмечали, что отсутствие полноценного представительства является самой большой трудностью, с которой они сталкиваются в работе со Структурой «ООН-женщины».

43. Есть и другие факторы, не зависящие напрямую от Структуры «ООН-женщины», которые затрудняют работу Структуры «ООН-женщины» по оказанию полноценной поддержки в применении норм и стандартов. К ним относятся отсутствие у национальных правительств и/или отдельных министерств политической воли, ограниченные возможности правительства в плане применения норм и стандартов и культурно обусловленное сопротивление гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.

Структура «ООН-женщины» сталкивается с трудностями, обусловленными широким охватом ее целевых направлений деятельности, а также недостаточно тесное взаимодействие между ее штаб-квартирой и периферийными отделениями, в том, что касается деятельности в поддержку разработки и применения норм и стандартов

44. Кроме того, в своей работе по развитию успехов, достигнутых в нормотворческой деятельности, Структура «ООН-женщины» натолкнулась на следующие трудности. Во-первых, шесть целевых направлений стратегического плана Структуры «ООН-женщины» охватывают очень широкий спектр результатов в области развития, достижению которых Структура «ООН-женщины» планировала способствовать, что затрудняет разработку конкретных стратегий и механизмов осуществления фигурирующих в плане мероприятий. Эта про-

блема отмечалась также по итогам обзора, проведенного Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций, которая пришла к выводу, что «Структура «ООН-женщины» не выработала для своих целевых направлений деятельности четкого обоснования их динамики, где разъяснялось бы, с помощью каких конкретных мероприятий предполагается достигнуть результатов, установленных в рамочной программе результатов развития»¹⁸. Гуманитарная стратегия Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы представляет собой хороший пример документа, в котором четко прописана взаимосвязь между нормативно-правовой, оперативной и координационной деятельностью.

45. Во-вторых, развитию успехов, достигнутых в нормативно-правовой сфере, помешало отсутствие четкого взаимодействия между штаб-квартирой Структуры «ООН-женщины» и периферийными отделениями. Отвечая на вопрос о трудностях в выполнении задачи по оказанию нормативно-правовой поддержки, участники опроса называли слабое взаимодействие одним из трех главных препятствий, и менее половины респондентов из числа сотрудников Структуры «ООН-женщины» (48 процентов) оценили как эффективные меры по координации работы штаб-квартиры и работы периферийных отделений в области разработки и применения норм и стандартов. Кроме того, до 2014 года региональные отделения Структуры «ООН-женщины» не имели своих представителей в Группе старших руководителей Структуры «ООН-женщины», которая состояла исключительно из сотрудников штаб-квартиры. Поэтому мнения региональных отделений не получали полного отражения в работе и решениях штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины», а сами региональные отделения не были в достаточной мере осведомлены о том, чем руководствовалась штаб-квартира при принятии того или иного решения. Несмотря на это, заседания Расширенной группы старших руководителей, в которую теперь входят руководители региональных отделений, планируется проводить лишь 2–3 раза в год. Это представляется недостаточным для налаживания более стабильных и носящих систематический характер рабочих отношений между руководством региональных отделений и старшими руководителями в штаб-квартире.

46. Повышение уровня взаимодействия также должно сопровождаться усилением руководства конкретными направлениями работы периферийных отделений и поддержанием регулярных контактов с ними. Штаб-квартира информирует полевые отделения о важных нормотворческих решениях, принятых на межправительственных встречах, как это имело место, например, во время работы Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию, и разработала ряд руководящих документов по конкретным нормам и стандартам, однако на регулярной основе конкретные практические указания о том, как должны претворяться эти решения в жизнь на местах, не предоставлялись. Многие из охваченных опросом (43 процента) и проинтервьюированных (20 процентов) сотрудников периферийных отделений Структуры «ООН-женщины» сообщили, что они не получали достаточной информации от штаб-квартиры в части руководств работой по применению норм и стандартов.

¹⁸ Draft synthesis report of the Multilateral Organization Performance Assessment Network on UN-Women, October 2014. UN-Women agreed in part with this assessment (Обобщающий доклад МОПАН по Структуре «ООН-женщины», октябрь 2014 года.). Структура «ООН-женщины» частично согласна с такой оценкой.

47. В-третьих, применение норм и стандартов наталкивалось на трудности по причине недостаточно прочной увязки работы Структуры в области их разработки и применения на практике. В Руководстве по программе и операциям Структуры «ООН-женщины» отмечается общая необходимость разработки страновых программ на общей нормативно-правовой базе и признается необходимость увязки таких программ с национальными приоритетами: в документах о национальных стратегиях содержатся ссылки на согласованные на международном уровне нормы и стандарты (например, в 10 из 13 изученных документов говорится о том, как должны устраняться замечания Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин). Однако в них не содержится анализ и отсутствуют указания, как увязать различные нормы со стратегическими вопросами, как и не прописаны общие организационные принципы интерпретации и применения этих норм. Из 25 опрошенных сотрудников штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины» четверо высказались за то, чтобы Структура «ООН-женщины» более подробно информировала о том, как ее нормативно-правовая поддержка помогает в оперативной работе; это пожелание вошло в число основных рекомендаций по усилению Структуры «ООН-женщины». Оценка, проведенная Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций, показала, что главной трудностью является соотношение политического диалога Структуры «ООН-женщины» и ее нормативно-правовой поддержки на глобальном уровне с опытом работы и извлеченными уроками и операциями на региональном и страновом уровнях; в докладе также отмечалось, что необходимо совершенствовать систему распространения внутренних знаний и обмена накопленным опытом между штаб-квартирой и страновыми отделениями. В докладе также обращалось внимание на трудности с прослеживанием четкой связи между деятельностью Структуры «ООН-женщины» и результатами этой деятельности, что, в свою очередь, затрудняет оценку вклада Структуры «ООН-женщины» в достижение конкретных результатов.

48. Организационная модель Структуры также ограничивает возможности оптимального сочетания нормоустанавливающей и практической деятельности. Координация между подпрограммами была очень хорошей при проведении крупных мероприятий, например, сессий Комиссии по положению женщин, но эта практика не получила всестороннего распространения в повседневной деятельности. Двадцать восемь процентов опрошенных сотрудников штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины» указали на то, что диалог между и внутри двух подпрограмм носил ограниченный характер, а координация между подразделениями штаб-квартиры была налажена слабо. По результатам первого опроса сотрудников Структуры «ООН-женщины», проведенного в 2014 году, в целях улучшения взаимодействия между подразделениями штаб-квартиры, а также ее взаимодействия с региональными и страновыми отделениями Исполнительный директор создал рабочую группу по вопросам внутренней коммуникации.

D. Структура «ООН-женщины» пока еще не в полной мере использует свои партнерские отношения в рамках Организации Объединенных Наций для оказания более эффективной поддержки в создании нормативно-правовой базы

Структура «ООН-женщины» обеспечивает эффективное руководство и управление механизмами координации на уровне штаб-квартиры

49. Для обеспечения эффективной поддержки в разработке и создании нормативно-правовой базы Структура «ООН-женщины» должна эффективно координировать свою деятельность с деятельностью организаций из числа партнеров Организации Объединенных Наций; она сумела добиться определенных успехов на этом направлении, несмотря на то, что задача по обеспечению координации была поставлена только при создании Структуры «ООН-женщины». Большинство опрошенных сотрудников Структуры «ООН-женщины» (55 процентов) охарактеризовали координацию действий между Структурой «ООН-женщины» и другими подразделениями системы Организации Объединенных Наций как весьма эффективную или эффективную, а две трети опрошенных оценили работу Структуры по содействию интеграции гендерной проблематики в программы работы других организаций системы Организации Объединенных Наций как очень эффективную либо эффективную. Помимо достижений в нормативной области, о которых говорится в результате В, Структура «ООН-женщины», например, выступила инициатором осуществления общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по проведению политики Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, что помогло повысить подотчетность по этим вопросам в самой системе Организации Объединенных Наций. Техническая поддержка со стороны Структуры заключалась, в частности, в координации проведения 13 межучрежденческих семинаров, число участников в период с 2012 по 2014 год которых составляло от 12 до 31 организации. В ходе опроса неоднократно звучала мысль о том, что введение такой системы подотчетности в значительной мере способствовало прогрессу в достижении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций.

50. На глобальном уровне Структура «ООН-женщины» участвовала в работе ряда координационных механизмов. Она направляла работу и обеспечивала обслуживание Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству мужчин и женщин, а также Целевой группы по гендерному равенству Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития. Начиная с пятьдесят седьмой сессии Комиссии по положению женщин Структура «ООН-женщины» использует эту сеть для обмена опытом и подготовки совместного заявления с изложением позиции Организации Объединенных Наций по приоритетной теме Комиссии; среди членов сети, принявших участие в совещании 2013 года по вопросу о том, насколько полное освещение получают конкретные цели ежегодной сессии, средний показатель составил 4,5 из 6. Структура «ООН-женщины» использует свои партнерские отношения в рамках Организации Объединенных Наций для обеспечения поддержки и мониторинга осуществления ключевых межправительственных резолюций, например гендерного раздела резолюции по итогам четырехгодичного всеобъемлющего обзора

оперативной деятельности в целях развития системы Организации Объединенных Наций.

51. С другой стороны, Структуре «ООН-женщины» не всегда удавалось полностью использовать потенциал механизмов координации для оказания содействия в построении нормативно-правовой базы. Структура проводит пленарные заседания до начала сессии Комиссии по положению женщин и, кроме того, одно или два заседания в год в промежутке между ними, не используя тем самым возможность для осуществления регулярной и систематической последующей институциональной деятельности в свете обязательств и рекомендаций Комиссии. Партнеры Структуры из числа учреждений Организации Объединенных Наций отметили, что, насколько скрупулезно отслеживается выполнение обязательств и рекомендаций, зависит от профессионального уровня представителей сети: нередко гендерные координаторы либо не имеют достаточных полномочий, либо занимают слишком низкие должности, чтобы принимать решения и брать на себя обязательства. Восемь из девяти опрошенных членов сети выразили мнение, что сеть можно было бы использовать с большей эффективностью при проведении политических дискуссий и разработке стратегий, в поддержку осуществления согласованных выводов Комиссии.

Структура «ООН-женщины» более эффективно взаимодействует со страновыми группами Организации Объединенных Наций в тех странах, где у нее имеются свои представительства

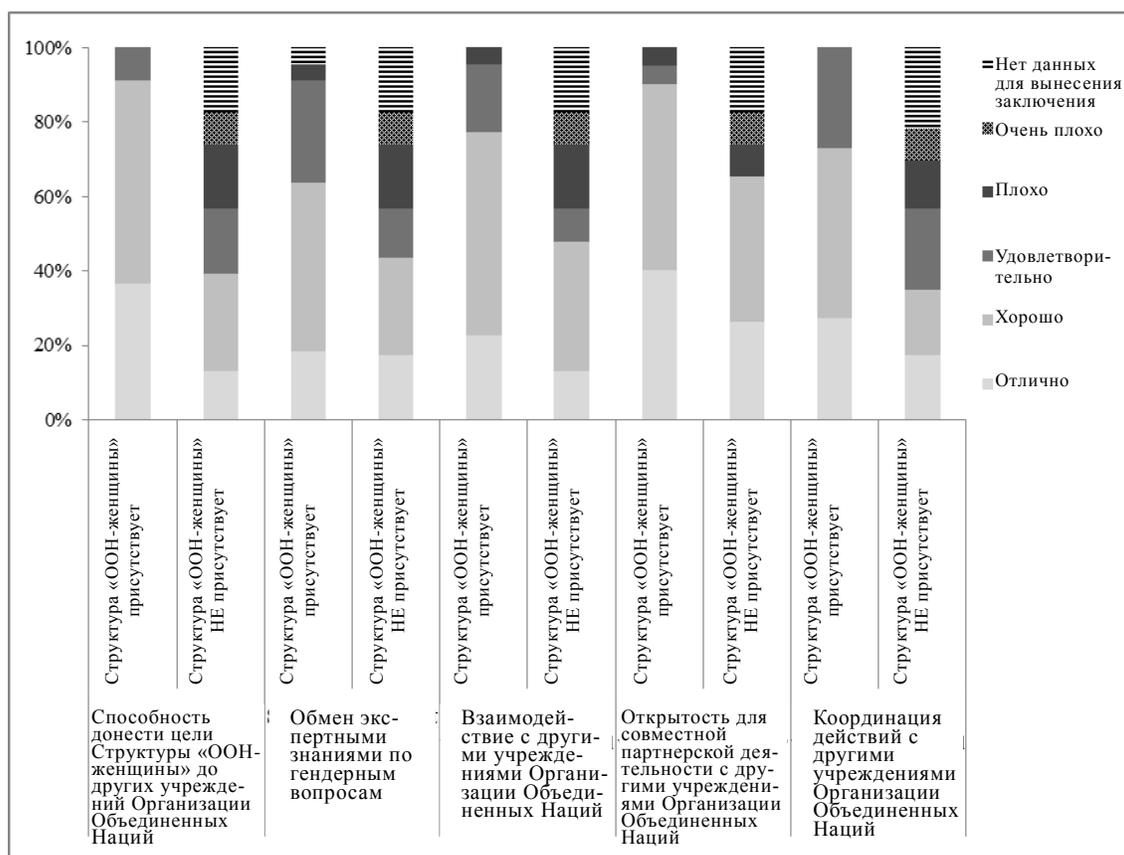
52. На страновом уровне Структура «ООН-женщины» вносила свой вклад в повышение взаимодействия и слаженности в работе страновых групп Организации Объединенных Наций по оказанию поддержки в создании нормативно-правовой базы, в том числе посредством привлечения к этой работе своих региональных отделений в тех странах, где у нее нет полевых представительств. Она председательствовала или сопредседательствовала в тематических гендерных группах Организации Объединенных Наций, которые оказывают поддержку деятельности координаторов-резидентов и страновых групп. Почти две трети (62 процента) опрошенных партнеров Организации Объединенных Наций на местах указали, что Структура «ООН-женщины» играет важную информационную и координационную роль в работе страновых групп Организации Объединенных Наций, особенно в работе по искоренению насилия в отношении женщин (все изученные планы работы Структуры «ООН-женщины» на страновом уровне предусматривали применение межсекторального подхода) и в обеспечении отчетности в соответствии с нормативной базой, включая Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В качестве примера можно привести отделение Структуры «ООН-женщины» в Индии, которое сыграло важную руководящую роль в оказании поддержки со стороны Организации Объединенных Наций в работе правительства по установлению и наказанию виновных в совершении получившего широкую огласку группового изнасилования в Дели в 2012 году. Об осуществлении совместных со Структурой «ООН-женщины» программ упоминалось в 40 процентах проанализированных докладов координаторов-резидентов, а в 8 из 11 рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития перечислялись конкретные гендерные мероприятия.

53. Наиболее крепкие партнерские связи в рамках Организации Объединенных Наций в области нормативной деятельности у Структуры сложились в тех

странах, где у нее есть свои представительства, как это видно из диаграммы 5 ниже. Координаторы-резиденты в странах, где имеются полевые отделения Структуры «ООН-женщины», постоянно выставляют ей высокие оценки за ее участие в работе страновых групп Организации Объединенных Наций по сравнению с координаторами-резидентами в странах, в которых она не присутствует. Кроме того, в тех странах, где она имеет своих представителей, Структура «ООН-женщины» более эффективно обеспечивает включение гендерной проблематики в работу страновых групп Организации Объединенных Наций: большинство опрошенных координаторов-резидентов (73 процента) в странах с ее присутствием оценили работу Структуры «ООН-женщины» как очень эффективную, тогда как в странах, где она не присутствует, такую оценку дало лишь менее половины респондентов (43 процента).

Диаграмма V

Оценка координаторами-резидентами участия Структуры «ООН-женщины» в деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций



Источник: Опросы УСВН.

Структура «ООН-женщины» не в полной мере использует свои партнерские связи в рамках Организации Объединенных Наций для обеспечения соблюдения норм и стандартов, хотя часть инструментов и механизмов являются эффективными

54. Структура «ООН-женщины» не в полной мере задействует свои партнерские связи в рамках Организации Объединенных Наций для того, чтобы максимально использовать сравнительные преимущества других Структур с более широким присутствием на местах для наращивания поддержки в достижении результатов в нормативной сфере. Например, на страновом уровне Структура «ООН-женщины» традиционно работает главным образом с министерством по делам женщин. Хотя в некоторых странах она взаимодействует и с другими отраслевыми министерствами, она не всегда в полной мере использует более широкие сетевые возможности и возможности других учреждений Организации Объединенных Наций с точки зрения поддержания активных контактов с этими министерствами. Кроме того, 13 из 26 опрошенных партнеров Организации Объединенных Наций на местах разделяли мнение, что Структура «ООН-женщины» должна оказывать другим партнерам из числа учреждений Организации Объединенных Наций консультативную помощь по вопросам интеграции в их работу проблематики гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а не участвовать непосредственно в осуществлении проектов.

55. При направлении собственных полевых миссий УСВН сталкивалось с примерами того, как Структура «ООН-женщины» эффективно использует свои партнерские связи в рамках Организации Объединенных Наций и имеющиеся у нее возможности для того, чтобы активизировать свою работу на этом направлении. Среди позитивных к числу таких примеров относятся сотрудничество с Объединенной программой Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу в принятии национального закона о ВИЧ, а среди примеров неиспользованных возможностей — неустановление партнерских связей с Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры в целях расширения контактов с министерствами образования для продвижения гендерно ориентированных норм в системе образования.

56. Благодаря заключению соглашений о стратегическом партнерстве в соответствующих областях деятельности Структуры «ООН-женщины» и ее партнеров из числа учреждений Организации Объединенных Наций Структуре удалось заручиться более весомой поддержкой со стороны своих партнеров в обеспечении применения действующих норм и стандартов и создании общей базы для сотрудничества, усиления и обмена информацией¹⁹. В то же время, по мнению пяти из шести опрошенных партнеров из числа учреждений Организации Объединенных Наций, с которыми Структура «ООН-женщины» заключила такие соглашения, указанные соглашения нуждаются в обновлении и в более глубокой их интеграции в работу на местах. Отсутствие таких соглашений может привести к снижению эффективности; например, опрошенный одной из миссий УСВН представитель одной из Структур Организации Объединенных Наций в стране заявил, что из-за расхождений в используемых Струк-

¹⁹ В частности, с Программой Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и Международной организацией труда.

турой «ООН-женщины» определений и подходов в сфере торговли людьми было отложено принятие важных законодательных актов по борьбе с этим явлением.

Координирующая роль Структуры «ООН-женщины» в области оказания поддержки в создании нормативно-правовой базы до сих пор полностью не определена

57. Действительно, функции и обязанности Структуры «ООН-женщины» в том, что касается координации мер в поддержку создания нормативно-правовой базы, нуждаются в дальнейшем определении. По результатам проведенной в 2012 году мета-оценки Структуры «ООН-женщины» был сделан вывод о том, что «возможности для улучшения координационной работы Структуры существуют, а также было отмечено «отсутствие каких бы то ни было попыток установить и проанализировать взаимодополняемость партнерских связей в рамках Организации Объединенных Наций²⁰». Сформулированная в 2014 году стратегия Структуры «ООН-женщины» в области координации преследует цель «повысить слаженность работы системы Организации Объединенных Наций за счет налаживания взаимодействия и активизации коллективных мер по осуществлению ее гендерного мандата, но при этом признает, что существует «возможность для повышения взаимодополняемости и слаженности» и что «имеющиеся данные указывают на препятствия и проблемы, сохраняющиеся на глобальном, региональном и национальном уровнях». Более четверти опрошенных на местах представителей правительств (27 процентов) указали, что учреждения системы Организации Объединенных Наций должны работать в более тесном контакте друг с другом в деле достижения конкретных гендерных целей, а одна треть партнеров из числа представителей учреждений системы Организации Объединенных Наций предложили Структуре «ООН-женщины» четче формулировать свои основные функции. Многие из опрошенных партнеров Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях (40 процентов) высказывались за более четкое определение Структурой «ООН-женщины» своей координирующей роли; это мнение поддержали четверть сотрудников штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины». Кроме того, почти пятая часть опрошенных координаторов-резидентов (17 процентов) отметила «недостаточный уровень координации» и «нечеткую формулировку мандатов и их дублирование» с мандатами других учреждений Организации Объединенных Наций, отнеся эту проблему к числу наиболее серьезных проблем, с которыми Структура «ООН-женщины» сталкивается при продвижении норм и стандартов, в работу своих страновых групп. По результатам анализа, проведенного Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций, было установлено, что сотрудники Структуры «ООН-женщины» не имеют четкого представления о том, «как реализовать на практике этот аспект мандата [координацию]». В этой связи обсуждение с партнерами из числа учреждений Организации Объединенных Наций вопроса о значении ее координирующей роли для работы системы Организации Объединенных Наций в рамках регионального отделения Структуры «ООН-женщины» для Азии и Тихого океана в 2014 году помогло в определении ее роли по тем целевым направлениям стратегической рамочной программы Структуры, где Структура

²⁰ UN-Women Meta-evaluation, 2012. Эта оценка была проведена вскоре после создания Структуры «ООН-женщины».

нуждается в поддержке со стороны Организации Объединенных Наций, но где она не располагает техническими возможностями осуществлять проекты.

58. Ограниченные возможности Структуры «ООН-женщины» в полной мере задействовать свою координирующую роль для оказания поддержки в создании нормативно-правовой базы могут быть обусловлены и другими факторами. Сорок два процента опрошенных партнеров из числа учреждений Организации Объединенных Наций в Центральных учреждениях заявили, что Структура «ООН-женщины» располагает ограниченными ресурсами, особенно с учетом ее обширного мандата. Кроме того, Структура «ООН-женщины» не несет ответственности за то, какое значение придается гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин в работе других учреждений системы Организации Объединенных Наций, а также за их готовность сотрудничать со Структурой «ООН-женщины» в этой связи, а существующая нормативная база не всегда четко определяет или предусматривает роль Структуры «ООН-женщины» в этих вопросах.

V. Заключение

59. Четыре года спустя после своего создания Структура «ООН-женщины» располагает всеми возможностями для дальнейшего улучшения положения женщин. После 2011 года она добилась значительных успехов в продвижении глобальной нормативной программы в области прав женщин. Эту работу необходимо поставить ей в особую заслугу. В ходе проведения настоящей оценки постоянно отмечалась работа Структуры «ООН-женщины» по эффективной пропаганде и отстаиванию цели гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Ее уникальность заключается в том особом внимании, которое она уделяет этим вопросам, и в авторитете, который она привносит в дискуссию о правах человека женщин.

60. От Структуры «ООН-женщины» требуется закрепить те впечатляющие успехи, которых она достигла в рамках своей работы по оказанию нормативной поддержки, и постараться достигнуть больших успехов на местах. Важно признать совершенно реальные вызовы, с которыми сталкивается Структура «ООН-женщины» в своей работе, в том числе культурное сопротивление, ограниченность ресурсов, конкурирующие потребности и все еще формирующиеся организационные функции. Если Структуре «ООН-женщины» суждено изменить существующее положение к лучшему, она должна делать более сильный стратегический акцент на нескольких критически важных вопросах, которые могут иметь существенное влияние, и систематически заниматься этими вопросами. Кроме того, Структура «ООН-женщины» нуждается в обеспечении большего взаимодействия в рамках ее нормативной и оперативной деятельности. Ей необходимо усовершенствовать способы информирования о важной работе, которую она выполняет, и о том, насколько большое значение имеет гендерное равенство для достижения более широких целей Организации Объединенных Наций.

61. На шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи государства-члены согласились с тем, что то обстоятельство, что на 2015 год приходятся такие ключевые межправительственные процессы, как подведение итогов реализации целей развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, разработка

повестки дня в области развития на период после 2015 года, 20-летний обзор осуществления Пекинской декларации и Платформы действий, 15-летний обзор резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности и работа, связанная с изменением климата, представляет важную возможность для активизации усилий по ускорению достижения целей в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Таким образом, 2015 год открывает перед Структурой «ООН-женщины» прекрасную возможность для дальнейшей активизации своей работы.

62. На пятьдесят восьмой сессии Комиссии по положению женщин в 2014 году ее участники были едины в том, что ни одна страна не смогла добиться полного равенства для женщин. Повестка дня в области развития на период после 2015 года, в которой достижение гендерного равенства является отдельной целью, а гендерная проблематика имеет сквозной характер, обеспечивает прочную основу для дальнейшей работы и достижения конкретных результатов в области обеспечения гендерного равенства. Как заявила Директор-исполнитель в своем выступлении в Третьем комитете в октябре 2014 года, Структура «ООН-женщины» должна сосредоточить свои усилия на «сокращении разрыва между обязательствами и их выполнением и между словами и делами».

VI. Рекомендации

63. УСВН выносит в адрес Структуры «ООН-женщины» следующие четыре важные рекомендации.

Рекомендация 1 (результат С)

64. **В контексте среднесрочного обзора своего стратегического плана в 2016 году Структуре «ООН-женщины» потребуется определить, какие меры будут приниматься для решения основных вопросов по всем шести целевым направлениям ее деятельности.** В частности, Структура «ООН-женщины» должна разработать теории изменений, или визуальную «дорожную карту», с информацией о том, чего именно и каким образом Структура «ООН-женщины» стремится достичь на глобальном, региональном и страновом уровнях.

Показатели достижения результатов: описание того, как будут решаться ключевые вопросы вместе с динамикой изменений.

Рекомендация 2 (результат С)

65. **Структуре «ООН-женщины» необходимо добиваться усиления взаимодействия между двумя ее подпрограммами посредством придания взаимосвязям между ними более систематического, регулярного и, по возможности, формального характера.** Эта работа должна строиться на обобщении передового опыта и уроков, извлеченных из работы существующих механизмов в целях дальнейшего укрепления контактов и координации между подпрограммой 1 и подпрограммой 2 на всех этапах работы по созданию нормативно-правовой базы.

Показатель достижения результатов: более систематическое и регулярное взаимодействие между двумя подпрограммами.

Рекомендация 3 (результат С)

66. Структуре «ООН-женщины» необходимо продолжать укреплять существующие связи между штаб-квартирой и периферийными отделениями, в том числе наращивать поддержку в работе периферийных отделений по созданию нормативно-правовой базы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в том числе:

а) обеспечить участие в совещаниях Группы старших руководителей региональных директоров, чтобы те могли в ходе этих совещаний непосредственно участвовать в обсуждении темы совещания, а также регулярно знакомить региональных директоров с протоколами или резюме совещаний Группы старших руководителей;

б) расширить полномочия советников по тематическим вопросам в региональных отделениях для повышения уровня руководства работой страновых отделений над стратегиями и механизмами формирования нормативно-правовой базы, в том числе для ознакомления с практикой использования теории изменений на страновом уровне в целях создания этой базы;

с) регулярно организовывать региональные совещания страновых представителей Структуры «ООН-женщины» в целях обмена опытом в осуществлении норм и стандартов в области гендерного равенства и в целях расширения прав и возможностей женщин и обобщения извлеченных уроков для активизации нормативно-информационной работы на всех уровнях.

Показатели достижения результатов:

- привлечение региональных директоров к участию в соответствующих совещаниях Группы старших руководителей, а также предоставление информации о протоколах или резюме совещаний;
- расширение полномочий советников по тематическим вопросам;
- организация регулярных совещаний страновых представителей Структуры «ООН-женщины» на региональном уровне.

Рекомендация 4 (результат D)

67. В консультации с партнерами из числа учреждений Организации Объединенных Наций Структуре «ООН-женщины» следует более детально изучать факторы взаимодополняемости в работе по созданию нормативно-правовой базы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Опираясь на существующие механизмы, Структура «ООН-женщины» должна определить конкретные пути оптимального использования сравнительных преимуществ ее партнеров в деле создания нормативно-правовой базы.

Показатель достижения результатов: более четкая взаимодополняемость Структуры «ООН-женщины» и ее партнеров из числа учреждений Организации Объединенных Наций.

(Подпись) Карман Л. **Ляпуант**
Заместитель Генерального секретаря
по службам внутреннего надзора

Приложение

Официальный ответ Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на оценку, проведенную Управлением служб внутреннего надзора^a

18 марта 2015 года

Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») хотела бы выразить признательность Отделу инспекций и оценок Управления служб внутреннего надзора (УСВН) за проведение столь важной оценки, которая должна помочь Структуре «ООН-женщины» еще более укрепить взаимосвязь между ее нормативной и оперативной деятельностью.

Структура «ООН-женщины» воспользуется выводами и рекомендациями этой оценки, в том числе в контексте проведения в 2016 году среднесрочного обзора ее текущего стратегического плана.

После представления заключительного доклада Структура «ООН-женщины» обсудила с УСВН некоторые его аспекты, в том числе вынесла ряд замечаний, направленных на то, чтобы оценка была как можно более точной и чтобы надлежащим образом учитывался баланс между достижениями и нерешенными проблемами Структуры.

Структура «ООН-женщины» признательна УСВН за конструктивный диалог.

В первую очередь Структура «ООН-женщины» хотела бы особо отметить, что процесс укрепления взаимосвязей между нормативной и оперативной деятельностью осложняется в связи с постоянной существенной нехваткой финансирования работы Структуры.

Структура «ООН-женщины» выражает признательность за то, что в ходе оценки нехватка ресурсов была весьма верно указана как одна из ключевых проблем, препятствующих укреплению взаимосвязей между нормативной и оперативной деятельностью. Ряд рекомендаций, содержащихся в докладе, так или иначе связан с ресурсами, и способность Структуры в полной мере выполнить эти рекомендации зависит, по меньшей мере отчасти, от увеличения в будущем объема имеющихся ресурсов. В первую очередь на местном уровне интеграция нормативных стандартов зачастую требует затраты большего объема ресурсов, поскольку для этого могут потребоваться инвестиции в создание или укрепление национального потенциала, а также в развитие сотрудничества с целым рядом национальных партнеров и учреждений.

^a В настоящем приложении УСВН приводит полный текст замечаний Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»). Эта практика была введена в соответствии с резолюцией 64/263 Генеральной Ассамблеи по рекомендации Независимого консультативного комитета по ревизии.

Структура «ООН-женщины» также выражает признательность экспертам, проводившим оценку, за готовность разъяснять методологические вопросы и связанные с ними ограничения.

Одной из приоритетных задач Структуры «ООН-женщины» является консолидация и дальнейшее укрепление связей между штаб-квартирой и периферийными отделениями.

Структура «ООН-женщины» согласна с оценкой ключевой роли организационных структур и механизмов в установлении эффективной взаимосвязи между нормативными стандартами и оперативной деятельностью. В связи с этим в докладе можно было бы уделить более пристальное внимание региональной архитектуре и системе делегирования полномочий, а также более подробно проанализировать их функционирование.

В процессе отчетности периферийных отделений в 2014 году существенно повысились требования относительно систематического отслеживания организацией взаимосвязей между нормативной и оперативной деятельностью и, в частности, способов содействия соблюдению норм и стандартов на местном уровне. Среди прочего, от организации требовалось доработать и ввести в действие новую систему управления, ориентированного на результат. В рамках новой системы предоставляется высококачественная информация, при помощи которой можно оценить, каким образом подразделения, работающие на местном уровне (региональные, многострановые и страновые отделения), используют нормативную базу на страновом уровне в соответствии с руководящими указаниями Структуры.

В докладе отмечается, что Структура «ООН-женщины» вносит свой вклад в повышение уровня осведомленности и информированности о гендерных вопросах на глобальной политической арене. Успех этой работы объясняется инвестициями Структуры в развитие профильного и технического потенциала, создание информационных массивов, ведение постоянной информационно-пропагандистской работы, налаживание широкого сотрудничества, установление партнерских отношений и обеспечение активного взаимодействия между всеми заинтересованными сторонами, что, в свою очередь, обеспечило более систематическое внимание мирового сообщества к вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Структура «ООН-женщины» сосредоточила свои усилия на содействии формированию консенсуса между различными заинтересованными сторонами, развитию информационно-пропагандистской деятельности и созданию групп поддержки, а также формированию новых партнерских отношений с ключевыми заинтересованными сторонами, главным образом государствами-членами и гражданским обществом.

Можно привести несколько примеров применения стимулирующего подхода. Работа пятьдесят седьмой, пятьдесят восьмой и пятьдесят девятой сессий Комиссии по положению женщин была проведена благодаря основной подготовке, технической помощи, а также активному участию Структуры в информационно-пропагандистской деятельности и укреплению сотрудничества на глобальном, региональном и страновом уровнях. Это было бы невозможно без эффективной внутренней связи, координации и сотрудничества. Учитывая возможности для дальнейшего улучшения, Структура «ООН-женщины» считает,

что отношения сотрудничества и координации между штаб-квартирой и отделениями на местах в целом являются эффективными и прочными.

В частности, под руководством Отдела по программам Структуры Группа коллегиального обзора по вопросам составления стратегических записок и годовых планов работы объединяет все отделы для анализа качества и поддержания процессов планирования в региональных, многострановых и страновых отделениях, в том числе относительно обеспечения надлежащей взаимосвязи между нормативной и оперативной деятельностью.

В докладе роль Структуры в четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики приводится в качестве примера участия в работе на глобальном уровне. Несмотря на то что указанный обзор действительно обсуждается на глобальном уровне, основное внимание в нем уделяется оперативной деятельности системы Организации Объединенных Наций на страновом уровне в целях развития. Структура «ООН-женщины» содействовала обсуждениям, проводившимся между государствами-членами, а в настоящее время активно участвует в наблюдении за осуществлением обзора совместно с другими структурами Организации Объединенных Наций. Согласно последнему докладу Генерального секретаря об осуществлении четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики, гендерная проблематика занимает первое место в списке вопросов, которым, по мнению стран, где осуществляются программы, Организация Объединенных Наций оказывает наиболее существенную поддержку. Этот аспект имеет непосредственное отношение к межучрежденческой и общесистемной роли Структуры, а также является предметом настоящей оценки.

Структура «ООН-женщины» также оказывает поддержку Экономическому и Социальному Совету в вопросах учета гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций, в том числе посредством представления ежегодного доклада Генерального секретаря об учете гендерных аспектов во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций.

Структура «ООН-женщины» председательствует или сопредседательствует в более чем 90 тематических группах по гендерным вопросам, что позволяет ей распространить свою роль координатора, которую она играет в Организации Объединенных Наций, на страновой уровень, в том числе с помощью ее шести региональных отделений, в штатах которых имеются специалисты в области планирования и координации.

Структура «ООН-женщины» отмечает, что общеорганизационная стратегия общесистемной и межучрежденческой координации имеет центральное значение для укрепления ее общего руководства и ее потенциала в полной мере задействовать партнерские связи с организациями системы Организации Объединенных Наций.

Ответ Структуры «ООН-женщины» на рекомендации УСВН

Структура «ООН-женщины» согласна с **рекомендацией 1.**

В среднесрочном обзоре стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы получают отражение договоренности по новой повестке дня в области развития и итоги 20-летнего обзора осуществления Пе-

кинской платформы действий. В ходе среднесрочного обзора также будет представлена общая информация об основных достигнутых результатах, а также по итогам оценок, в том числе настоящей. Для обеспечения взаимодействия и сотрудничества в рамках всей организации (включая отделения на местах) в ходе обзора будет создана внутренняя справочная группа. В процессе среднесрочного обзора будут также использоваться результаты дискуссий и обсуждений вопроса соответствия деятельности Организации Объединенных Наций поставленным целям и результатам диалога Экономического и Социального Совета относительно деятельности системы Организации Объединенных Наций в области развития в долгосрочной перспективе.

Кроме того, большое значение для проведения среднесрочного обзора будет иметь переход на новую систему управления, ориентированного на результат, которую Структура «ООН-женщины» разработала и внедрила в рамках подготовки своего ежегодного доклада о ходе осуществления стратегического плана. Благодаря новому порядку и системе отчетности отделений на местах организация существенно расширила свои возможности систематически отслеживать взаимосвязи между нормативной и оперативной деятельностью, в частности соблюдение и выполнение норм и стандартов на местах.

В рамках среднесрочного обзора Структура «ООН-женщины» рассмотрит и проанализирует информацию о результатах деятельности, полученную от системы и из других источников, например по итогам оценок, чтобы детально изучить имплицитную теорию изменений, которая находит свое отражение преимущественно в результатах стратегического плана в его части, касающейся развития, а также чтобы содействовать разработке более эксплицитной теории и стратегии в отношении основных направлений деятельности организации.

Структура «ООН-женщины» согласна с **рекомендацией 2**.

Каждая организация принимает решения в отношении своей внутренней структуры и структуры ее программ для выполнения своего мандата, и каждая организация впоследствии стремится найти баланс между четкой системой подотчетности и обеспечением максимальной эффективности сотрудничества и межведомственной работы. В этом отношении Структура «ООН-женщины», как и другие организации, проводит последовательную и целенаправленную работу с момента своего основания, стремясь максимально использовать потенциал своего мандата и возможности своих сотрудников и наращивать взаимодействие между всеми своими программами.

Для выполнения этой рекомендации уже был принят или принимается в настоящее время целый ряд мер. В частности, рабочая группа по вопросам повестки дня в области развития на период после 2015 года и финансирования в целях развития координирует внутреннюю работу и разрабатывает стратегии привлечения к этой работе внешних партнеров (в том числе государств-членов, структур Организации Объединенных Наций и гражданского общества). Рабочая группа непосредственно координирует работу всех соответствующих отделов обеих подпрограмм в штаб-квартире и работу всех региональных отделений.

Помимо этого, в рамках ряда формальных рабочих групп в составе представителей разных отделов, включая Руководящий комитет, объединяющий все

отделы обеих подпрограмм, проводится подготовка к проведению крупных мероприятий, таких, например, как ежегодная сессия Комиссии по положению женщин.

Структура «ООН-женщины» также принимает меры к формализации процесса планирования совещаний Группы старших руководителей, включая надлежащее ведение учетной документации и предоставление всем сотрудникам информации об основных направлениях работы, в том числе в ходе общих собраний, а также посредством распространения информационных сообщений среди всего персонала.

Следует также отметить, что оба помощника Генерального секретаря, возглавляющие каждую подпрограмму, постоянно взаимодействуют с отделами другой подпрограммы, в том числе в рамках официальных встреч с директорами и сотрудниками отделов. Структура будет стремиться и далее укреплять связи между отделами по вопросам политики и межправительственной поддержки, а также между отделами по вопросам координации в системе Организации Объединенных Наций и по программам, которые относятся к разным подпрограммам.

Структура «ООН-женщины» согласна с **рекомендацией 3**.

Будучи организацией, последовательно расширяющей свое присутствие на местах и готовой всегда поддержать страны в реализации задач гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, Структура «ООН-женщины» активно занимается поддержанием прочных связей между ее отделениями на местах и штаб-квартирой, но при этом признает, что использует не все возможности для укрепления вертикальных и горизонтальных связей в организации. В этом отношении большое значение имеет строительство региональной архитектуры (одобренное Исполнительным советом в 2012 году и начатое в 2013 году), ход которого и впредь будет регулярно отслеживаться в целях обеспечения эффективного расширения полномочий структур на местах и укрепления связей между страновыми и региональными отделениями и штаб-квартирой.

Кроме того, для оказания поддержки отделениям на местах в реализации задач гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин была укреплена система надзора и контроля качества. В частности, была создана Группа коллегиального обзора, в состав которой вошли директора всех отделов штаб-квартиры и которая проводит встречи с сотрудниками региональных и страновых отделений для разработки программ и планов, в том числе для установления прочных и стратегических взаимосвязей между нормативной и оперативной деятельностью организации на всех уровнях. Учитывая наличие региональной архитектуры и укрепление систематического диалога между отделениями на местах и штаб-квартирой по вопросам планов и программ, Структура «ООН-женщины» соглашается с тем, что конкретные меры, обозначенные в подпунктах (a), (b) и (c) рекомендации 3, будут являться частью более широких усилий по укреплению связей между штаб-квартирой и отделениями на местах, в том числе в работе по развитию нормативно-правовой базы, которой занимается Структура «ООН-женщины».

Помимо этого, для оказания поддержки отделениям на местах в реализации задач гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

была укреплена система контроля качества. Группа коллегиального обзора по вопросам составления стратегических записок и годовых планов работы объединяет усилия всех отделов обеих подпрограмм на оказание поддержки в планировании работы региональных и страновых отделений, в том числе в обеспечении взаимосвязи между нормативной и оперативной деятельностью.

В 2014 году Структура «ООН-женщины» создала Группу руководителей расширенного состава, объединяющую директора отделов, начальников секций, руководителей, ответственных за конкретные направления работы, и региональных директоров. В настоящее время Структура «ООН-женщины» занимается совершенствованием методов работы Группы руководителей расширенного состава, уточняя ее цели и задачи, в том числе в части укрепления связей между штаб-квартирой и отделениями на местах.

Структура «ООН-женщины» также хотела бы отметить, что директор Отдела по программам, который непосредственно руководит работой региональных директоров, входит в состав Группы старших руководителей и несет главную ответственность за обеспечение того, чтобы соответствующие пункты повестки дня и материалы совещаний Группы старших руководителей в необходимых случаях обсуждались с региональными директорами и доводились до их сведения. В то же время Структура «ООН-женщины» согласна с тем, что непосредственное участие региональных директоров в соответствующих совещаниях Группы старших руководителей будет полезным с точки зрения дальнейшего повышения согласованности действий и совершенствования коммуникативного процесса.

Структура «ООН-женщины» согласна с **рекомендацией 4**.

Структура отмечает, что пересмотренная рекомендация в большей степени соотносится с ведущейся в настоящее время дискуссией по вопросу о соответствии деятельности Организации Объединенных Наций поставленным целям, предполагающей радикальную смену курса с отказом от мероприятий, которые главным образом базируются на четком разделении полномочий, в пользу более комплексного подхода к работе с другими партнерами Организации Объединенных Наций, основанного на принципах согласованности действий в горизонтальной плоскости, интеграции, взаимодействия и сотрудничества. Структура «ООН-женщины» будет осуществлять свою деятельность с учетом этой перспективной смены курса.

Структура «ООН-женщины» признает решающее значение дальнейшего укрепления партнерских отношений с другими учреждениями Организации Объединенных Наций. При условии наличия ресурсов Структура будет расширять свои возможности задействования всей системы Организации Объединенных Наций и оказывать поддержку в укреплении деятельности по обеспечению гендерного равенства с учетом потребностей, выявленных по результатам реализации общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» будет также реализовывать обновленную стратегию выполнения общесистемных и межучрежденческих мандатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которую будет дополнять, в частности, положенная в ее основу теория изменений, более подробно описывающая различные аспекты координационного мандата Организации Объединенных Наций.

В настоящее время Структура «ООН-женщины» проходит общеорганизационную формативную оценку, предметом которой является проделанная ею за первые четыре года работа по выполнению ее общесистемных и межучрежденческих задач. По итогам этой оценки будет получена дополнительная информация об уроках, извлеченных в части координационной роли Структуры, в том числе взаимодополняемости ее работы с работой других партнеров из числа учреждений Организации Объединенных Наций.
