



**Исполнительный совет  
Структуры Организации  
Объединенных Наций по  
вопросам гендерного  
равенства и расширения  
прав и возможностей женщин**

Distr.: General  
16 August 2021  
Russian  
Original: English

**Вторая очередная сессия 2021 года**  
14–15 сентября 2021 года  
Пункт 1 предварительной повестки дня  
**Организационные вопросы**

**Доклад о работе ежегодной сессии 2021 года,  
состоявшейся 21–23 июня 2021 года<sup>1</sup>**

## **I. Организационные вопросы**

1. По причине продолжающейся пандемии COVID-19 ежегодная сессия 2021 года Исполнительного совета Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН–женщины») была проведена в виртуальном режиме на платформе Zoom 21–23 июня 2021 года.
2. Исполнительный совет утвердил аннотированную предварительную повестку дня и план работы ежегодной сессии (UNW/2021/L.3) и утвердил доклад о работе своей первой очередной сессии, состоявшейся 15–16 февраля 2021 года (UNW/2021/1). Исполнительный совет также утвердил предварительную повестку дня и план работы второй очередной сессии 2021 года (UNW/2021/CRP.4), которая состоится 14–15 сентября 2021 года.
3. Исполнительный совет принял три решения (2021/2, 2021/3 и 2021/4), приведенных в приложении к настоящему докладу.

## **II. Вступительные заявления**

4. Открывая заседание, Председатель Исполнительного совета отметил, что даже в условиях глобальной пандемии COVID-19 было отрадно наблюдать непоколебимую приверженность Структуры «ООН–женщины» выполнению своего тройного мандата. Он добавил, что для восстановления после пандемии и достижения Целей в области устойчивого развития (ЦУР) потребуются значительные совместные усилия. Он уточнил, что решающее значение будут иметь партнерские связи, многосторонний подход и ориентация на наиболее уязвимые и обездоленные слои населения.

<sup>1</sup> За все аспекты выпуска настоящего документа отвечает Структура «ООН–женщины».



5. В своем вступительном заявлении заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель поблагодарила Председателя и членов Бюро за их поддержку в течение всего года. Глава Структуры «ООН–женщины» выразила солидарность со странами, которые продолжают борьбу с пандемией, и призвала все государства направить свои финансируемые из бюджета меры реагирования и пакеты правительственных стимулов на оказание поддержки женщинам. Она обратила внимание на продолжающееся воздействие пандемии COVID-19 на положение женщин и девочек и назвала виды помощи, которые необходимы для предотвращения серьезного отката назад в обеспечении гендерного равенства из-за пандемии. Затем глава Структуры «ООН–женщины» отметила, что использование Глобального механизма отслеживания мер реагирования на COVID-19 стало одним из основных способов выявления указанных острых проявлений уязвимости и стимулирования ответных мер.

6. Представляя свой ежегодный доклад, заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель подчеркнула, как Структура «ООН–женщины» выполнила свой нормативный мандат и за последние 10 лет оказала поддержку многим странам в укреплении их правовой и политической базы в тематических областях деятельности Структуры «ООН–женщины». Она признала, что это было бы невозможно без совместной работы с государствами-членами и гражданским обществом. Далее она рассказала о работе Структуры «ООН–женщины» по искоренению насилия в отношении женщин, отметив важность координации в такой работе. Она добавила, что Структура «ООН–женщины» добилась существенного продвижения вперед в деле расширения экономических прав и возможностей женщин, и особо подчеркнула крайне важное значение решения проблемы бремени неоплачиваемой работы женщин по осуществлению ухода, усугубившейся в период пандемии. В качестве примеров работы Структуры «ООН–женщины» по расширению экономических прав и возможностей женщин заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель назвала программу внедрения климатически оптимизированных методов ведения сельского хозяйства в 19 африканских странах и принятие документа «Принципы расширения прав и возможностей женщин». Затем она рассказала о действиях Структуры «ООН–женщины», направленных на повышение уровня представленности и усиление ведущей роли женщин начиная с 2010 года, в том числе путем привлечения молодежи к принятию решений, влияющих на их жизнь. При этом глава Структуры «ООН–женщины» выделила работу организации по продвижению и закреплению позитивных социальных норм, а также работу по ликвидации всех форм дискриминации, в том числе по признаку расы и инвалидности.

7. Остановившись на вопросах подготовки Форума «Равенство поколений» (ФРП), заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель отметила, что ФРП призван ускорить реализацию Пекинской платформы действий и достижение ЦУР, а также осуществление мер реагирования на пандемию в соответствии со следующим стратегическим планом Структуры «ООН–женщины». Она добавила, что целью ФРП является привлечение финансовых средств для того, чтобы повестка дня в области расширения прав и возможностей женщин осуществлялась не только Структурой «ООН–женщины», но и другими организациями. Она поблагодарила правительства Франции и Мексики за их ведущую роль, выразила признательность правительствам 54 стран мира, взявшим на себя обязательства по ускорению темпов развития, и приветствовала гражданское общество, молодежные движения, филантропические организации и частных лиц, выступивших в поддержку ФРП. Она также поблагодарила партнеров из частного сектора за то,

что они являются лидерами в коалициях действий с участием многих заинтересованных сторон и активно поддерживают партнеров Структуры «ООН–женщины» из числа межправительственных структур и организаций гражданского общества, обеспечивая их взаимодополняемость.

8. В заключение заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель отметила, что в это кризисное время на первый план выдвигается необходимость объединения всех слоев общества для построения нового всеохватного мира на основе многостороннего подхода, позволяющего обеспечить восстановление по принципу «лучше, чем было». Она заявила, что Комиссия по положению женщин стала важным форумом для объединения усилий всех заинтересованных сторон с целью повышения роли женщин в обществе. Она добавила, что гордится тем, что руководит учреждением, которое значительно увеличило свое влияние в системе Организации Объединенных Наций, а также расширило свои партнерские связи и влияние за пределами этой системы. Участникам межучрежденческой мобилизации ресурсов, осуществления совместных программ и сети взаимодействия, объединяющей 400 координаторов по гендерным вопросам, была выражена признательность в связи с их работой по сохранению достижений в области гендерного равенства и поддержке деятельности системы Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного паритета. Она поблагодарила государства-члены за их поддержку, а также выразила признательность сотрудникам Структуры «ООН–женщины» за их динамичный стиль работы, самоотверженность и преданность делу.

9. После того, как слово было предоставлено делегациям, представители ряда государств-членов выразили главе Структуры «ООН–женщины» благодарность за ее исчерпывающее выступление, содержащее обновленную информацию. Государства-члены выразили признательность заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю за ее работу в Структуре «ООН–женщины» в течение последних восьми лет и за становление Структуры «ООН–женщины» в качестве ведущей организации в деле содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Заслушав представление ежегодного доклада заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя, делегации высоко оценили достижения Структуры «ООН–женщины» за последние 10 лет и особенно в сложных условиях, возникших в 2020 году. Представители ряда делегаций вновь подчеркнули, что пандемия COVID-19 будет иметь далеко идущие последствия для положения женщин и девочек и отметили, что это может помешать дальнейшему продвижению вперед по пути решения большинства целевых задач ЦУР, имеющих отношение к обеспечению гендерного равенства. Государства-члены также добавили, что они удовлетворены тем, что Структура «ООН–женщины» выдерживает график достижения целевых показателей, предусмотренных ее Стратегическим планом на 2018–2021 годы.

10. Переходя к обсуждению Стратегического плана Структуры «ООН–женщины» на 2022–2025 годы, многие делегации выразили организации признательность за проведение широких и открытых консультаций по вопросам разработки ее следующего стратегического плана. Представители ряда государств-членов отметили, что этот план является первым конкретным планом действий, который по окончании пандемии COVID-19 и вплоть до середины Десятилетия действий будет определять направления работы Структуры «ООН–женщины». Ряд выступавших выразили поддержку общей целенаправленности стратегического плана и его ориентированности на

достижение конкретных результатов и решение долгосрочных задач. Представители ряда государств-членов приветствовали основанный на правах человека подход (как это отражено в проекте текста), и вместе с тем другие выступающие призвали Структуру «ООН–женщины» оказывать эффективную поддержку развивающимся странам и принять более энергичный подход к содействию развитию, основанный на уважении национальных приоритетов и культурных особенностей. Кроме того, в ряде выступлений было вновь подчеркнуто важное значение принятия стратегического плана, который будет опираться на уроки, извлеченные в ходе реализации текущего стратегического плана Структуры «ООН–женщины», а также мер реагирования на пандемию COVID-19. Наряду с этим делегации подчеркнули важное значение мобилизации ресурсов и выделения достаточного объема средств на цели осуществления следующего стратегического плана. Ряд делегаций приветствовали усиление внимания Структуры «ООН–женщины» к выполнению своего мандата в области координации действий, а также ее приверженность дальнейшему продвижению реформы Организации Объединенных Наций, расширению стратегических партнерств, в том числе посредством осуществления совместных программ, и работе с международными финансовыми учреждениями и частным сектором.

11. Что касается ФРП, некоторые выступающие выразили уверенность в том, что его проведение ускорит прогресс в достижении ЦУР и реализации Пекинской платформы действий за счет объединения усилий заинтересованных сторон. Однако представитель одного из государств-членов отметил, что ФРП поддерживается не всеми государствами-членами и поэтому является инструментом раскола в деле продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

### **III. Специальная часть заседания, посвященная прощальным напутствиям заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю, покидающей свой пост**

12. В ходе специальной части заседания ряд выступавших выразили особую признательность заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю, покидающей свой пост. Председатель Исполнительного совета поблагодарил заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя за ее непоколебимую приверженность и преданность делу содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. От имени Исполнительного совета он выразил глубокую признательность за руководство Структурой «ООН–женщины» и отметил основные результаты, достигнутые за 8 лет ее пребывания в должности. В своем видеобращении Первый заместитель Генерального секретаря также выразила благодарность заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю за ее творческий подход, энергию, сострадание и знания в продвижении дела гендерного равенства и прав женщин и девочек во всем мире. Она высоко оценила работу заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя, которая является неустанным поборником укрепления норм и стандартов гендерного равенства и надежным союзником в деле повышения эффективности системы Организации Объединенных Наций. Постоянный представитель Южной Африки при ООН, ранее занимавшая пост председателя Комиссии по положению

женщин, напомнила, как в период нахождения на посту вице-президента Южной Африки заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель стала первой, кто приступил к реализации политики и программ, направленных на сокращение масштабов нищеты и отстаивание прав более широких слоев населения. Постоянный представитель рассказала о том, как глава Структуры «ООН–женщины» поддерживала женщин-миротворцев, помогала жертвам сексуального насилия, связанного с конфликтами, добиваться справедливости, формировала прочные партнерские связи в целях укрепления ведущей роли африканских женщин и успешно добивалась значимого участия женщин в урегулировании конфликтов. В анимированном слайд-шоу были освещены основные моменты 8-летней работы заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя, а в другой видеоподборке партнеры, коллеги и друзья одним словом охарактеризовали свое отношение к главе Структуры «ООН–женщины». В ответном слове заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель поблагодарила всех выступавших за то, что они вдохновляют и поддерживают ее своими теплыми пожеланиями.

#### **IV. Стратегический план**

13. Исполнительному совету был представлен проект Стратегического плана на 2022–2025 годы. Заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер рассказала как о требующих своего решения проблемах, так и об открывающихся возможностях, создаваемых текущей обстановкой в мире, а затем изложила 7 межтематических системных областей нового стратегического плана. Заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия пояснила, какие именно аспекты Структура «ООН–женщины» намерена изменить и улучшить в своем новом стратегическом плане и каким образом Структура «ООН–женщины» будет играть ведущую роль и взаимодействовать с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций в достижении масштабных результатов в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

14. Государства-члены выразили Структуре «ООН–женщины» благодарность в связи с тем, что в основу Стратегического плана на 2022–2025 годы положены принципы международного права в области прав человека и обязательство не оставлять никого без внимания. Представители других делегаций заявили о необходимости того, чтобы стратегический план отражал основополагающий принцип делегирования ответственности на национальный уровень и обеспечивал согласованность с национальными приоритетами. Представители ряда делегаций подчеркнули необходимость использования согласованной на межправительственном уровне терминологии для обеспечения того, чтобы следующий стратегический план был принят на основе консенсуса. Одна делегация заявила, что не может поддержать проект стратегического плана и подчеркнула, что он нуждается в серьезной доработке.

15. В совместном заявлении делегации подчеркнули, что пандемия COVID-19 выявила сохраняющиеся проявления гендерного неравенства во всем мире. В данном заявлении отмечалось, что для того, чтобы вернуться на путь осуществления ЦУР 5 в полном объеме и восстановления после пандемии на более качественной, экологичной и равноправной основе, необходимо переосмыслить привычный порядок ведения дел и приступить к устранению коренных причин гендерного неравенства. Представители ряда государств-членов добавили, что стратегический план должен в первоочередном порядке

обеспечивать учет негативных социально-экономических последствий пандемии COVID-19 для положения женщин и девочек и, помимо прочих аспектов содействия развитию, быть нацеленным на решение проблемы феминизации нищеты. Одно из государств-членов настоятельно призвало Структуру «ООН–женщины» продолжить активно выступать за включение гендерно ориентированных планов в глобальные меры восстановления на основе принципа «лучше, чем было».

16. Наряду с этим делегации подчеркнули важное значение выстраивания стратегических и широких партнерских связей, которые позволят Структуре «ООН–женщины» с максимальной эффективностью способствовать достижению конкретных результатов в рамках сотрудничества, и приветствовали четко сформулированную приверженность реформе Организации Объединенных Наций как одного из основополагающих принципов стратегического плана, закрепленных в его проекте. В совместном заявлении подчеркивалась важность принятия четко определенных мер стимулирования прогресса в обеспечении гендерного равенства и подотчетности на общесистемном уровне, а также содержался призыв к Структуре «ООН–женщины» взаимодействовать с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций в ходе планирования и реализации программ, осуществления текущего контроля и представления отчетности по достигнутым результатам. Одна из делегаций добавила, что проект должен включать конкретное описание порядка взаимодействия с другими организациями, с тем чтобы четко разграничить проводимую работу, избежать дублирования и подчеркнуть сравнительные преимущества каждого учреждения. Выступавший призвал Структуру «ООН–женщины» укрепить свой общесистемный мандат в области достижения гендерного паритета и создания благоприятных условий во всей Организации Объединенных Наций.

17. Что касается сводной таблицы результатов и ресурсов, одна из делегаций настоятельно призвала Структуру «ООН–женщины» разработать собственную систему текущего контроля и отчетности, содержащую конкретные и поддающиеся измерению показатели результативности с целью оценки вклада Структуры «ООН–женщины» в общесистемное осуществление рекомендаций по итогам четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики в области оперативной деятельности в целях развития (ЧВОП), включив в их число показатели на уровне промежуточных результатов. Выступавший призвал Структуру «ООН–женщины» продолжать работу по унификации систем текущего контроля различных организаций.

18. Ряд государств-членов выразили удовлетворение тем, что вопросы изменения климата вошли в состав тематических приоритетов, и при этом одна делегация вновь указала на то, что наряду с проблематикой изменения климата необходимо отразить и тему сохранения биоразнообразия. Один из выступавших подчеркнул важность содействия развитию цифрового образования в целях устранения цифрового разрыва, подчеркнув при этом необходимость активизации сбора и обработки данных, а также накопления знаний по различным аспектам обеспечения гендерного равенства в целях отслеживания достижений и выявления проблем, требующих своего решения.

19. Хотя ряд делегаций выразили поддержку ФРП и Коалиций действий, были и делегации, которые отметили, что Форум не пользуется поддержкой всех государств-членов. Одна делегация поставила под сомнение взаимосвязи между подготовкой ФРП и работой Организации Объединенных Наций.

20. Со стороны Секретариата была выражена благодарность делегациям за их замечания и представлена информация о последующих шагах в разработке стратегического плана. Заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер вновь подчеркнула, что проблема последствий COVID-19 для женщин и девочек занимала центральное место в проведенном Структурой «ООН–женщины» анализе, результаты которого были положены в основу проекта стратегического плана, а заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия заверила Исполнительный совет в том, что Структура «ООН–женщины» постарается учесть все замечания.

## **V. Финансовые, бюджетные и административные вопросы**

21. Заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия выступила со вступительным словом, после чего временно исполняющая обязанности Директора Отдела по стратегическому планированию, ресурсам и эффективности в предварительном порядке представила Исполнительному совету проект сметы сводного бюджета Структуры «ООН–женщины» на 2022–2023 годы (до его официального представления на второй очередной сессии 2021 года). Для выполнения своих обязательств в течение первых двух лет реализации следующего Стратегического плана Структура «ООН–женщины» предлагает принять сводный бюджет, в котором предусматривается, что предполагаемый объем поступлений добровольных взносов в период 2022–2023 годов составит 1,0 млрд долл. США, и ввиду нулевого роста запрашиваются ассигнования из общеорганизационного бюджета в размере 204,4 млн долл. США.

22. В основу двухлетнего сводного бюджета была положена всеохватывающая цель Структуры «ООН–женщины», заключающаяся в том, чтобы продолжить преобразование своей хозяйственно-административной деятельности для достижения масштабного воздействия и измеримых результатов в области содействия развитию в соответствии с потребностями и открывающимися возможностями переориентированной системы развития Организации Объединенных Наций. Несмотря на сложную экономическую ситуацию в мире, которая продолжает подвергаться негативному воздействию пандемии COVID-19, Структура «ООН–женщины» предложила сохранить прежний расчетный уровень взносов по линии регулярных ресурсов в размере 400 млн долл. США. Такой объем ресурсов позволит Структуре «ООН–женщины» достичь критической массы, необходимой для выполнения ее составного мандата. В предлагаемом сводном бюджете учтены прогнозируемые взносы по линии прочих ресурсов в размере 600 млн долл. США, а также капитальные вложения в размере 5 млн долл. США по статье «Информационно-коммуникационные технологии» (ИКТ) для замены существующей системы «Атлас» новой облачной системой общеорганизационного планирования ресурсов (ОРП), разработанной в партнерстве с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций.

23. После предоставления слова для участия в прениях, одна из делегаций поздравила Структуру «ООН–женщины» с успешной мобилизацией ресурсов, что, по ее мнению, свидетельствует о значимости Структуры «ООН–женщины» и доверии к ней партнеров. Выступая в своем национальном качестве, делегация выразила обеспокоенность тем, что целевые показатели по регулярным ресурсам на 2020 год не были достигнуты, и подчеркнула важность обеспечения достаточности регулярных ресурсов посредством увеличения их объема. Была

также выражена надежда на то, что государства-члены выполняют свои обязательства по Договору о финансировании. Делегация попросила Структуру «ООН–женщины» подробнее рассказать о том, как возможное недостижение целевых показателей по регулярным ресурсам скажется на выполнении основных функций и осуществлении оперативной деятельности, в том числе в области координации действий.

24. Отвечая на заданный вопрос, временно исполняющая обязанности Директора Отдела по стратегическому планированию, ресурсам и эффективности выразила согласие с тем, что для Структуры «ООН–женщины» крайне важно поддерживать разумный баланс между основными и неосновными ресурсами. Она отметила, что хотя идеальным вариантом было бы соотношение 50 на 50, Структура «ООН–женщины» считает, что и 40 процентов основных ресурсов является приемлемым показателем. Она добавила, что хотя гарантировать получение Структурой «ООН–женщины» всего прогнозируемого объема ресурсов невозможно, организация будет продолжать проявлять ту же осмотрительность в целях выявления возможностей повышения эффективности, производить калькуляцию прямых расходов по проектам в соответствии с политикой возмещения расходов, одновременно придавая первостепенное значение той части бюджета, которая обеспечивает деятельность в области содействия развитию и выполнение нормативных и координационных функций на региональном и страновом уровнях.

## VI. Оценка эффективности

25. Директор Независимых служб оценки и ревизии (НСОР) представила доклад о функции оценки Структуры «ООН–женщины» за 2020 год (UNW/2021/3). В данном докладе приводится обобщенная информация о завершенных стратегических оценках эффективности, показателях результативности службы оценки Структуры «ООН–женщины» в проведении централизованных и децентрализованных оценок эффективности, вкладе Структуры «ООН–женщины» в содействие проведению гендерно ориентированных оценок эффективности в системе Организации Объединенных Наций и наращивании национального потенциала в области оценок эффективности. Наряду с этим в докладе излагается программа работы и бюджет Независимой службы оценки (НСО) на 2021 год. Доклад охватывает две общеорганизационные тематические оценки и мета-синтез результатов оценок эффективности Структуры «ООН–женщины». В 2020 году Структура «ООН–женщины» завершила проведение 3 совместных, 3 региональных и 7 страновых оценок портфелей проектов, а НСО предоставила техническую помощь в проведении 29 децентрализованных оценок эффективности. В целом результаты проведенных оценок свидетельствуют об устойчивом прогрессе в достижении ключевых показателей результативности.

26. Директор НСО представила результаты общеорганизационной оценки эффективности Структуры «ООН–женщины» в области координации действий учреждений системы Организации Объединенных Наций и ее более широкой роли организатора форумов по искоренению насилия в отношении женщин (UNW/2021/CRP.5), в ходе которой работа Структуры «ООН–женщины» по координации действий учреждений системы Организации Объединенных Наций и ее более широкая роль организатора форумов по искоренению насилия в отношении женщин были подвергнуты оценке с точки зрения их значения и пользы для Структуры «ООН–женщины», других учреждений системы

Организации Объединенных Наций, правительств стран мира и иных партнеров, а также с точки зрения достижения коллективных конечных результатов в этой области. В ходе оценки были определены три ключевых урока и сделан вывод о том, что мандат Структуры «ООН–женщины» по выполнению ведущей роли, продвижению и координации всестороннего учета проблематики обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках всей системы Организации Объединенных Наций является ее значимым стратегическим активом и что Структура «ООН–женщины» добилась успешных результатов в тесной взаимосвязи с выполнением своей роли в области координации действий и совместных усилий в рамках системы Организации Объединенных Наций. Оценка показала, что конкретное положение относительно ценности координации действий в тематических областях сформулировано не было и что успехи достигались в большей степени благодаря индивидуальным лидерским качествам, мотивации, харизме и другим навыкам межличностного общения. В результате проведенной оценки эффективности было выдвинуто 6 рекомендаций.

27. Выступая от имени руководства Структуры «ООН–женщины», заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер выразила НСОР благодарность за работу, проведенную в 2020 году. Она остановилась на итогах различных оценок, проведенных в 2020 году, и отметила, что ключевые показатели результативности демонстрируют положительную динамику. Что касается общеорганизационной оценки эффективности выполнения роли Структуры «ООН–женщины» как координатора и организатора форумов по вопросам искоренения насилия в отношении женщин, заместитель Директора-исполнителя подтвердила, что Структура «ООН–женщины» привержена выполнению рекомендаций в собственной работе по искоренению насилия в отношении женщин, а также в своей работе в рамках реформы системы Организации Объединенных Наций. Она отметила приверженность Структуры «ООН–женщины» обеспечению того, чтобы положение относительно ценности дальнейшего ускорения темпов достижения конкретных результатов в деле искоренения насилия в отношении женщин на основе системного подхода и совместно с внешними партнерами было четко объединено, доведено до всеобщего сведения и усилено. Кроме того, она подчеркнула, что сводная таблица результатов и ресурсов для Стратегического плана на 2022–2025 годы представляет собой возможность расширить сферу действия мандата Структуры «ООН–женщины» в области координации действий и организации форумов.

28. В совместном заявлении государства-члены поблагодарили НСОР за проведение общеорганизационной оценки координационной роли Структуры «ООН–женщины» в деле искоренения насилия в отношении женщин и выразили признательность за ответ руководства с изложением того, каким образом вынесенные рекомендации будут выполняться. Что касается значения координации, в заявлении была запрошена информация о шагах, которые могут быть предприняты для решения проблемы отсутствия признания координационной роли Структуры «ООН–женщины» со стороны более крупных учреждений системы Организации Объединенных Наций и, наоборот, ответственности Структуры «ООН–женщины» за получение такого признания, учитывая при этом обязанность более широкой системы Организации Объединенных Наций обращаться с запросом на взаимодействие со Структурой «ООН–женщины». Учитывая масштабы программ Структуры «ООН–женщины» на местах и то, что успехи в сфере координации в большей степени зависят от индивидуальных особенностей и потенциала, в этом заявлении был поставлен вопрос о том, каким образом можно укрепить институциональные механизмы

на уровне округов и какую роль могли бы сыграть координаторы-резиденты. В данном заявлении содержится призыв к Структуре «ООН–женщины» нанимать опытных сотрудников старшего уровня, обладающих необходимыми навыками, или повышать уровень компетентности и квалификации персонала. Был также поставлен вопрос о том, каким образом Структура «ООН–женщины» планирует ввести в действие общесистемную систему подотчетности и отчетности по искоренению насилия в отношении женщин и располагает ли она необходимыми ресурсами. В заявлении содержится настоятельный призыв ко всем донорам предоставить основные ресурсы, с тем чтобы Структура «ООН–женщины» была в состоянии выполнить свой мандат в области координации действий, а также призыв к Структуре «ООН–женщины» предоставлять гибкое и предсказуемое финансирование женским правозащитным организациям.

29. Во втором совместном заявлении Независимой службе оценки (НСО) была выражена благодарность за представление ее ежегодного доклада, а также признательность за быструю и гибкую адаптацию функции оценки к условиям глобальной пандемии в целях обеспечения того, чтобы оценки эффективности по-прежнему оставались гендерно ориентированными. Наряду с этим НСО была выражена признательность за ее усилия, направленные на активизацию использования результатов проведенных на сегодняшний день оценок эффективности, а также было отмечено, что следующий Стратегический план Структуры «ООН–женщины» на 2022–2025 годы составлен с учетом извлеченных уроков и рекомендаций прошлых оценок, особенно в отношении координации, повышения эффективности и результативности планирования и реализации программ. Помимо поздравления НСО с превосходными результатами работы в этом непростом году, в заявлении отмечается, что для достижения целевых показателей 2021 года необходимы дальнейшие улучшения в нескольких ключевых областях обеспечения результативности. В совместном заявлении к руководству Структуры «ООН–женщины» и НСО обращен призыв уделить пристальное внимание этим областям в плане усиления подотчетности и для достижения этой цели рекомендуется следующее: нарастить потенциал на страновом уровне; продолжить практику проведения оценок страновых портфелей проектов под руководством НСО с целью сосредоточения внимания на проведении стратегических оценок эффективности и достижении результатов более высокого уровня; продолжить работу по использованию результатов оценок эффективности; и повысить качество текущего контроля результатов предпринимаемых усилий. Структуре «ООН–женщины» было настоятельно рекомендовано применять диапазон распределения ресурсов, установленный в пересмотренной Политике в области оценки, и указано на то, что верхний предел данного диапазона на уровне 3 процента от общего объема имеющихся ресурсов представляет собой важный элемент укрепления этой основополагающей функции.

30. В ответ на замечания государств-членов по общеорганизационной оценке эффективности деятельности в области искоренения насилия в отношении женщин директор НСОР подтвердила содержащуюся в докладе рекомендацию сформулировать положение относительно преимуществ координационной деятельности Структуры «ООН–женщины» в достижении конкретных результатов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, а также необходимость увеличения инвестиций в координацию, особенно в отношении повышения квалификации персонала, а также обеспечения стабильности и привлечения старшего управленческого звена на страновом уровне к координации действий в целях обеспечения достижения конкретных результатов. Она признала, что успехи в сфере координации зависят от желания

организаций принимать участие в процессе координации действий, и в этой связи обратилась к делегациям с просьбой побуждать другие учреждения системы Организации Объединенных Наций к сотрудничеству со Структурой «ООН–женщины». Директор НСОП приняла к сведению замечания по докладу о функции оценки, в том числе касающиеся наращивания потенциала на страновом уровне. Заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер подчеркнула важность использования выводов и рекомендаций, содержащихся в обоих докладах и пояснила, что разработка общесистемной системы подотчетности уже ведется.

## VII. Вопросы ревизии и расследований

31. Директор НСОП представила доклад Службы внутренней ревизии (СВР) о деятельности в области проведения внутренних ревизий и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2020 года. Что касается деятельности в области внутренней ревизии, то в соответствии с просьбой Исполнительного совета, содержащейся в его решении 2015/4, данный доклад включал в себя: а) заключение, составленное исходя из объема проделанной работы, в отношении достаточности и эффективности системы руководства, управления рисками и контроля Структуры «ООН–женщины»; б) краткую информацию о проделанной работе и критериях, на которых было основано представленное заключение; в) заявление о соблюдении требований стандартов внутренней ревизии; и г) информацию о том, являются ли ресурсы, используемые для выполнения указанных функций, надлежащими, достаточными и эффективно задействованными для обеспечения желаемого охвата при проведении внутренних ревизий и расследований. В докладе была представлена обновленная информация о ходе выполнения рекомендаций по итогам внутренних ревизий руководством Структуры «ООН–женщины». На основе результатов внутренних ревизий, проведенных в 2020 году, общее заключение СВР заключалось в том, что рабочие процессы Структуры «ООН–женщины», связанные с осуществлением функции общего руководства, управления рисками и обеспечения контроля, в целом устоялись и осуществляются надлежащим образом, но нуждаются в некотором совершенствовании. В частности, в данном докладе были определены четыре фактора риска, которые требуют принятия следующих действий со стороны руководства Структуры «ООН–женщины»: 1) продолжить укрепление второй линии защиты в области управления рисками; 2) нарастить уровень восприятия управленческим звеном необходимости выполнения рекомендаций по итогам общеорганизационных ревизий; 3) нарастить потенциал, особенно на местах, как в плане укомплектования штатов, так и с точки зрения повышения квалификации персонала; и 4) продолжить укрепление подотчетности управленческого звена в области управления рисками и соответствующих систем внутреннего контроля посредством подготовки ежегодных заявлений о средствах внутреннего контроля.

32. Что касается числа расследований, которые в 2020 году находились в производстве, Управление служб внутреннего надзора (УСВН) зарегистрировало поступление 28 заявлений о предполагаемых нарушениях в Структуре «ООН–женщины», а рассмотрение еще 21 дела было перенесено с 2019 года. Из 49 заявлений о предполагаемых нарушениях, рассматривавшихся в 2020 году, 21 дело было закрыто после предварительной оценки УСВН, а 10 дел — после проведения расследования УСВН. Из 21 заявления о

предполагаемых нарушениях, дела по которым были закрыты после предварительной оценки, УСВН передало Структуре «ООН–женщины» 10 заявлений о предполагаемых нарушениях для принятия возможных управленческих мер, 4 из которых были признаны обоснованными, 3 — необоснованными, а 3 — объединены с другим аналогичным делом, связанным с заявлением о предполагаемых нарушениях. Наибольшая доля (21 процент) всех типов заявлений о предполагаемых нарушениях, зарегистрированных УСВН в 2020 году, относилась к предполагаемым случаям запрещенного поведения, за ними следовали случаи мошенничества (16 процентов) и финансовых нарушений (16 процентов). Кроме того, 12 процентов были связаны со злоупотреблением служебными/должностными полномочиями, 9 процентов — с кадровыми вопросами, 9 процентов — с набором персонала и 7 процентов — с закупками. На долю преступной деятельности и сексуальных домогательств пришлось по 2,5 процента.

33. Заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия представила ответ руководства на полученные рекомендации. Она подчеркнула, что, опираясь на результаты ревизий и консультаций, Структура «ООН–женщины» в ходе разработки формулировок следующего стратегического плана Структуры «ООН–женщины» учла все уроки, извлеченные из предыдущих ревизий и оценок эффективности. Далее она подчеркнула, что в целях укрепления второй линии защиты в области управления рисками Структура «ООН–женщины» продолжает совершенствовать систему руководства, управления рисками и соблюдения установленных требований. Она обратила особое внимание на то, что Структура «ООН–женщины» приступила к работе по стандартизации информационных материалов и услуг в целях оказания содействия в масштабном повышении степени воздействия и наращивании потенциала на местном уровне. Затем заместитель Директора-исполнителя прокомментировала выводы по 4 всеохватывающим областям возможных усовершенствований, указанным в докладе, перечислив, каким образом Структура «ООН–женщины» намерена выполнять каждую из вынесенных рекомендаций, и поделилась примерами положительных результатов действий, предпринятых Структурой «ООН–женщины» в ответ на ключевые рекомендации предыдущих лет. Что касается расследований, она подчеркнула, что Структура «ООН–женщины» преисполнена решимости сформировать всеохватную и благоприятную рабочую среду, и рассказала о ряде ключевых инициатив, которые Структура «ООН–женщины» реализовала в 2020 году, таких как поэтапное развертывание в 2020 году ежегодной программы «Диалог руководителей Организации Объединенных Наций» по теме «Вежливость и уважение достоинства на рабочем месте», призванной стимулировать и продвигать культуру соблюдения этических норм в организации, устойчивую к внешним воздействиям. Далее она привлекла внимание к тому, что доклад о дисциплинарных взысканиях за 2020 год свидетельствует о принятии оперативных и надлежащих действий со стороны Структуры «ООН–женщины» по осуществлению политики абсолютной нетерпимости к нарушителям в тех случаях, когда проведение расследования было оправданным и обоснованным.

34. Председателем Консультативного комитета по надзору (ККН) был представлен доклад за период с 1 января по 31 декабря 2020 года. В данном докладе были рассмотрены вопросы результативности надзорной функции Структуры «ООН–женщины», а также ее подотчетность в области внутреннего контроля, включая системы руководства, управления рисками и контроля. В целом ККН пришел к выводу, согласно которому все надзорные функции обеспечивают достижение полезных результатов для деятельности Структуры

«ООН–женщины». Несмотря на ограничения, связанные с пандемией, ККН отметил, что СВР продолжала проводить ревизии, представлять доклады, проводить исследования и оценки, включая консультирование по оценке рисков в ходе подготовки мер реагирования Структуры «ООН–женщины» на пандемию, указав далее, что в отчетных материалах СВР за 2020 год в очередной раз подчеркивается необходимость наращивания потенциала в сфере руководства и структур, обеспечивающих подотчетность. В отношении НСОР в докладе ККН было заявлено, что эти службы вносят полезный вклад в получение результатов общеорганизационной оценки эффективности и способствуют наращиванию общего потенциала Структуры «ООН–женщины» в области проведения оценок эффективности при том, что работа по оценке эффективности может быть усилена в случае четкого определения ролей региональных и страновых отделений в целях выделения надлежащих ресурсов для проведения оценок эффективности. С точки зрения оценки эффективности ККН пришел к выводу, согласно которому НСО также обеспечивает достижение ценных результатов, имеющих общеорганизационное значение, и способствует наращиванию потенциала в области оценки эффективности в целом. В докладе ККН было объявлено, что в своей работе этот комитет будет уделять пристальное внимание задаче своевременного внедрения необходимых усовершенствований в целях сокращения сроков завершения расследований, и отмечено, что НСОР только выиграет от получения дополнительных ресурсов, что позволит сосредоточиться на освоении накопленного опыта и предотвращении случаев мошенничества. Затем был рассмотрен консультативный доклад НСОР по обеспечению соблюдения этических принципов и добросовестности, в котором был выявлен низкий уровень зрелости и необходимость укрепления соответствующих систем и сообщалось, что рекомендации ревизоров касаются ряда аспектов обеспечения системной подотчетности за полученные результаты и выполнение решений по итогам проведенных ревизий.

35. Что касается внутреннего контроля и подотчетности в целом, в докладе ККН Структура «ООН–женщины» была удостоена высокой оценки в связи с успешной корректировкой ее программ в условиях реализации мер реагирования на пандемию и обеспечением учета потребностей женщин, возникающих в связи с пандемией COVID-19. Наряду с этим ККН дал высокую оценку деятельности Структуры «ООН–женщины» в связи с завершением разработки механизма общего управления присутствием на местах и рекомендовал Структуре «ООН–женщины» опираться на эту политику при формировании схемы обеспечения своего присутствия на местах в соответствии с реалистичными сметными оценками наличия ресурсов. Затем в докладе ККН было отмечено, что ключевые руководящие должности были слишком слабо обеспечены ресурсами и что запланированные улучшения в этой области были отложены. Была подчеркнута важность выделения более значительного объема ресурсов для этих функций и заявлено, что в ходе реорганизации функциональных подразделений центральных учреждений следует учитывать потребности этих подразделений в ресурсах. ККН отметил, что в результате проведения ревизий и оценок эффективности было выявлено отсутствие четко сформулированной политики в отношении роли центральных учреждений в их взаимодействии с отделениями на местах, и заявил, что темпы реализации инициатив руководства, направленных на решение этой проблемы, замедлились. Структуре «ООН–женщины» было рекомендовано удвоить свои усилия, направленные на упорядочение этих функций после окончания пандемии, а также вновь был обращен призыв к созданию более надежных систем обеспечения подотчетности, включая более четкое распределение сфер

ответственности за реализацию рабочих процессов и выполнение функциональных обязанностей, а также деятельность центров по обеспечению подотчетности в системе управления. Высшему исполнительному руководству Структуры «ООН–женщины» было рекомендовано усилить внимание к вопросам освоения выделенных средств и реализации согласованных действий, обеспечивающих повышение уровня подотчетности.

36. Заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия выступила с ответом руководства на доклад ККН, отметив достижения Структуры «ООН–женщины» в борьбе с пандемией COVID-19, а также получение от Комиссии ревизоров девятого подряд заключения по итогам ревизии без оговорок. В своем выступлении заместитель Директора-исполнителя подчеркнула приверженность Структуры «ООН–женщины» укреплению ключевых аспектов деятельности, особенно в области управления рисками и внутренних процессов общего руководства. Она отметила меры, предпринимаемые Структурой «ООН–женщины» в этой области, и в качестве примера привела пересмотренную структуру политики управления рисками, структуру политики общего управления присутствием на местах и успешное начало работы Комитета по обзору деловой активности. При этом она выразила согласие с тем, что необходимо предпринять дополнительные меры, и подчеркнула, что Структура «ООН–женщины» продолжит работу над матрицей распределения ответственности по уточнению функций и обязанностей конкретных подразделений и продолжению работы по доработке типологии отделений. Заместитель Директора-исполнителя отметила, что для выполнения рекомендации ККН об увеличении объема ресурсов, выделяемых для осуществления ключевых функций общего руководства и создания специального подразделения по вопросам этики необходимы дополнительные ресурсы. При этом она отметила, что Структура «ООН–женщины» продолжает оценивать целесообразность разработки заявления о средствах внутреннего контроля, но упомянула, что по результатам первоначального анализа для этого Структуре «ООН–женщины» потребуются дополнительные ресурсы. В ответ на замечание ККН о том, что ограниченность имеющихся ресурсов может поставить под угрозу достижение организационных и программных целей Структуры «ООН–женщины», заместитель Директора-исполнителя рассказала о ряде шагов, предпринятых в целях увеличения поддержки, ориентированной на достижение конкретных результатов, комплексное планирование, более тесную увязку результатов и ресурсов, а также создание механизма надзора и текущего контроля результативности. Наконец, она упомянула о консультациях между Структурой «ООН–женщины» и Управлением Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития по вопросу об оказании влияния на обеспечение гендерного равенства в странах, где Структура «ООН–женщины» не представлена, при посредстве координаторов-резидентов.

37. В ходе интерактивного диалога после выступлений одна из делегаций поблагодарила Службу внутренней ревизии, ККН и руководство Структуры «ООН–женщины» за обновленную информацию и важные выводы. Представитель данного государства-члена выразил уверенность в том, что надзорные функции Структуры «ООН–женщины» смогли адаптироваться к вызовам пандемии COVID-19, и призвал Структуру «ООН–женщины» выполнить рекомендации по совершенствованию надзорных функций. Был также задан вопрос о том, в каких областях Структура «ООН–женщины» видит наличие потенциала унификации ряда определений и докладов по согласованию с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций с учетом

того, что это важное мероприятие позволит повысить уровень прозрачности и эффективность надзорной деятельности, а также откроет перед организациями возможность извлекать уроки из опыта работы друг друга. Директор НСОП ответила, что с конца 2020 года Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Всемирная продовольственная программа (ВПП) и Структура «ООН–женщины» ведут совместную работу по унификации деятельности в соответствии с решением, принятым Исполнительным советом ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС в 2020 году. Она добавила, что в целях изучения имеющегося потенциала и открывающихся возможностей унификации и выработки рекомендаций для рассмотрения данными организациями были созданы две рабочие группы — одна по внутренней ревизии и одна по расследованиям. Директор подчеркнула, что Структура «ООН–женщины» привержена делу унификации деятельности, признавая при этом, что другие организации имеют различную степень зрелости в плане создания службы внутренней ревизии или функционирования системы общего руководства деятельностью по управлению рисками и осуществлению контроля. Она отметила, что, учитывая практику проведения расследований в Структуре «ООН–женщины» УСВН, унификация данного аспекта деятельности может оказаться более сложным процессом, но при этом она заверила Исполнительный совет в том, что Структура «ООН–женщины» продолжит активно взаимодействовать и работать в тесном сотрудничестве с 5 другими организациями по определению возможных путей унификации их деятельности.

### **VIII. Вопросы политики и программной деятельности**

38. Заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель представила обновленную информацию о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах и сексуальных домогательствах (СЭН/СД). Она подчеркнула глубокую приверженность Структуры «ООН–женщины» обеспечению безопасной, всеохватной и уважительной рабочей среды при наличии самых высоких стандартов политических установок и процессов, обеспечивающих эффективное предупреждение случаев СЭН/СД и реагирования на них на основе подхода, ориентированного на интересы потерпевших. Она отметила, что для устранения коренных причин этих явлений Структура «ООН–женщины» стремится добиться изменения культуры, которая рассматривает проблему соотношения властных полномочий, лидерских качеств и роли цивилизованного поведения с точки зрения создания среды, в которой уважение достоинства и прав человека являются нормой. В связи с этим она рассказала о том, что Структура «ООН–женщины» разработала стратегию создания всеохватной рабочей среды, призванную обеспечить укрепление лидерских качеств и уделить особое внимание вопросам управления людскими ресурсами и продвижения принципов многообразия, всеохватности и высоких стандартов поведения. Далее глава Структуры «ООН–женщины» остановилась на усилиях, предпринятых в 2020 году в порядке реагирования на случаи СЭН/СД, которые включали в себя проведение занятий по профессиональной подготовке на основе заранее разработанных сценариев, разработку плана проведения многогранной образовательно-просветительской кампании по вопросам СД, профессиональную подготовку партнеров и их сотрудников, а также разработку плакатов и листовок на местных языках с ключевой отчетной информацией.

39. Заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель добавила, что оценка рисков, связанных с СЭН/СД, ведется в рамках системы управления общеорганизационными рисками Структуры «ООН–женщины» и что при необходимости принимаются меры по их смягчению. Далее она подчеркнула, что Структура «ООН–женщины» следит за тем, чтобы ее партнеры-исполнители соблюдали требования минимальных стандартов предупреждения случаев СЭН/СД и реагирования на них, и что эта работа ведется во взаимодействии с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций с целью внедрения инструментов оценки единого кадрового резерва, обеспечивающих дальнейшее усиление гарантий и принятие соответствующих мер в отношении СЭН/СД. При этом она привлекла внимание к тому, что во всех вопросах, связанных с СЭН/СД, Структура «ООН–женщины» поддерживает и поощряет подход, ориентированный на интересы потерпевших, и обеспечивает, чтобы мнение жертв насилия ставилось во главу угла всех предпринимаемых усилий, в том числе с помощью безопасных и доступных механизмов передачи сообщений. Она сообщила, что система отслеживания случаев СЭН постоянно обновляется. Директор по людским ресурсам добавил, что Структура «ООН–женщины» выполнила 12 рекомендаций, вынесенных компанией «Делойт».

40. Дополняя заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя, заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия отметила, что Структура «ООН–женщины» принимает активное участие в работе Целевой группы Координационного совета руководителей (КСР) по борьбе с сексуальными домогательствами с момента ее создания в 2017 году. Она рассказала, что Структура «ООН–женщины» внесла свой вклад в работу Целевой группы, предоставив рекомендации по вопросам политики и разработав общесистемные инструктивные материалы и информационные механизмы, такие как Типовая политика системы Организации Объединенных Наций в отношении сексуальных домогательств и база данных для проверки персонала («Clear Check»). Далее она обрисовала пять направлений работы данной Целевой группы, особо отметив четвертое направление работы, которое направлено на создание платформы по обмену знаниями и ресурсами для внутренней и внешней аудитории с целью обмена надлежащими методами практической работы и взаимного обучения. Она добавила, что это направление работы также ориентировано на расширение целенаправленной информационно-пропагандистской деятельности по распространению информации об усилиях системы Организации Объединенных Наций в области искоренения СД посредством проведения периодических брифингов для государств-членов. Далее она упомянула, что Структура «ООН–женщины», которая с 2018 года представляет сеть координаторов по гендерным вопросам в Целевой группе КСР, возглавляет и координирует работу этой сети, насчитывающей более 400 координаторов по гендерным вопросам из всех учреждений системы Организации Объединенных Наций. Она отметила, что координаторы по гендерным вопросам не занимаются рассмотрением дел как таковых, но обладают информацией в этой области, которая позволяет им консультировать пострадавших лиц в тех случаях, когда такие дела могут быть возбуждены.

41. После предоставления слова для участия в прениях ряд делегаций, выступивших с совместным заявлением, выразили Структуре «ООН–женщины» благодарность за ее приверженность работе по созданию безопасных условий труда для своих сотрудников и борьбе с СЭН/СД. В данном совместном заявлении были определены четыре основных элемента, которые могли бы помочь в дальнейшем совершенствовании мер реагирования Структуры «ООН–женщины»: 1) устранение коренных причин СЭН/СД и повышение

осведомленности; 2) смягчение рисков; 3) усиление мер реагирования на страновом уровне и межучрежденческого взаимодействия; и 4) оказание поддержки пострадавшим и обеспечение доступа к конфиденциальным каналам передачи сообщений. В данном совместном заявлении был также поставлен вопрос о том, какие именно меры предпринимает Структура «ООН–женщины» в целях изменения культурных традиций и устранения ряда коренных причин СЭН/СД, как эти действия отражены в стратегических записках странового уровня и как Структура «ООН–женщины» приводит свою деятельность в соответствие с инициативой по осуществлению, изложенной Генеральным секретарем Организация Объединенных Наций в его докладе о специальных мерах. Наряду с этим делегации поинтересовались, каким образом Структура «ООН–женщины» планирует информировать государства-члены о достигнутом прогрессе и какие действия она предпринимает для обеспечения дальнейшего текущего контроля за ходом выполнения 12 рекомендаций и оценки степени их воздействия. Наконец, в совместном заявлении содержался вопрос о том, как Структура «ООН–женщины» осуществляет Протокол Организации Объединенных Наций об оказании помощи жертвам, с тем чтобы обеспечить осведомленность пострадавших о своих правах и их доступ к предоставляемой поддержке.

42. В ответ Директор по людским ресурсам напомнил, что Структура «ООН–женщины» признает и подтверждает, что СЭН/СД глубоко укоренились и находят свое отражение в проявлениях неравенства и несбалансированности распределения властных полномочий и что она разработала стратегию создания всеохватной рабочей среды, направленную на укрепление лидерских качеств, дальнейшее совершенствование системы управления людскими ресурсами и продвижение принципов многообразия, всеохватности и высоких стандартов поведения. Директор по людским ресурсам также поделился многочисленными примерами из деятельности Структуры «ООН–женщины» в 2020 году, связанными с этой работой. Далее он рассказал о действующих мерах по снижению рисков, в том числе в работе с партнерами-исполнителями, и подчеркнул, что во всех вопросах, связанных с СЭН/СД, Структура «ООН–женщины» поддерживает и продвигает подход, ориентированный на интересы потерпевших. Он подтвердил, что Структура «ООН–женщины» ввела в действие Протокол об оказании помощи жертвам при посредстве своих региональных и страновых координаторов по вопросам защиты от сексуальной эксплуатации и надругательств (ЗСЭН) и межучрежденческой сети взаимодействия. Далее Директор по людским ресурсам отметил, что включение проблематики СЭН/СД в ЧВОП 2020 года обеспечит, чтобы противоправное сексуальное поведение оставалось в центре повестки дня системы Организации Объединенных Наций, и что Структура «ООН–женщины» вносит свой вклад в обеспечение того, чтобы цели борьбы с СЭН/СД были в достаточной мере отражены в системе текущего контроля ЧВОП. Наконец, он подтвердил, что заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель будет на ежегодной основе продолжать представлять Исполнительному совету доклады о проделанной работе в этой области и принятых мерах. Заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер отметила, что проблема СЭН/СД относится к области борьбы с насилием в отношении женщин, над которой ведут работу многие страновые отделения Структуры «ООН–женщины», в том числе посредством изменения социальных норм, и в этой связи данная проблема нашла свое отражение в стратегических записках. Заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия добавила, что Структура «ООН–женщины» признает необходимость снижения рисков и

проведения анализа, что способствует раннему выявлению и предупреждению, а также изменению культурных традиций.

43. Исполнительный совет также заслушал обновленную информацию об осуществлении резолюции 72/279 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, которую представила заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия. Она подчеркнула, что Структура «ООН–женщины» продолжает тесно сотрудничать со своими партнерами в системе Организации Объединенных Наций в целях достижения слаженных, эффективных и действенных результатов в интересах женщин и девочек на страновом и глобальном уровнях и остается преисполненным решимости партнером в деле переориентации и реформирования системы развития Организации Объединенных Наций. Она уточнила, что Структура «ООН–женщины» продолжает отстаивать и поддерживать усилия по обеспечению того, чтобы задача обеспечения гендерного равенства оставалась в центре усилий по переориентации системы Организации Объединенных Наций, в том числе посредством оказания поддержки в проведении совместного анализа и планирования в рамках межучрежденческих тематических групп по гендерным вопросам, накоплении статистических и иных данных как информационной основы такого анализа, установлении стандартов всестороннего учета гендерной проблематики и разработке технических записок. Далее она упомянула об информационно-пропагандистской деятельности Структуры «ООН–женщины» и оказанной с ее стороны поддержке в обеспечении применения маркеров гендерного равенства в сочетании с целевыми финансовыми показателями и отметила, что данная работа была осуществлена максимально эффективно в рамках Многостороннего партнерского целевого фонда Организации Объединенных Наций по реагированию и восстановлению в связи с кризисом COVID-19 (МПЦФ COVID-19). Заместитель Директора-исполнителя отметила, однако, что данная практика еще не получила достаточно широкого распространения, поскольку гендерные маркеры и целевые финансовые показатели применяются не во всех целевых фондах и механизмах объединенного финансирования, указав на то, что Структура «ООН–женщины» тесно сотрудничает с Управлением по МПЦФ COVID-19, чтобы довести информацию об извлеченных уроках до сведения участников всех других фондов. Заместитель Директора-исполнителя подчеркнула, что в контексте своего нового Стратегического плана на 2022–2025 годы Структура «ООН–женщины» будет и далее совершенствовать свою модель оперативной деятельности с упором на управление операционной результативностью и будет продолжать добиваться эффективности и действенности посредством координации и сотрудничества.

44. После предоставления слова для участия в прениях ряд делегаций выразили признательность Структуре «ООН–женщины» за активное участие в программе реформирования системы Организации Объединенных Наций и за обеспечение того, чтобы гендерное равенство находилось в центре процесса реформ. Одно из государств-членов подчеркнуло важность гибкого и предсказуемого финансирования, особенно по линии основных ресурсов, отметив важные результаты, достигнутые благодаря применению гендерного маркера в работе МПЦФ COVID-19. Оно призвало Структуру «ООН–женщины» сохранить набранную динамику при институционализации целевых финансовых показателей деятельности по обеспечению гендерного равенства во всех целевых фондах и поставило вопрос о том, какие усилия по улучшению работы необходимо предпринять координаторам-резидентам, страновым группам Организации Объединенных Наций (СГООН) и другим организациям для

достижения более качественных результатов в области всестороннего учета гендерной проблематики и обеспечения гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Другая делегация заявила о признании вклада Структуры «ООН–женщины» в создание новой системы координаторов-резидентов и выразила Структуре «ООН–женщины» благодарность за ее усилия по обеспечению того, чтобы вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин красной нитью проходили через все совместные программы Организации Объединенных Наций. В целях обеспечения взаимодополняемости совместных усилий данная делегация обратилась к Структуре «ООН–женщины» с призывом наладить партнерские связи с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Наряду с этим она рекомендовала Структуре «ООН–женщины» продолжить взаимодействие с Управлением Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития по вопросам обновления системы управленческой подотчетности, обеспечивая ее полное внедрение и предоставляя при необходимости свои замечания и пожелания.

45. Отвечая на заданный вопрос, заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия выделила ряд аспектов, которые создадут в системе стимулы для серьезного отношения к задаче обеспечения гендерного равенства. Например, она подчеркнула важность присутствия старших сотрудников на местах, участия Структуры «ООН–женщины» в наборе и назначении координаторов-резидентов, а также участия Структуры «ООН–женщины» в оценке работы управленческого звена и координаторов-резидентов. Наряду с этим она отметила необходимость стандартизации документов, подготовленных Структурой «ООН–женщины», которые могут быть поэтапно внедрены без особого труда, таких как общесистемный план действий СГООН (ОСПД) и обзоры ситуации с обеспечением гендерного равенства. Начальник подотдела политического анализа и разработки программ подчеркнула важность наличия стандартизированных инструментов, обеспечивающих последовательное применение принципа гендерного равенства. Заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер добавила, что почти половина всех координаторов-резидентов — женщины, что, по ее мнению, имеет большое значение для выдвижения этих аспектов деятельности на первый план. Директор Управления Организации Объединенных Наций по координации деятельности в целях развития предложила создать официальный механизм систематического взаимодействия, который бы при обнаружении пробелов в деятельности обеспечивал объединение экспертных знаний и опыта работы по учету гендерной проблематики, накопленных в различных структурах, поскольку в настоящее время такого механизма пока еще не существует. Развивая эту идею, заместитель Директора-исполнителя Анита Бхатия подчеркнула необходимость выделения финансовых ресурсов, чтобы слова о гендерном равенстве не расходились с действиями. Она также подчеркнула, что несколько подразделений Организации Объединенных Наций продолжают готовить доклады, в которых вопросам всестороннего учета гендерной проблематики и обеспечения гендерного равенства не уделяется должного внимания. Она обратилась к членам Исполнительного совета с просьбой принять меры в отношении таких упущений в соответствующих руководящих органах, признав при этом, что Структура «ООН–женщины» несет ответственность за создание рабочих процессов и систем, которые позволят принимать необходимые меры на ранней стадии.

## IX. Закрытие сессии

46. Выступая с заключительным словом от имени заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя, заместитель Директора-исполнителя Оса Регнер поблагодарила Председателя и заместителя Председателя за эффективное руководство работой сессии, а также других членов Бюро и делегации за их вклад и участие, подчеркнув при этом важность поддержания тесного взаимодействия между Структурой «ООН-женщины» и Исполнительным советом.

47. Заместитель Директора-исполнителя поблагодарила делегации за их рекомендации и поддержку усилий Структуры «ООН-женщины» по реализации текущего стратегического плана. В ответ на заявления, касающиеся следующего стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2022–2025 годы, заместитель Директора-исполнителя выразила признательность Исполнительному совету за широкую поддержку проекта, но также признала обеспокоенность, выраженную рядом делегаций. Она завершила Исполнительный совет, что Структура «ООН-женщины» с надлежащим вниманием рассмотрит все представленные мнения.

48. Что касается ресурсов, заместитель Директора-исполнителя высоко оценила поддержку и признание государствами-членами позитивных усилий Структуры «ООН-женщины» в деле мобилизации ресурсов и отметила, что для Структуры «ООН-женщины» крайне важно, чтобы следующий стратегический план был обеспечен достаточными ресурсами. Она подчеркнула, что Структура «ООН-женщины» располагает самым широким присутствием в странах Африки, но с тревогой отметила, что почти все программы на этом континенте по-прежнему нуждаются в увеличении ресурсной базы. В связи с выраженной рядом делегаций обеспокоенностью в отношении того, что Структуре «ООН-женщины» не удастся обеспечить достижение целевого показателя по регулярным ресурсам на 2020 год, заместитель Директора-исполнителя призвала государства-члены предпринять решительные шаги по приведению своих обязательств в соответствие с задачей достижения целевых финансовых показателей, подчеркнув при этом, что Структура «ООН-женщины» будет продолжать выявлять возможности повышения эффективности для устранения возможного дефицита. Далее она обратила внимание на важное значение укрепления стратегических и взаимодополняющих партнерских связей, в том числе с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций. Наряду с этим она подчеркнула важность обеспечения всеохватности и добавила, что Структура «ООН-женщины» желает уделять больше внимания обеспечению представленности молодых женщин и девочек и работе с мужчинами и мальчиками.

49. Заместитель Директора-исполнителя поблагодарила делегации за их поддержку активной роли Структуры «ООН-женщины» в переориентации деятельности Организации Объединенных Наций в рамках новой системы развития Организации Объединенных Наций, и напомнила о необходимости того, чтобы Структура «ООН-женщины» постоянно работала над усилением подотчетности по вопросам обеспечения гендерного равенства как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и по каналам своих партнерских связей в странах осуществления программ. Помимо координации, заместитель Директора-исполнителя подчеркнула, что Структура «ООН-женщины» будет продолжать использовать свой тройной мандат и оказывать

поддержку государствам-членам в укреплении глобальных норм и стандартов, воплощением которых станут реальные изменения в жизни женщин и девочек.

50. Затронув вопрос ревизий и оценок эффективности, заместитель Директора-исполнителя поблагодарила делегации за признание эффективной работы, проведенной Структурой «ООН–женщины» и ее надзорными службами в 2020 году. Она отметила, что Структура «ООН–женщины» будет использовать результаты оценок эффективности и свои рекомендации в целях создания информационной основы своего стратегического плана. Заместитель Директора-исполнителя также приняла к сведению замечания ряда делегаций, призвавших Структуру «ООН–женщины» обеспечить достижение целевых финансовых показателей, предусматривающих выделение 2-3 процентов от общего объема ресурсов на цели проведения оценок эффективности. Далее она подчеркнула, что Структура «ООН–женщины» уделяет первоочередное внимание реагированию на случаи СЭН/СД в целях борьбы с этими преступлениями и неправомерными действиями в отношении женщин.

51. В заключение Председатель Исполнительного совета выразил свою признательность всем участникам за их целеустремленность, приверженность делу и вклад в работу организации. Он поблагодарил своих коллег из числа членов Бюро за их руководящую и направляющую роль и выразил уверенность в том, что итоги ежегодной сессии позволят эффективно и действенно направлять работу Структуры «ООН–женщины» по мере того, как она приближается к завершению выполнения своего текущего стратегического плана и приступает к новому циклу построения более совершенного мира для всех, в центре которого находятся женщины и девочки.

52. На этом сессия была объявлена закрытой.

## Приложение I

### Решения, принятые на ежегодной сессии 2021 года

#### 2021/2

#### **Ежегодный доклад заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин о ходе выполнения Стратегического плана на 2018–2021 годы**

##### *Исполнительный совет*

- 1. принимает к сведению доклад Заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин о ходе работы по реализации Стратегического плана на 2018–2021 годы (UNW/2021/2) и далее отмечает, что на сегодняшний день Структура «ООН–женщины» добилась значительных результатов в достижении годовых целевых показателей;*
- 2. признает меры, принятые Структурой «ООН–женщины» в рамках скоординированных международных мер реагирования на пандемию COVID-19, в том числе путем создания и использования соответствующих инструментов анализа и сбора данных, которые содействуют всестороннему учету гендерной проблематики в мерах реагирования на пандемию COVID-19 и последующего восстановления;*
- 3. рекомендует Структуре «ООН–женщины» учесть уроки, извлеченные в ходе осуществления Стратегического плана на 2018–2021 годы, включая его среднесрочный обзор, а также в период реализации предыдущих стратегических планов;*
- 4. рекомендует Структуре «ООН–женщины» провести оценку целевых показателей промежуточных результатов, предусмотренных Стратегическим планом на 2018–2021 годы, особенно тех, которые постоянно перевыполняются, и представить альтернативные варианты в Стратегическом плане на 2022–2025 годы;*
- 5. настоятельно призывает Структуру «ООН–женщины» при необходимости продолжить приведение своей сводной таблицы результатов в соответствие с Пекинской декларацией и Платформой действий и Целями в области устойчивого развития;*
- 6. рекомендует Структуре «ООН–женщины» разработать сводную таблицу результатов для Стратегического плана на 2022–2025 годы в соответствии с применимыми руководящими указаниями ЧВОП 2020 года и просит Структуру «ООН–женщины» в тех случаях, когда это представляется целесообразным, и, принимая во внимание собственные первоочередные задачи, привести свои показатели в соответствие с показателями других учреждений системы Организации Объединенных Наций, уделяя особое внимание всем уровням достижения результатов, и в максимальной степени использовать общие показатели результатов;*

7. *просит* Структуру «ООН–женщины» заблаговременно до начала второй очередной сессии 2021 года предоставить более подробную информацию о сводной таблице результатов, в том числе в контексте ее взаимосвязи с ЧВОП;
8. *постановляет* препроводить доклад Экономическому и Социальному Совету.

23 июня 2021 года

## 2021/3

### **Доклад о функции оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за 2020 год**

#### *Исполнительный совет*

1. *принимает к сведению* доклад о функции оценки Структуры «ООН–женщины» за 2020 год, а также программу работы и бюджет Независимой службы оценки на 2021 год;
2. *с удовлетворением отмечает*, что Структура «ООН–женщины» продолжает поддерживать независимую, заслуживающую доверия и полезную систему оценки эффективности, а также ее вклад в общесистемные усилия по проведению гендерно ориентированных оценок эффективности и наращиванию национального потенциала в области оценки эффективности;
3. *принимает к сведению* доклад об общеорганизационной оценке эффективности деятельности Структуры «ООН–женщины» в области координации действий в рамках системы Организации Объединенных Наций и ее более широкой роли организатора форумов по искоренению насилия в отношении женщин;
4. *принимает к сведению* результаты экспериментальной оценки мер по учету особых потребностей лиц с инвалидностью в ходе проведения оценок эффективности;
5. *отмечает* прогресс, достигнутый в осуществлении решения 2020/4, и *просит* Структуру «ООН–женщины» продолжить прилагать усилия в целях осуществления этого решения в полном объеме с уделением особого внимания ключевым показателям результативности деятельности, которые могут быть в последствии усовершенствованы, и далее отмечает ее усилия, направленные на обеспечение активной адаптации функции оценки эффективности к вызовам, создаваемым пандемией COVID-19;
6. *рекомендует* Структуре «ООН–женщины» увеличить объемы выделяемых средств в целях направления не менее 2 процентов и вплоть до 3 процентов от общего объема расходов по программам на обеспечение функции оценки эффективности и просит Структуру «ООН–женщины» и далее вести работу по сохранению независимости Независимой службы оценки и обеспечению того, чтобы члены Консультативного комитета по надзору (ККН) обладали соответствующей профессиональной квалификацией в области оценки эффективности;
7. *заявляет* о своей неизменной поддержке деятельности по укреплению независимой функции оценки эффективности в Структуре «ООН–женщины».

23 июня 2021 года

**2021/4**

**Доклад о деятельности в области внутренней ревизии  
и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2020 года**

*Исполнительный совет*

1. *принимает к сведению* доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2020 года и соответствующий ответ руководства;
2. *принимает к сведению* доклад Консультативного комитета по надзору за период с 1 января по 31 декабря 2020 года;
3. *рекомендует* руководству Структуры «ООН–женщины» продолжить укрепление второй линии защиты в области управления рисками и работу по подготовке заявления о средствах внутреннего контроля;
4. *призывает* Независимые службы оценки и ревизии Структуры «ООН–женщины» в координации с поставщиком услуг по проведению внешних расследований Структуры «ООН–женщины» продолжить работу с ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, ЮНИСЕФ и ВПП по согласованию унифицированных определений и отчетности по вопросам внутренних ревизий и расследований в тех случаях, когда это применимо и насколько это возможно, и в установленном порядке предоставить свои замечания и пожелания Исполнительному совету Структуры «ООН–женщины».

23 июня 2021 года

---