

**Основная сессия 2013 года**

Женева, 1–26 июля 2013 года

Пункт 7(с) предварительной повестки дня**

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

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 2012/24 Экономического и Социального Совета. В нем дается оценка прогресса по линии осуществления стратегии обеспечения учета гендерных аспектов в системе Организации Объединенных Наций. В соответствии с этой резолюцией, особое внимание в докладе вопросам укрепления подотчетности в общесистемной работе в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которая проводится на глобальном и страновом уровнях. В нем, в частности, содержится обзор Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

Впервые, доклад Генерального секретаря об учете гендерных аспектов был составлен на основе анализа отчетов о ходе осуществления Общесистемного плана действий, которые были представлены 55 подразделениями Организации Объединенных Наций. Кроме того, доклад опирается на информацию, представленную координаторами-резидентами в 123 годовых докладах за 2012 год. Такой подход позволяет получить более полную картину показателей и данных по всей системе по сравнению с прошлым периодом.

В заключительной части доклада представлены рекомендации для рассмотрения Экономическим и Социальным Советом.

* Переиздано по техническим причинам 9 октября 2013 года.

** E/2013/100.



I. Введение

1. Настоящий доклад подготовлен во исполнение резолюции 2012/24 Экономического и Социального Совета, в которой Совет просил Генерального секретаря представить ему доклад об осуществлении указанной резолюции. Особое внимание предлагалось уделить прогрессу, достигнутому в осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, в качестве нового механизма укрепления подотчетности в работе Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин. Ниже приведены результаты отчетности в 2013 году, которые призваны служить исходными базовыми показателями работы системы Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства на общеорганизационном уровне, по которым будет сверяться дальнейший прогресс.

2. Доклад состоит из пяти разделов. Раздел I представляет собой введение; в разделе II содержится общий обзор хода осуществления Общесистемного плана действий; в разделе III представлена оценка прогресса, достигнутого подразделениями системы Организации Объединенных Наций в реализации усилий по учету гендерных аспектов в работе всех оперативных механизмов; в разделе IV содержится анализ остающихся недостатков и проблем; и в разделе V приводятся рекомендации в отношении скорейшей реализации мер, которые должны быть рассмотрены Советом.

3. Доклад был подготовлен на основе информации и данных, представленных 55 подразделениями Организации Объединенных Наций в их отчетах и координаторами-резидентами в их 123 годовых докладах за 2012 год, а также на основе материалов из других источников.

II. Содействие повышению общесистемной подотчетности в работе Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

4. Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин¹ направлен на повышение подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Его принятие и внедрение во всей системе Организации Объединенных Наций подтверждают правильность применения гендерного подхода к решению широкого спектра задач Организации Объединенных Наций в таких областях, как поддержание мира и безопасности, защита прав человека, предоставление помощи в целях развития и оказание гуманитарной помощи.

¹ См. www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/.

5. Общесистемный план действий содержит в себе 15 показателей оценки работы, которые сгруппированы по шести широким и общим функциональным направлениям деятельности². Этот план образует новую модель укрепления подотчетности и позволяет получить мгновенную картину состояния работы в области обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин. Помимо установления общих стандартов оценки и механизмов мониторинга, этот план призван поощрять реализацию практических мер и мобилизацию ресурсов для достижения этих стандартов.

6. Общесистемный план действий предполагает необходимость существенного и неотложного переноса ряда акцентов в подходах системы Организации Объединенных Наций к решению проблем обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин, как это показано в таблице ниже.

<i>До принятия Общесистемного плана действий</i>	<i>После принятия Общесистемного плана действий</i>
Ограниченное число методических и руководящих указаний по вопросам обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций	Согласованные стандарты, их применение и мониторинг в рамках всей системы Организации Объединенных Наций
Неоднократные и невыполненные просьбы государств-членов в отношении создания механизма подотчетности	Единообразный и общесистемный механизм подотчетности, который был одобрен Экономическим и Социальным Советом в его резолюции 2012/24 и Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/226
Ответственность за работу в области обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин ограничивалась лишь отделами и координаторам по гендерным вопросам	Децентрализованная ответственность и актуализация проблематики обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин в рамках всей системы Организации Объединенных Наций
Разрозненные и отрывочные данные и отчеты о работе по обеспечению гендерного равенства и расширению возможностей женщин	Унификация и гармонизация собираемых данных и отчетных показателей, позволяющих выявлять сильные и слабые стороны в работе Организации Объединенных Наций

² Эти шесть направлений работы соответствуют шести компонентам стратегии достижения гендерного равенства, утвержденной в 2006 году Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций: подотчетность; ориентированное на результаты управление; надзорная деятельность на основе мониторинга, оценки и отчетности; людские и финансовые ресурсы; кадровый потенциал; и слаженность, координация и управление знаниями.

7. Результаты отчетов о ходе осуществления Общесистемного плана действий за первый год после его принятия позволят установить базовые показатели, по которым будут сверяться все показатели дальнейшей работы. Все подразделения системы Организации Объединенных Наций, ее департаменты, управления и отделения должны будут выйти к 2017 году на установленные стандарты, которые приводятся ниже³.

А. Базовые показатели отчетности

8. Общесистемный план действий предусматривает механизм отчетности о результатах работы и достигнутом прогрессе на основе использования градуированной системы самооценок, состоящей из пяти категорий: «не применимо»; «не учитывается»⁴; «приближается к требованиям»; «удовлетворяет требованиям»; «превышает требования». Самой низкой приемлемой оценкой работы системы Организации Объединенных Наций по выполнению межправительственных мандатов должна быть оценка «удовлетворяет требованиям». Оценки ниже уровня «удовлетворяет требованиям» должны сопровождаться обязательной разработкой планов по устранению недостатков, с установленными сроками выполнения, заложенными бюджетными ассигнованиями и назначенными ответственными лицами за исполнение. Планы по устранению недостатков должны предусматривать дополнительные меры, способствующие достижению дальнейшего прогресса. Такие планы должны быть также важнейшим инструментом обеспечения прогресса и подотчетности в рамках реализации Общесистемного плана действий.

9. Свои самоотчеты представили 55 подразделений Организации Объединенных Наций, или 82 процента об общего числа подразделений, которые обязаны представлять такую отчетность⁵. Каждый отчет был рассмотрен Структу-

³ Технические подразделения и подразделения с персоналом менее 500 сотрудников должны будут выйти на установленные стандарты оценки работы до 2019 года.

⁴ «Не применимо» означает, что этот показатель не относится к этому конкретному подразделению (например, если оно не имеет отдела по проведению оценок). «Не учитывается» означает, что подразделение не занимается вопросами в той сфере, на которую распространяется этот показатель.

⁵ Подразделения, представившие отчеты, разбиты на отдельные категории, по которым проводился анализ. К этим категориям относятся: а) подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций: Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент полевой поддержки, Департамент по вопросам управления, Департамент по политическим вопросам, Департамент общественной информации, Департамент операций по поддержанию мира, Департамент по вопросам охраны и безопасности, Европейская экономическая комиссия (ЕЭК), Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА), Управление по вопросам отправления правосудия, Управление по координации гуманитарных вопросов, Управление по вопросам разоружения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, странам, не имеющим выхода к морю и малым островным развивающимся государствам, Управление служб внутреннего надзора (УСВН), Управление по правовым вопросам, Управление по поддержке миростроительства, Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД),

рой Организации Объединенных Наций по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин («ООН-женщины»). После внесения корректировок и вторичного представления отчета соответствующим подразделением разница между оценкой работы, которая была дана самим подразделением, и оценкой его работы, которая была дана структурой «ООН-женщины», сохранилась лишь в 3 процентах случаев, а это свидетельствует о том, что пока-

Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), секретариат Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (РКООНИК), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам («ООН-Хабитат»), Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК), Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; b) фонды и программы: Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР), Международная организация по миграции (МОМ), Центр международной торговли (ЦМТ), Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Фонд капитального развития Организации Объединенных Наций (ФКРООН), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Ближневосточное агентство для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Программа добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН), Структура Организации Объединенных Наций по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), Всемирная продовольственная программа (ВПП); c) специализированные учреждения: Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО), Международная организация труда (МОТ), Международный учебный центр МОТ, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ); d) специализированные учреждения технической направленности: Подготовительная Комиссия Организации Договора о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний (ДВЗЯИ), Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Международная морская организация (ММО), Международный союз электросвязи (МСЭ), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Всемирный почтовый союз (ВПС), Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС), Всемирная организация туризма (ВОТ), Всемирная метеорологическая организация (ВМО). В число 12 подразделений, которые не представили доклады об осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, входят а) учебные и научно-исследовательские институты: Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения (ЮНИДИР), Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД), Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций, Университет Организации Объединенных Наций (УООН); b) подразделения Секретариата: Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Канцелярия Специального советника по Африке, Управление Организации Объединенных Наций по вопросам уменьшения опасности бедствий, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; c) специализированные учреждения технической направленности: Международная организация гражданской авиации (ИКАО). Всемирный банк, Международный валютный фонд (МВФ) и Всемирная торговая организация (ВТО) принимали участие в разработке и внедрении Общесистемного плана действий, однако они отметили, что они не будут представлять отчетность по его осуществлению, с учетом их статуса по отношению к системе Организации Объединенных Наций.

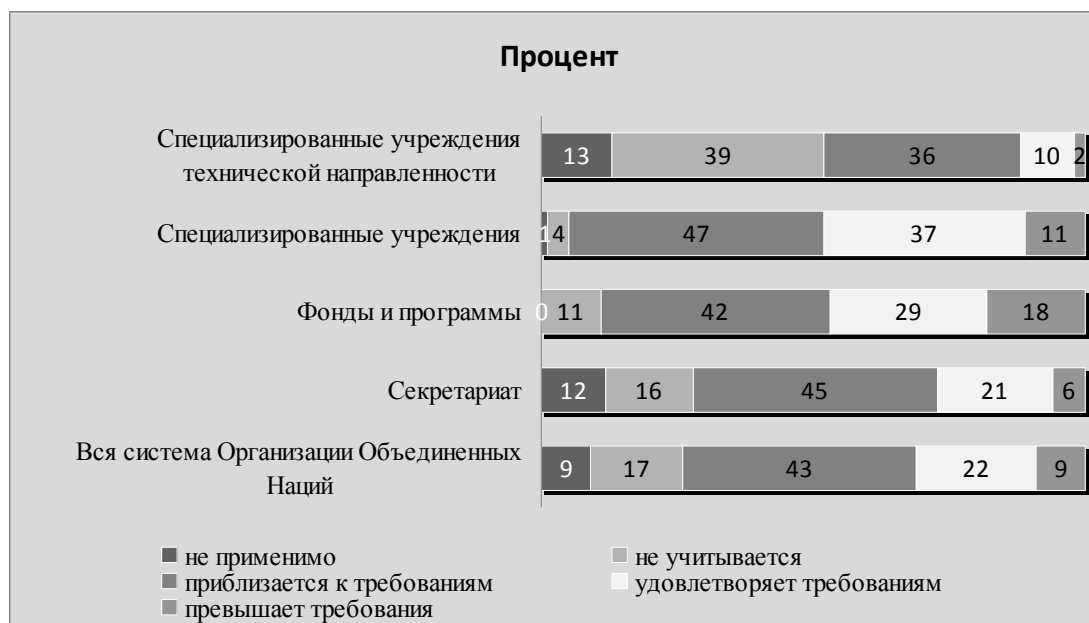
затели результативности работы являются объективными критериями⁶. При этом вызывает беспокойство то, что 12 подразделений, среди которых 50 процентов составляют учебные и научно-исследовательские институты Организации Объединенных Наций, не представили свои отчеты.

10. Для целей анализа подразделения были разбиты на четыре категории (см. диаграмму I и сноску 5) на основе стандартной структуры Организации Объединенных Наций⁷, позволяющей облегчить анализ данных во всей системе по отдельным компонентам и показателям работы (см. диаграмму II).

В. Общие выводы за 2013 год

Диаграмма I

Оценка работы системы Организации Объединенных Наций с применением 15 показателей, в разбивке по подразделениям



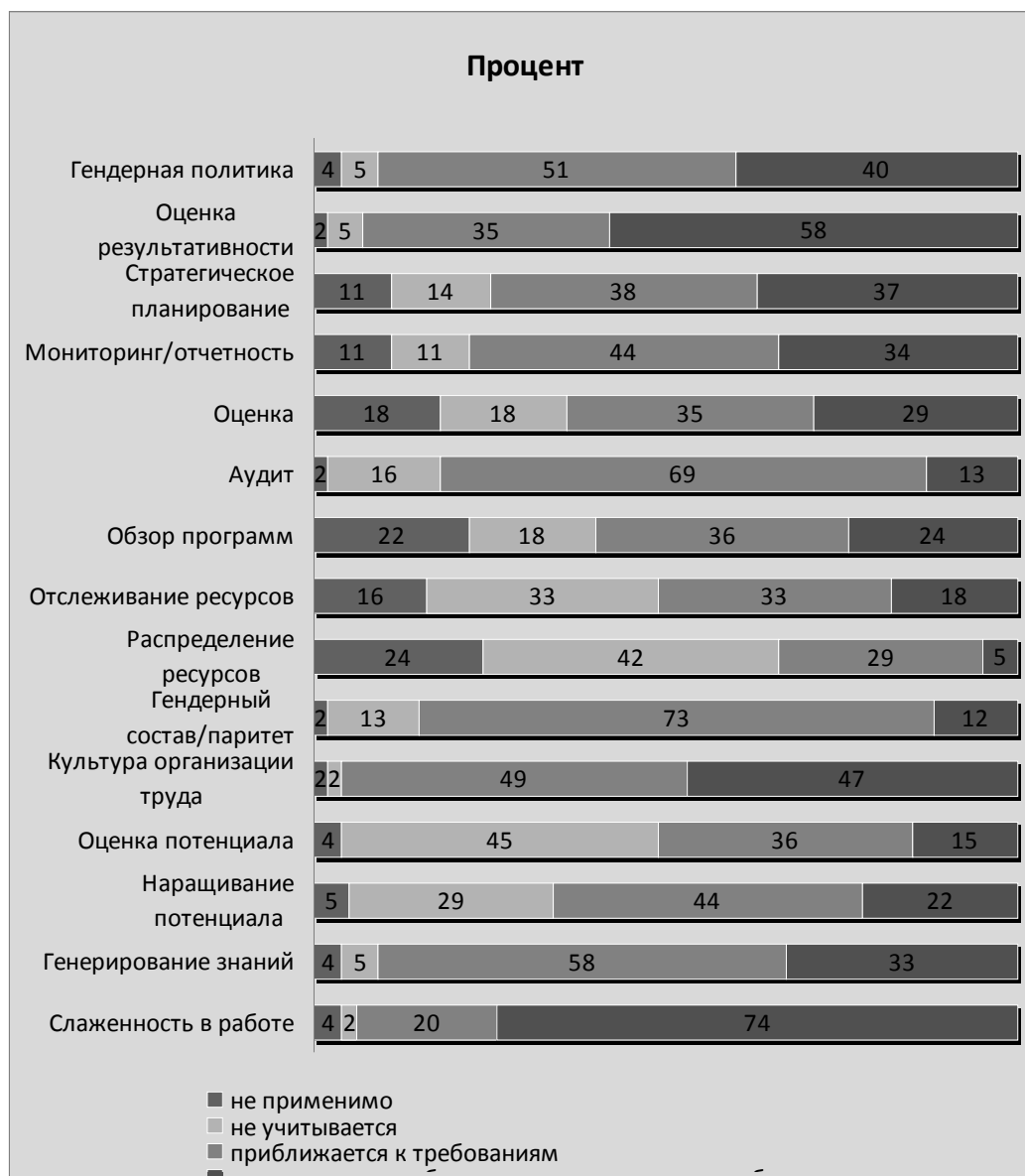
⁶ В технических примечаниях к Общесистемному плану действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин дается описание каждого показателя в целях обеспечения единого понимания критериев оценки и тем самым их сопоставимости.

⁷ Для удобства анализа МОМ была включена в категорию фондов и программ, РКООНИК в категорию подразделений Секретариата, а ДВЗЯИ и МАГАТЭ в категорию специализированных учреждений с техническим уклоном, поскольку они являются самыми близкими эквивалентами. Хотя МОМ не является подразделением Организации Объединенных Наций, она, тем не менее, принимала участие в апробировании Общесистемного плана действий и тесно сотрудничала в его разработке и внедрении. Она тесно работает со специализированными учреждениями и входит в состав государственных групп Организации Объединенных Наций во многих странах.

11. Как видно на диаграмме I, система Организации Объединенных Наций удовлетворяет требованиям или превышает требования по показателю результативности работы лишь в 31 проценте оценок⁸ и еще в 43 процентах случаев показатель приближается к требованиям. Для того, чтобы добиться выхода на установленные стандарты в показателях работы к 2017 году, большинство подразделений системы Организации Объединенных Наций должны будут приложить значительные, последовательные и целенаправленные дополнительные усилия. Кроме того, механизм оценки предусматривает, что те подразделения, которые еще не достигли установленных стандартов, должны будут составлять план по устранению недостатков по каждому невыполненному показателю работы. Такое требование дает основания надеяться на то, что при более настойчивом подходе и при наличии нужного потенциала и необходимых ресурсов система Организации Объединенных Наций сможет достичь поставленной задачи к 2017 году. При этом не следует недооценивать важность достижения хотя бы показателя, который «приближается к требованиям». Ведь система Организации Объединенных Наций находится на переломном рубеже, когда она либо сможет добиться реализации межправительственных мандатов, которые являются главной целью Общесистемного плана действий, либо окажется не в состоянии решить важнейшую задачу достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

⁸ Расчеты показателей по всей системе Организации Объединенных Наций были произведены на основе анализа 825 индивидуальных самооценок, т.е. на основе самоотчетов 55 подразделений по 15 показателям оценки работы.

Диаграмма II
Распределение оценок, в разбивке по показателям результативности работы



12. Общая оценка работы специализированных учреждений, при 48 процентах показателей результативности работы, удовлетворяющих требованиям или превышающих требования, говорит о том, что эта группа подразделений имеет наиболее близкие показатели по уровню достижения задач Общесистемного плана действий. Особое внимание в последующей работе следует уделять подразделениям Секретариата Организации Объединенных Наций (которые удовлетворяют требованиям или превышают требования в 29 процентах оценок) и специализированным учреждениям технической на-

правленности (которые удовлетворяют требованиям или превышают требования в 12 процентах случаев). Общие показатели по всей системе Организации Объединенных Наций лишь в 9 процентах индивидуальных самооценок превышают минимальные требования, указывая на необходимость проведения огромной дополнительной работы для улучшения показателей по большинству направлений деятельности.

Сильные стороны

13. Под «сильными сторонами» понимаются случаи, когда по конкретному показателю работы в той или иной сфере самооценки, удовлетворяющие требованиям или превышающие требования, составляют 40 процентов или выше⁹. Наиболее высокие оценки были отмечены по таким показателям, как слаженность в работе (77 процентов), оценка результативности работы (59 процентов), культура организации труда (48 процентов), гендерная политика (41 процент) и стратегическое планирование (41 процент).

14. Чтобы удовлетворять требованиям по показателю слаженности в работе, подразделения должны систематически участвовать в работе межучрежденческих координационных механизмов по вопросам достижения гендерного равенства, а для того, чтобы превысить требования, они должны принимать участие в коллегиальных обзорах, которые призваны расширять обмен опытом между различными подразделениями и укреплять механизмы отчетности. В проведении коллегиальных обзоров уже приняли участие 22 процента подразделений, внося тем самым свой значимый вклад в осуществление Общесистемного плана действий в его компонентах, связанных с повышением слаженности в работе и расширением обмена знаниями.

15. Чтобы удовлетворять требованиям по показателю результативности работы, подразделения должны интегрировать критерий гендерного равенства в оценку своей основной деятельности и/или в распределение должностей среди сотрудников класса С-4 и выше, или эквивалентного уровня. А для того, чтобы превысить требования, подразделения должны будут внедрить механизм признания отличной работы и особых заслуг в деле обеспечения гендерного равенства. Подразделения Секретариата, представившие свои самоотчеты, в 82 процентах случаев имеют показатели, удовлетворяющие требованиям или превышающие требования, по сравнению с 60 процентами специализированных учреждений и 50 процентами фондов и программ, причем среди специализированных учреждений технической направленности такие показатели вообще отсутствуют. Кроме того, несмотря на важность поощрения хорошей работы, которая прилагается в докладах Генерального секретаря по вопросам укрепления подотчетности (например, в докладе [A/64/640](#)), вознаграждения за отличную работу, направленную на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, предусмотрены только в двух организациях.

⁹ Из анализа сильных и слабых сторон были исключены показатели «не применимо», поскольку показатели, которые подразделения считают неприменимыми, не могут иметь сильные или слабые стороны. Все показатели, «удовлетворяющие требованиям» и «превышающие требования», объединены вместе. При расчетах процентного соотношения было взято общее число оценок, «удовлетворяющих требованиям» и «превышающих требования» по каждому показателю, которое затем было поделено на общее число оценок по каждому показателю за минусом «неприменимых» случаев.

16. По показателю культуры организации труда, подразделения должны удовлетворять семи требованиям, включая соблюдение правил этического поведения, обеспечение возможности совмещать производственные и семейные обязанности, проведение благоприятной политики в области предоставления отпусков и предотвращение дискриминации и домогательств на рабочем месте. Несмотря на то, что общие результаты работы в рамках всей системы Организации Объединенных Наций по этому показателю являются в целом положительными (47 процентов удовлетворяют требованиям или превышают требования), предстоит еще выяснить, не завышают ли подразделения свои оценки результативности работы и насколько оправдывает такие высокие оценки реальное положение дел. Чтобы превзойти требования, старшие руководители подразделений должны доказать свою ведущую роль в обеспечении равного представительства женщин. Это смогли доказать лишь 16 процентов руководителей.

17. По показателю гендерной политики, чтобы удовлетворять требованиям, подразделения должны иметь на вооружении современную стратегию достижения гендерного равенства, включая план ее реализации, а для того, чтобы превзойти требования, подразделения должны иметь у себя конкретный механизм подотчетности сотрудников старшего звена. Из всех отчитавшихся подразделений, 13 процентов разработали в 2012 году стратегии или планы в этой области, которые согласуются с задачами Общесистемного плана действий, и еще 20 процентов будут, как ожидается, иметь такие стратегии в 2013 году¹⁰. Среди категории фондов и программ, 86 процентов подразделений имели действующую стратегию достижения гендерного равенства, а остальные занимались внедрением таких стратегий. Для сохранения такой динамики структура «ООН-женщины» выпустила методическое пособие по разработке стратегий достижения гендерного равенства применительно к реализации задач Общесистемного плана действий. Предполагается, что к 2017 году такие стратегии будут разработаны всеми подразделениями. Следует особенно отметить включение в 2013 году требования обязательного представления отчетности о реализации Общесистемного плана действий в трудовые договоры Генерального секретаря со старшими руководителями подразделений Секретариата, что свидетельствует о дальнейшей приверженности курсу на укрепление подотчетности на всех уровнях его структуры.

18. Чтобы удовлетворять требованиям по показателю стратегического планирования, подразделения должны включать в свой главный документ стратегического планирования необходимый гендерный анализ и как минимум одну конкретную задачу или ожидаемый результат и хотя бы один конкретный показатель достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Несмотря на положительный характер оценок по этому показателю (41 процент удовлетворяющих требованиям или превышающих требования), у большинства подразделений системы Организации Объединенных Наций этот показатель отсутствует, и лишь 14 процентов из них включили более одного показателя достижения гендерного равенства в свой главный документ стратегического планирования. Вместе с тем, имеются и позитивные признаки: 43 процента подразделений, у которых не учитывается этот показатель или ко-

¹⁰ При развертывании Общесистемного плана действий было условлено, что все данные в отчетах подразделений будут носить конфиденциальный характер, и поэтому выводы анализа представлены в обобщенном виде.

торые имеют показатель, приближающийся к требованиям, находятся на стадии разработки нового документа стратегического планирования на период до и после 2014 года. Это дает им возможность более широкого отражения гендерных аспектов в будущих документах стратегического планирования.

Слабые стороны

19. Под «слабыми сторонами» понимаются случаи, когда по какому-то показателю оценки «удовлетворяет требованиям» и «превышает требования» составляют 25 процентов и менее от общего числа оценок. Самые низкие оценки были отмечены в таких показателях, как распределение ресурсов (7 процентов), гендерный состав и паритет (13 процентов), оценка потенциала (15 процентов), отслеживание ресурсов (22 процента) и наращивание потенциала (23 процента). Все эти сферы деятельности требуют к себе неотложного внимания во всех подразделениях системы Организации Объединенных Наций.

20. Чтобы удовлетворять требованиям по показателям отслеживания выделяемых ресурсов и распределения ресурсов, подразделения должны иметь механизм отслеживания финансовых ресурсов (например, гендерный показатель), который позволял бы определять объем ресурсов, выделяемых на цели достижения гендерного равенства, а по показателю распределения финансовых ресурсов необходимо разработать финансовый критерий распределения ресурсов в этой области. Представленные отчеты свидетельствуют о том, что лишь 22 процента подразделений имеют механизм отслеживания выделяемых ресурсов. Тем не менее, в последнее время в области отслеживания ресурсов были отмечены значительные сдвиги. Так, под эгидой Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГОООНВР) была составлена методическая записка по применению гендерного показателя для оценки прогресса в области достижения гендерного равенства. Эта записка была разработана под руководством Целевой группы ГОООНВР по гендерному равенству сотрудниками подгруппы по учету ресурсов, выделяемых на достижение гендерного равенства, в сотрудничестве с ПРООН и ЮНИСЕФ. В 2009 году Межучрежденческим постоянным комитетом был разработан гендерный показатель для его использования в области оказания гуманитарной помощи. Кроме того, в Общесистемном плане действий указывается на то, что 13 процентов подразделений находятся в процессе внедрения гендерного показателя. При этом 16 процентов подразделений, в том числе девять подразделений Секретариата, отметили неприменимость показателя распределения ресурсов, а 24 процента подразделений, в том числе восемь подразделений Секретариата, отметили неприменимость показателя отслеживания выделяемых ресурсов. Это может свидетельствовать о том, что в некоторых кругах нет однозначного ответа на вопрос относительно целесообразности внедрения гендерных показателей.

21. По показателю гендерного состава и паритета, подразделения должны удовлетворять трем требованиям: наличие среди персонала координаторов по гендерным вопросам на уровне С-4 и выше, с описанием их круга ведения, причем не менее 20 процентов рабочего времени таких сотрудников должно быть отведено на выполнение функций, связанных с достижением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин; наличие равного представительства женщин среди сотрудников категории общего обслуживания и среди сотрудников категории специалистов на уровне С-4 и выше; и наличие необходимых ресурсов в департаментах или отделах, занимающихся вопроса-

ми обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. По показателю первого требования, подавляющее большинство подразделений имеют среди своих сотрудников координаторов по гендерным вопросам или аналогичных кураторов (89 процентов). Тем не менее, столь высокий показатель в этой части гендерного состава имеет свой изъян в виде низкого уровня занимаемых должностей (лишь 54 процента подразделений сообщили, что большинство координаторов занимают должности на уровне С-4 и выше). Этот показатель ослабляется еще и отсутствием юридического закрепления этих служебных функций (лишь 52 процента координаторов имеют официальные полномочия для выполнения таких служебных обязанностей и только 33 процента имеют рабочий график, в котором на выполнение кураторских функций отводится не менее 20 процентов служебного времени). Такое положение вызывает беспокойство, с учетом многочисленных резолюций Генеральной Ассамблеи, в частности резолюций 64/141 и 65/191, в которых Ассамблея призвала Генерального секретаря назначать координаторов из числа сотрудников достаточного высокого уровня, имеющих прямой доступ к вышестоящему руководству. Кроме того, 78 процентов подразделений не достигли паритета среди сотрудников категории специалистов на уровне С-4 и выше, а 53 процента достигли гендерного баланса только на уровне сотрудников категории общего обслуживания. Лишь 5 процентов подразделений сообщили о выделении департаментам или отделам ресурсов на цели достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

22. Чтобы удовлетворять требованиям в сфере аудита, подразделения должны наладить процесс консультаций между аудиторскими органами и координаторами по гендерным вопросам или службами по выявлению рисков, связанных с обеспечением гендерного равенства, в рамках годового цикла планирования аудиторских проверок на предмет выявления рисков. Несмотря на то, что показатели по аудиту были относительно низкими, налаживание диалога, предусмотренного в Общесистемном плане действий, продолжается в рамках проведения первого систематического обмена информацией между аудиторскими службами подразделений системы Организации Объединенных Наций и соответствующими группами по вопросам гендерного равенства. Представители служб внутреннего аудита организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений занимаются разработкой показателя результативности аудита, причем отдельные подразделения Организации Объединенных Наций уже удовлетворяют этому требованию, а 11 процентов заявили, что они планируют добиться этого в следующем году.

23. Чтобы удовлетворять требованию в области оценки потенциала, подразделения должны проводить внутреннюю оценку кадрового потенциала в своих штаб-квартирах, региональных и страновых отделениях в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также разрабатывать или обновлять свои планы наращивания потенциала каждые пять лет. В области наращивания потенциала установлено требование о проведении постоянного обязательного обучения всего персонала на уровне штаб-квартир подразделений, их региональных и страновых отделений. В своем докладе об учете гендерных аспектов за 2007 год (E/2007/64) Генеральный секретарь указал на то, что «в большинстве подразделений Организации Объединенных Наций работа по наращиванию потенциала в области учета гендерной проблематики по-прежнему носит преимущественно специальный и добро-

вольный характер», что « у сотрудников нет стимулов участвовать в профессиональной подготовке» (пункт 12) и что «одной из наиболее серьезных проблем в рамках всей системы Организации Объединенных Наций является острая нехватка средств, выделяемых на деятельность по наращиванию потенциала в области учета гендерной проблематики» (пункт 64) . В Общесистемном плане действий отмечается лишь незначительное улучшение ситуации за период после 2007 года. В настоящий момент обязательное обучение всего персонала налажено только в одном из пяти подразделений Организации Объединенных Наций, в основном в фондах и программах и в специализированных учреждениях. Причем только в двух из них проводится лишь узкое обучение руководителей старшего звена во время прохождения вводного курса, а это означает, что большинство руководителей могут не обладать достаточными знаниями в этой области. Сейчас структура «ООН-женщины», в консультации с Межучрежденческой сетью по делам женщин и равенству полов, завершает разработку общего учебного курса, который предоставит дополнительные возможности для проведения обязательного обучения среди всего персонала. С учетом замечаний, выраженных подразделениями в их отчетах, представляется целесообразным, чтобы система имела инструмент по оценке базового потенциала.

С. Планы по устранению недостатков в подразделениях и представление качественной отчетности

24. В случаях, когда показатели не удовлетворяют требованиям, Общесистемный план действий предусматривает необходимость разработки планов по устранению недостатков, с установлением сроков выполнения, обеспечением необходимыми ресурсами и указанием ответственных лиц за исполнение. Такие планы должны быть важнейшим компонентом внутреннего и внешнего диалога о путях устранения недостатков и проблем. Разработка планов по устранению недостатков открывает широкие возможности для повышения эффективности в работе всей системы Организации Объединенных Наций. Такие планы позволяют получать данные о том, насколько близко отдельные подразделения и вся система Организации Объединенных Наций приблизились к показателям, удовлетворяющим требованиям или превышающим требования, а также привлекать внимание к тем сферам, где необходимо приложить дополнительные усилия и где требуются дополнительные ресурсы.

25. Анализ планов по устранению недостатков, который был проведен структурой «ООН-женщины», указывает на необходимость повышения качества их разработки. Так, в 34 процентах случаев качество планов было признано хорошим, в 22 процентах случаев оно было признано удовлетворительным и в 44 процентах случаев качество их подготовки было названо неудовлетворительным. Это значит, что почти половина этих планов не могут служить основой для устранения недостатков¹¹. Основными причинами некачественной раз-

¹¹ Хорошее качество – это когда в плане по устранению недостатков обозначены все компоненты и полностью показаны пути достижения прогресса. Удовлетворительное качество – это когда в плане по устранению недостатков обозначены все компоненты или большинство компонентов и показаны пути достижения прогресса по большинству показателей. Неудовлетворительное качество – это когда в плане по устранению недостатков обозначен один или два компонента, но не показаны пути достижения

работки планов по устранению недостатков могло быть, в частности, то, их составители чрезмерно увлеклись призывами к действиям, вместо практического ознакомления с инструментами и требованиями подготовки отчетности. Кроме того, фактором могло быть недостаточное количество времени для согласования таких планов и их утверждения вышестоящим руководством, в том числе по срокам выполнения, по объемам необходимых ресурсов и по распределению ответственности. Сейчас, после прохождения первичного этапа отчетности, можно ожидать, что персонал будет иметь более глубокое понимание требований к составлению отчетов и что, как следствие, такие факторы будут в большинстве случаев учтены в следующем раунде представления отчетности в 2014 году.

26. Обязательность представления отчетности о дополнительных потребностях в ресурсах, необходимых для улучшения показателей работы, остается одной из наиболее серьезных проблем в подготовке отчетности об осуществлении Общесистемного плана действий и в проведении консультаций вокруг этого вопроса. В 52 процентах случаев, когда подразделения не удовлетворяют требованиям, они также не предоставляют ресурсы, необходимые для устранения недостатков. В отчетах о потребностях на 2014 год должны конкретно указываться потребности в ресурсах, необходимых для улучшения отдельных показателей, наряду с подробным описанием последующих мер, которые должны быть приняты в тех сферах, где показатели не удовлетворяют требованиям.

27. Тем не менее, в своих отчетах подразделения назвали 127 мероприятий, которые будут реализованы главным образом в порядке осуществления Общесистемного плана действий. Самыми приоритетными областями деятельности были названы разработка и осуществление стратегии достижения гендерного равенства, оценка и наращивание потенциала, а также отслеживание и распределение финансовых ресурсов.

28. При этом важно отметить, что в 85 процентах случаев ответственными за исполнение планов по устранению недостатков были назначены не координаторы по гендерным вопросам и не курирующие отделы, а другие лица. Это говорит о том, что во всех организациях системы формируется новая модель более широкого распределения ответственности и подотчетности в рамках построения более разветвленной сети. Столь же важной является тенденция все более широкого подключения к этой работе руководителей старшего звена, как это предусмотрено во всех направлениях Общесистемного плана действий.

29. Общий объем финансовых ресурсов, необходимых для удовлетворения всех показателей результативности работы, по всем отчитавшимся подразделениям, включая тех, которые не заявили о своих потребностях в ресурсах, составил около 28 млн. долл. США. В следующем раунде отчетности необходимо будет уделить более пристанное внимание проверке достоверности этой суммы. Основными областями деятельности, требующими выделения дополнительных ресурсов, в разбивке по показателям и по всем отчитавшимся подразделениям были названы разработка и осуществление стратегий (7,7 млн. долл. США), гендерный состав и паритет (5,7 млн. долл. США) и наращивание потенциала (4,6 млн. долл. США). Такая приоритетность в объемах финансирования согласуется с ключевыми факторами, которые позволяют обеспечить на-

прогресса по большинству показателей.

меченные общеорганизационные преобразования, предусматривающие достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Отдельные направления Общесистемного плана действий, похоже, требуют лишь некоторых организационных перестановок, без значительных финансовых вложений.

30. Важнейшими факторами в деле обеспечения прогресса, которые были названы 39 отчитавшимися подразделениями в их замечаниях по качественным аспектам составления отчетности, являются:

- приверженность высшего руководства делу обеспечения гендерного равенства (51 процент)
- оказание поддержки в реализации стратегии достижения гендерного равенства (15 процентов)
- надлежащее комплектование кадрами, обеспечение необходимыми ресурсами и наличие потенциала по пропаганде гендерного равенства (13 процентов)
- четкое распределение ответственности и подотчетности за работу организации в области достижения гендерного равенства и расширения возможностей женщин (13 процентов)

31. Нерешенные проблемы в этой области серьезно тормозят прогресс. Анализ выводов в отчетах подразделений подтверждает выводы многочисленных обзоров работы отдельных подразделений на общесистемном уровне.

III. Учет гендерных аспектов в работе всех оперативных механизмов

32. В своей резолюции 2012/24 Экономический и Социальный Совет просил систему Организации Объединенных Наций продолжить работу по обеспечению более тесной увязки программ, направленных на обеспечение гендерного равенства, с национальными приоритетами по просьбе соответствующих государств-членов в целях обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики в стратегиях, законодательстве и программах. Генеральная Ассамблея, в своей резолюции [67/226](#) под названием «Четырехгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций», отметила важное место, которое занимает решение задачи обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций. Она просила систему Организации Объединенных Наций увеличить объем средств, выделяемых на цели достижения гендерного равенства, и повысить внимание к этой проблематике. В резолюции предлагается также активнее использовать различные инструменты оценки прогресса в области достижения гендерного равенства, в частности показатели эффективности работы («гендерные оценочные листы») и гендерные показатели, которые призваны повысить подотчетность за выполнение такой работы. Кроме того, система Организации Объединенных Наций ставит задачу обеспечения гендерного равенства в число пяти основных принципов разработки программ в процессе планирования своей оперативной дея-

тельности, которая осуществляется по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР)¹². Преследуется цель добиться учета и отражения гендерной проблематики во всех оперативных программах.

33. В настоящем разделе особый упор делается на оценке прогресса, достигнутого в области учета гендерных аспектов на уровне стран, в том числе при реализации мероприятий по линии РПООНПР. Приводимые данные основаны на информации, представленной координаторами-резидентами в 123 годовых докладах за 2012 год, а также опираются на сведения из других источников.

А. Увязка программ в области достижения гендерного равенства с национальными приоритетами

34. Было установлено, что в 80 процентах ответов правительства считают, что в целом деятельность Организации Объединенных Наций довольно тесно увязана с национальными потребностями и приоритетами стран в области развития¹³. Несмотря на то, что годовые доклады координаторов-резидентов не дают полной картины деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций, они служат важными инструментами укрепления подотчетности и полезным источником информации для отслеживания динамики работы в области разработки и осуществления программ. Как показывают годовые доклады координаторов-резидентов за 2012 год, страновые группы оказывали широкую поддержку реализации национальных приоритетов, направленных на достижение гендерного равенства. В частности, они оказывали содействие в таких областях, как прекращение насилия в отношении женщин (отражено в 114 докладах), охрана репродуктивного здоровья (в 79 докладах), борьба с ВИЧ/СПИД (в 79 докладах), активизация участия женщин в политической жизни (в 51 докладе) и расширение доступа к образованию (в 52 докладах). Кроме того, в 62 докладах были отмечены усилия, направленные на обеспечение полной интеграции гендерной проблематики в документы национальной стратегии, в том числе в национальные стратегии развития и стратегии сокращения масштабов нищеты, по сравнению с 17 докладами в 2004 году.

35. В 73 странах Организация Объединенных Наций оказывала содействие в создании национальных механизмов защиты прав женщин, в том числе в осуществлении национальных стратегий и планов действий в области достижения гендерного равенства. Так, например, страновая группа Организации Объединенных Наций в Ливане помогала национальной комиссии по делам ливанских женщин в разработке оперативного плана осуществления национальной стратегии в области защиты интересов женщин. В Колумбии была впервые провозглашена государственная стратегия достижения гендерного равенства, которая была разработана под эгидой президентского консультативного совета по обеспечению равенства женщин с участием структуры «ООН-женщины», ПРООН, УВКПЧ, ЮНФПА и УВКБ.

¹² См. Angela Bester, *Results-Based Management in the United Nations Development System: Progress and Challenges*, окончательный доклад подготовлен Департаментом по экономическим и социальным вопросам по итогам проведения четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики (июль 2012 года).

¹³ A/67/93-E/2012/79, пункт.110.

В. Координационные механизмы на страновом уровне

36. Важная роль в обеспечении того, чтобы гендерная проблематика занимала центральное место в разработке совместных программ, и в повышении эффективности работы Организации Объединенных Наций на местах, отводится налаживанию механизмов координации. В период с середины 1990-х годов система Организации Объединенных Наций сумела повысить уровень координации своих программ благодаря созданию ГООНВР, укреплению системы координаторов-резидентов, включая страновые группы Организации Объединенных Наций, а также внедрению общего анализа по странам и принятию Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития¹⁴.

37. ГООНВР ставит своей целью добиться того, чтобы система развития Организации Объединенных Наций могла оказывать высококачественную помощь странам, которые стремятся достичь согласованные на международном уровне цели в области развития, включая цели Декларации тысячелетия. В рамках выполнения резолюции 67/226 Генеральной Ассамблеи и осуществления пятилетней программы действий Генерального секретаря, а также с учетом динамики международной обстановки в области развития и сотрудничества Консультативная группа ГООНВР запустила свою программу общих стратегических приоритетов на период 2013–2016 годов. Эта программа предусматривает, в частности, необходимость увеличения объема ресурсов, выделяемых на цели достижения гендерного равенства, и повышения результативности работы по этой проблематике в качестве непереносимых условий для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и целей в области развития, согласованных на международном уровне.

38. Координаторы-резиденты осуществляли руководство работой более 130 страновых групп Организации Объединенных Наций, которые являются ключевыми механизмами обеспечения общесистемной слаженности в осуществлении оперативной деятельности в целях развития¹⁵. В резолюции 67/226 Генеральной Ассамблеи указывается на важность обеспечения общесистемной слаженности не только в осуществлении деятельности по программам, но и оперативной деятельности. В ней отмечается также, что общесистемная слаженность помогает уделять более пристальное внимание проблеме достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин при разработке системой Организации Объединенных Наций своих программ гендерной проблематике, проведении информационно-просветительской работы и реализации практических задач на национальном уровне.

39. Выводы оценок и докладов сходятся в том, что совместные программы, при их отлаженной координации, способствуют расширению межсекторального взаимодействия и пропаганды гендерного равенства в интересах достижения намеченных результатов в области развития¹⁶. В годовых докладах координаторов-резидентов за 2012 год указывается, что в 2012 году в реализации совместных инициатив в области достижения гендерного равенства принимали участие 115 страновых групп Организации Объединенных Наций по сравне-

¹⁴ A/67/93-E/2012/79, пункт 77.

¹⁵ Там же, пункт 84.

¹⁶ См. UNW/2013/1.

нию со 105 в 2010 году и 43 в 2004 году. В 99 страновых группах задача достижения гендерного равенства была включена в число ключевых компонентов их производственных планов, по сравнению с 49 в 2004 году. В 57 странах были предусмотрены меры по укреплению гендерных компонентов их программ по линии РПООНПР.

40. В рамках реализации своего мандата в области обеспечения общесистемной координации структура «ООН-женщины» имеет свое представительство во всех восьми экспериментальных странах, участвующих в программе «Единство действий». Такое присутствие способствует укреплению подотчетности и развертыванию стратегической информационно-просветительской работы по гендерной проблематике с обеспечением единого похода среди страновых групп. Реализация инициативы «Единство действий» позволяет оказывать более эффективную помощь странам и процессам развития, в том числе в решении сквозных проблем, таких как достижение гендерного равенства. Многосекторальный подход дает возможность лучше понять связь между гендерными проблемами и задачами повышения эффективности процессов развития в различных секторах и найти пути обеспечения более скоординированного планирования программ, направленных на борьбу с гендерным неравенством. Тем не менее, выводы независимой оценки опыта, накопленного в ходе осуществления инициативы «Единство действий»¹⁷, указывают на то, что эффективная пропаганда гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин требует дальнейшего укрепления приверженности руководства подразделений делу достижения гендерного равенства, предоставления надлежащих стимулов персоналу, который занимается этой проблематикой, и усиления механизмов мониторинга получаемых результатов.

41. В настоящее время в мире насчитывается 113 тематических групп по гендерным вопросам¹⁸ в том числе 62 группы, которые работают под руководством или совместном руководством структуры «ООН-женщины». В состав тематических групп по гендерным вопросам входят представители подразделений Организации Объединенных Наций, которые занимаются решением проблем гендерного равенства на уровне стран, что позволяет расширить сферу межучрежденческой координации усилий и пропагандировать важность достижения гендерного равенства на местах при реализации общей повестки дня Организации Объединенных Наций в области развития.

42. Тематические группы по гендерным вопросам призваны добиваться включения задачи достижения гендерного равенства в комплекс задач национальных программ развития, способствовать созданию более справедливой правовой и политической среды в стране, содействовать реализации национальных приоритетов в деле достижения гендерного равенства и требовать усиления контроля в этой области. Их работа позволяет также шире пропагандировать деятельность Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин и способствует осуществлению заключительных замечаний этого комитета. Так, например, в Беларуси, тематическая группа по гендерным вопросам пропагандирует включение гендерной проблематики в программы работы, уделяя при

¹⁷ См. United Nations, *Independent Evaluation of Delivering As One: Main Report* (New York, 2012), размещен на www.un.org/en/ga/deliveringasone/pdf/mainreport.pdf.

¹⁸ В 2010 году в докладах координаторов-резидентов говорилось о существовании 106 групп гендерной тематики, а в 2004 году их насчитывалось всего 37.

этом особое внимание важности осуществления рекомендаций указанного комитета. В 2012 году группа оказывала содействие в мониторинге и оценке результатов учета гендерных аспектов в разработке национальных планов развития. В Исламской Республике Иран, тематическая группа по гендерным вопросам организовала в 2012 году проведение целого ряда семинаров и отдельных совещаний, посвященных определению отправных точек для учета гендерных аспектов в национальной программе РПООНПР на 2012–2016 годы. Она подготовила также базу данных с именами национальных, региональных и международных консультантов, специализирующихся на решении проблем гендерного характера, прежде всего с учетом исламской специфики. Кроме того, был составлен контрольный список отправных точек для внедрения гендерного подхода в разработку проектов, осуществляемых по линии учреждений Организации Объединенных Наций.

С. Финансовые ресурсы для осуществления программ в области достижения гендерного равенства

43. В своей резолюции 2012/24 Экономический и Социальный Совет просил систему Организации Объединенных Наций добиваться того, чтобы различные действующие механизмы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций обеспечивали большую согласованность, точность и эффективность контроля, оценки и отчетности о результатах работы по обеспечению гендерного равенства, в частности путем контроля за ресурсами, ассигнуемыми на деятельность по улучшению положения женщин, в том числе путем поощрения использования гендерных показателей.

44. При оказании помощи в использовании методической записки ГОООНВР по применению гендерного показателя, которая была разработана под руководством Целевой группы ГОООНВР по гендерному равенству (см. пункт 20 выше), структура «ООН-женщины» опирается на свой опыт оказания содействия более чем 65 странам. Такая помощь оказывается в виде разработки инициатив, предусматривающих бюджетное финансирование мер борьбы с гендерным неравенством и включение задачи достижения гендерного равенства в число приоритетных задач государственного финансирования.

45. На уровне стран, применение гендерного показателя или других инструментов отслеживания финансовых ресурсов должно помочь добиться повышения эффективности внешней помощи на цели развития, которая предназначена для достижения гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. В Непале, Фонд мира Организации Объединенных Наций для Непала твердо намерен добиваться реализации задач, намеченных в плане действий из семи пунктов, который был предложен Генеральным секретарем. Этим планом предусматривается расширение участия женщин в программах миростроительства в постконфликтный период. На реализацию инициатив в области миростроительства, связанных с достижением гендерного равенства, в плане выделяется 15 процентов от общего объема средств, которые будут собраны Организацией Объединенных Наций на цели миростроительства.

46. Важное место в осуществлении задач и в решении проблем гендерного равенства в рамках Организации Объединенных Наций, в том числе на уровне стран, отводится созданию партнерств и каналов мобилизации ресурсов.

В годовых докладах координаторов-резидентов за 2012 год указывается на необходимость активизации усилия по сбору средств на осуществление совместных программ. Страновая группа Организации Объединенных Наций в Эритрее приступила к разработке совместной стратегии мобилизации ресурсов по линии РПООНПР. В Эфиопии, правительства Норвегии и Швеции подписали соглашения о выделении 3,17 млн. долл. США и 1,5 млн. долл. США, соответственно, на осуществление в течение следующих трех лет совместной программы в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» заключила партнерское соглашение с Фондом капитального развития Организации Объединенных Наций о совместной реализации программы справедливого гендерного развития в Мозамбике, Руанде, Сьерра-Леоне и Объединенной Республике Танзания.

D. Людские ресурсы

47. Целевая группа ГООНВР по гендерному равенству, при содействии со стороны структуры «ООН-женщины», провела исследование для выяснения того, какой персонал занимается вопросами гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в штаб-квартирах и в отделениях на местах, включая координаторов¹⁹ и специалистов или советников по гендерным вопросам²⁰. Такой анализ призван помочь лучше организовать поддержку деятельности системы Организации Объединенных Наций, направленной на достижение гендерного равенства, и активизировать мобилизацию ресурсов для этой цели.

48. Сбор информации для этого анализа осуществлялся путем проведения в 2012 году двух опросов, в которых участникам было предложено предоставить данные о людских и институциональных ресурсах в этой области. На уровне стран, вопросники были разосланы в адрес 138 координаторов-резидентов для сбора данных по каждой стране. На уровне штаб-квартир, вопросники были направлены членам Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов для сбора данных по каждому из пятидесяти семи подразделений Организации Объединенных Наций на уровне штаб-квартир, региональных отделений и отделений связи²¹.

49. По предварительным подсчетам, которые были сделаны на основе ответов, полученных от 125 из 138 страновых групп и от значительного большинства штаб-квартир подразделений Организации Объединенных Наций, можно сделать вывод о том, что в рамках всей системы Организации Объединенных

¹⁹ Сотрудники или персонал, которые в описании их должностей или в определении их круга ведения не имеют таких конкретных служебных обязанностей и которые занимаются гендерными вопросами в течение менее 50 процентов их рабочего времени.

²⁰ Сотрудники или персонал, которые в описании их должностей или в определении их круга ведения имеют конкретные служебные обязанности, связанные с решением гендерных вопросов, и которые занимаются гендерными вопросами в течение 50 или более процентов их рабочего времени.

²¹ Исключение составляет Всемирный банк. Его отделу по вопросам гендерного равенства и развития в штаб-квартире было предложено представить данные о таких сотрудниках не только на уровне штаб-квартиры, но и на уровне стран, поскольку страновые группы Организации Объединенных Наций не располагают данными в отношении Всемирного банка.

Наций гендерными вопросами при выполнении своих должностных обязанностей занимаются 2923 сотрудника категории специалистов. Если экстраполировать данные, содержащиеся в ответах страновых групп Организации Объединенных Наций, то получится, что гендерными вопросами в рамках всей системы Организации Объединенных Наций занимаются 3102 сотрудника категории специалистов²², из которых приблизительно 70 процентов находятся в составе страновых групп и 30 процентов работают в штаб-квартирах, отделениях связи и региональных отделениях.

50. Несмотря на значительное количество сотрудников, занимающихся проблемами достижения гендерного равенства в рамках системы Организации Объединенных Наций, в целом их численность составляет всего лишь 7,9 процента от общей численности сотрудников Организации Объединенных Наций (категории специалистов и выше) и персонала, задействованного в программах развития. Эта цифра отражает лишь небольшое увеличение числа таких сотрудников по сравнению с показателем 2003 года, когда их число составляло 7,4 процента от общей численности персонала категории специалистов и выше²³.

51. В разбивке по разрядам должностей, большинство координаторов по гендерным вопросам в составе страновых групп Организации Объединенных Наций занимают должности национальных сотрудников категории специалистов разряда-С (эквивалент должности класса С-3), национальных сотрудников категории специалистов разряда-В (эквивалент должности класса С-2) и должности категории специалистов класса С-3. В штаб-квартирах, в отделениях связи и в региональных отделениях большинство сотрудников среди специалистов по гендерным вопросам занимают должности национальных сотрудников категории специалистов разряда-В, разряда-С и класса С-4. При этом следует отметить, что число специалистов или советников по гендерным вопросам, работающих в составе страновых групп, составляет примерно половину числа координаторов по гендерным вопросам (693 и 1287, соответственно).

52. Для оказания более качественной поддержки деятельности системы Организации Объединенных Наций, направленной на достижение гендерного равенства, Целевая группа ГОООНВР по гендерному равенству занимается также составлением реестра экспертов по гендерным вопросам в рамках системы Организации Объединенных Наций. Такие эксперты могут оказывать помощь страновым группам Организации Объединенных Наций в деле интеграции гендерной проблематики в общие оперативные программы. Этот новый реестр

²² Если исходить из того, что все страновые группы Организации Объединенных Наций имеют однородную кадровую структуру.

²³ Этот показатель рассчитан как доля от количества всех сотрудников категории специалистов и выше, работающих в подразделениях, представивших свои отчеты, по контрактам продолжительностью один год или более, общая численность которых в 2011/12 году составляла 35977 человек (13338 человек в 2003 году). Данные по подразделениям системы Организации Объединенных Наций представлены на основе данных КСР по состоянию на 31 декабря 2011 года (СЕВ/2012/HLCM/HR.16, таблицы 1А и 1С); данные по департаментам Секретариата по состоянию на 30 июня 2011 года были взяты из документа А/67/329, приложение, таблица 1В. Категория специалистов включает всех сотрудников, непосредственно относящихся к категории специалистов, а также сотрудников, относящихся к категории главных сотрудников и директоров и выше (помощники Генерального секретаря, заместители Генерального секретаря или аналогичные номенклатурные должности и руководители высшего звена).

станет составной частью свода реестров экспертов ГООНВР и предназначен для удовлетворения потребностей, возникающих при реализации межучрежденческих инициатив.

Е. Мониторинг, оценка и подотчетность в работе по реализации программ, направленных на достижение гендерного равенства

53. Работа Организации Объединенных Наций в области реализации программ, направленных на достижение гендерного равенства, проводится в условиях повышенного внимания к необходимости укрепления подотчетности за результаты осуществления стратегий и планов действий по обеспечению гендерного равенства и важности более эффективного использования механизмов мониторинга, оценки и внутреннего надзора. Учет гендерных аспектов все больше становится сквозной стратегией по интеграции гендерной проблематики во все приоритетные направления деятельности по линии РПООНПР в качестве ее составной части. Поставленные задачи и намеченные результаты в сфере достижения гендерного равенства подкрепляются разработкой и применением показателей результативности работы, которые помогают разрабатывать программы и осуществлять мониторинг и оценку их эффективности. В годовых докладах координаторов-резидентов за 2012 год указывается на то, что в 2012 году число программ по линии ПРООНПР, в которых предусмотрено решение хотя бы одной задачи в области достижения гендерного равенства, возросло до 57, по сравнению с 48 в 2010 году и 41 в 2004 году. Так, в Объединенной Республике Танзания межучрежденческая группа по гендерным вопросам провела гендерный анализ на базе матричной таблицы плана Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в области развития, разработанного для этой страны. Анализ помог установить приоритеты в области достижения гендерного равенства во всех компонентах программы. Для успешного выполнения вынесенных рекомендаций была организована подготовка персонала и была предоставлена методическая помощь.

54. Подотчетность в деле достижения гендерного равенства укрепляется путем использования различных инструментов оценки, таких как гендерные оценочные листы, гендерный аудит и гендерный показатель, которые применяются для отслеживания ресурсов, выделенных на цели достижения намеченных результатов в области гендерного равенства. В рамках инициативы «Единство действий» присутствие структуры «ООН-женщины» способствовало достижению всеми восемью странами-участниками показателей результативности и/или выполнению рекомендаций аудиторских проверок, или же разработке того или иного гендерного показателя для оценки достигнутого прогресса и необходимого объема ресурсов. Так, в Замбии, в 2012 году страновая группа Организации Объединенных Наций оказывала помощь в проведении гендерных аудиторских проверок в профильных министерствах, а также организовала общенациональный опрос жителей страны на предмет выяснения их отношения к равенству мужчин и женщин.

55. В 10 годовых докладах координаторов-резидентов за 2012 год указывалось на использование гендерных оценочных листов для отслеживания результатов совместной разработки программ в области достижения гендерного равенства. Гендерные оценочные листы предназначены для оказания помощи страновым группам Организации Объединенных Наций в определении сфер

деятельности, в которых удовлетворяются или не удовлетворяются минимальные стандарты учета гендерной проблематики; стимулирования конструктивного диалога в рамках страновых групп для оценки нынешнего состояния учета гендерных аспектов в их работе; определения мер по устранению недостатков там, где не удовлетворяются минимальные стандарты; и оказания помощи в обмене передовой практикой. Важность использования гендерных оценочных листов была отмечена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/226, в которой Ассамблея просила систему развития Организации Объединенных Наций шире использовать гендерные оценочные листы в качестве инструмента планирования и отчетности при оценке эффективности интеграции гендерных аспектов, который должен применяться страновыми группами в контексте реализации программ по линии ПРООНПР.

56. В период с 2008 года методика использования гендерных оценочных листов применялась в 31 стране и доказала возможность применения стандартов учета гендерных аспектов в рамках существующих мандатов Организации Объединенных Наций. По итогам первых трех лет применения гендерных оценочных листов был проведен обзор результатов их использования первыми 20 страновыми группами Организации Объединенных Наций²⁴. Этот обзор показал, что только 3 из них удовлетворяли стандартам по показателям мониторинга и оценки, 6 удовлетворяли требованию, чтобы при разработке программ по линии РПООНПР механизм мониторинга и оценки предусматривал прогресс в достижении намеченных результатов в области обеспечения гендерного равенства на уровне постановки задач и планирования мероприятий; и только 1 страновая группа провела полный гендерный анализ или аудит прогресса в области достижения гендерного равенства. Тем не менее, проведение обзора позволило сделать вывод, что гендерные оценочные листы могут служить для руководителей старшего звена практическим инструментом оценки того, насколько работа их подразделений отвечает требованиям их мандата. Они также позволяют установить базовые критерии, по которым страновые группы будут сверять прогресс в последующей работе, а ГООВР сможет определять достигнутые общесистемные успехи и возможности для совершенствования работы.

57. Подразделения Организации Объединенных Наций предпринимают также усилия, направленные на укрепление подотчетности своих сотрудников и руководителей путем внедрения таких инструментов, как составление производственных планов и проведение служебных аттестаций, в которых ставятся, в том числе, и задачи достижения гендерного равенства в рамках производственной деятельности. В ПРООН был введен почетный знак «Равенство мужчин и женщин», который присуждается отделам и отделениям ПРООН за заслуги в области поощрения гендерного равенства. По линии Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР) в 2012 году была развернута стратегия достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин²⁵. В рамках реализации этой стратегии и страновых программ и проектов был установлен важный показатель оценки прогресса в области наращивания кадрового потенциала среди руководящего и личного состава МФСР в его штаб-квартире и отделениях на местах, который призван решать проблемы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

²⁴ Обзор проводился при поддержке структуры «ООН-женщины» под эгидой Целевой группы ГООВР по гендерному равенству.

²⁵ Размещен на www.ifad.org/gender/policy/gender_e.pdf.

в интересах повышения эффективности исполнения проектов и налаживания политического диалога на страновом уровне.

Г. Нарращивание потенциала

58. Система Организации Объединенных Наций прилагает усилия, направленные на укрепление внутреннего потенциала в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В контексте реализации программ развития система Организации Объединенных Наций предлагает учебные курсы на базе Интернет. В частности предлагается общий курс занятий по теме «Гендерное равенство: слаженность в работе Организации Объединенных Наций и ваша позиция в этом вопросе», который был разработан ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА и структурой «ООН-женщины». Этот курс призван способствовать приобретению знаний и навыков по разработке программ с учетом гендерной проблематики, которые необходимы сотрудникам Организации Объединенных Наций, работающим в различных направлениях деятельности. В гуманитарной сфере, Межучрежденческий постоянный комитет предлагает онлайн-курс обучения «Разные потребности — равные возможности: повышение эффективности при оказании гуманитарной помощи женщинам, девочкам, мальчикам и мужчинам». Этот курс позволяет приобрести знания об основных шагах, которые должны предпринимать гуманитарные работники для обеспечения гендерного равенства при осуществлении программ. Среди подразделений, которые участвуют в организации таких курсов электронного обучения, необходимо отметить Продовольственную и сельскохозяйственную организацию Объединенных Наций, Международную организацию по миграции, Управление по координации гуманитарных вопросов, УВКПЧ, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, Всемирную продовольственную программу и Всемирную организацию здравоохранения.

59. Число страновых групп Организации Объединенных Наций, которые вкладывают средства в укрепление своего потенциала в области содействия достижению гендерного равенства, практически увеличилось более чем вдвое — с 24 в 2004 году до 58 в 2010 году и до 64 в 2012 году. Так, например, в Доминиканской Республике, в 2012 году было проведено три исследования с анализом внутреннего потенциала и организована одна программа обучения в рамках наращивания кадрового потенциала, в которых принимали участие координаторы по гендерным вопросам из всех подразделений Организации Объединенных Наций. Кроме того, структура «ООН-женщины» и ЮНИСЕФ провели серию семинаров по новым формам проявления мужского шовинизма, дискриминации и насилия в отношении женщин для всех сотрудников национальной полиции, работающих на территории комплекса Организации Объединенных Наций. Был также проведен инструктаж для обслуживающего персонала и водителей в целях разъяснения проблем, связанных с гендерной принадлежностью и сексуальной ориентацией. В Исламской Республике Иран, рабочая группа по гендерным вопросам организовала в 2012 году проведение серии публичных семинаров и отдельных совещаний, посвященных определению общих и индивидуальных отправных точек для внедрения учреждениями системы Организации Объединенных Наций гендерного подхода в свои программы помощи по линии РПООНПР на период 2012–2016 годов. В Суринаме, координаторы по гендерным вопросам и другой персонал, работающий в подразделениях системы Организации Объединенных Наций, прошли инструктаж по

учету гендерных аспектов при разработке различных инициатив, прежде всего программ по линии РПООНПР на 2012–2016 годы. Сотрудники Организации Объединенных Наций были также ознакомлены с гендерными, медицинскими и организационными проблемами. Члены координационной группы по разработке программы для Суринама по линии РПООНПР получили возможность изучить способы учета гендерных аспектов при подготовке программ и освоить методику результативно-целевого управления их реализацией.

Г. Сопоставимые данные в разбивке по половозрастным группам

60. Одним из приоритетных направлений деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций является оказание помощи государствам-членам в разработке научно-обоснованной политики. Важное место в этой работе отводится сбору и анализу более полных данных в разбивке по половозрастному признаку. Такие данные служат научной базой для грамотного построения страновых программ и их реализации и применения методики управления с ориентацией на результаты, а также для оценки достигнутого прогресса и полученной отдачи, в том числе на основе отслеживания результатов достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия.

61. Из материалов годовых докладов координаторов-резидентов за 2012 год видно, что оказанием помощи государствам-членам в укреплении их потенциала в области проведения гендерного анализа и разработки программ занимались 46 страновых групп Организации Объединенных Наций, а для этого требуется доступ к качественной информации в разбивке по половозрастным группам. Так, например, в совместных программах прямо указывается на важность обеспечения более широкой доступности данных в разбивке по половому признаку с их максимальной детализацией, а также на необходимость гармонизации гендерной статистики, получаемой из разных источников, чтобы такая информация была пригодна для анализа. В Кении, программа помощи по линии РПООНПР на 2009–2013 годы имеет сквозной раздел, посвященный гендерной проблематике, и предусматривает, что вся базовая информация для РПООНПР будет разрабатываться на основе сбора и анализа данных в разбивке по половозрастному признаку и что показатели реализации поставленных задач будут построены с учетом гендерных факторов. В Иордании, анализ гендерного оценочного листа в 2012 году указывает на необходимость того, что страновая группа Организации Объединенных Наций при разработке программы помощи по линии РПООНПР на 2013–2017 годы должна использовать данные в разбивке по половому признаку. Это свидетельствует о том, что страновая группа понимает важность учета гендерных аспектов при разработке совместных программ и что она имеет в своем распоряжении необходимые механизмы мониторинга и оценки.

62. В 2012 году структура «ООН-женщины», Статистический отдел Организации Объединенных Наций, Всемирный банк и Организация экономического сотрудничества и развития приступили к реализации инициативы по сбору и научному анализу данных в рамках решения задачи достижения гендерного равенства в целях разработки сопоставимых гендерных показателей в области здравоохранения, образования, занятости, предпринимательства и имущественных отношений.

IV. Остающиеся недостатки и проблемы

63. Государства-члены и система Организации Объединенных Наций все больше признают, что гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин являются неперенными условиями для обеспечения экономического роста, сокращения масштабов нищеты и устойчивого развития и что в достижении гендерного равенства удалось значительно продвинуться вперед. Вместе с тем, в этой области по-прежнему остается много недостатков и проблем.

64. На общеорганизационном уровне, в Общесистемном плане действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин предусматривается необходимость того, чтобы для подразделений разрабатывались планы по устранению недостатков, с указанием объема необходимых ресурсов и установлением сроков выполнения и ответственных лиц за исполнение, по каждому невыполненному показателю работы. Такие планы, составляемые подразделениями, можно будет рассматривать в качестве обязательства добиваться результатов, которые будут удовлетворять требованиям или превышать требования Общесистемного плана действий, и в качестве механизма налаживания диалога и укрепления подотчетности внутри подразделений и в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Исполнение и реализация планов по устранению недостатков требуют значительных усилий. Их обзор будет осуществляться каждые шесть месяцев структурой «ООН-женщины» на основе проведения отчетных рабочих совещаний и установления контактов с конкретными подразделениями. Особое внимание должно уделяться подразделениям с множественными или крайне специализированными мандатами с тем, чтобы они смогли выйти на намеченные показатели к 2017 году.

65. Для повышения эффективности и укрепления подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций нужны действенные меры. Особое внимание следует уделять разработке стратегий достижения гендерного равенства, которые должны увязываться с задачами Общесистемного плана действий. Кроме того, необходимо учитывать важность проведения гендерного анализа при разработке документов стратегического планирования. Необходимо добиваться также более широкого использования общих механизмов отслеживания ресурсов и применения различных форм поощрения персонала за выдающиеся результаты работы в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Важная роль отводится обеспечению равного представительства женщин в системе Организации Объединенных Наций, в частности на должностях класса С-4 и выше, и назначению координаторов по гендерным вопросам из числа руководителей старшего звена.

66. Существует ряд других ключевых факторов, способствующих обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. К их числу следует отнести осуществление дополнительного анализа рисков, связанных с достижением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин, при планировании годовых циклов проведения аудиторских проверок и производство оценок показателей в области наращивания кадрового потенциала и подготовки специалистов. В целом, достижение ощутимого прогресса в реализации планов по устранению недостатков в рамках Общесистемного плана действий требует больших усилий, последовательного и постоянного мониторинга результатов и оказания поддержки путем проведения отчетных

рабочих совещаний, установления контактов с конкретными подразделениями и вложения необходимого минимального объема ресурсов. По сути, разработка и осуществление планов по устранению недостатков при увеличении объема выделяемых ресурсов и обеспечении надлежащей целенаправленности усилий должны будут определить, способна ли система Организации Объединенных Наций продвигаться необходимыми темпами к достижению поставленной цели в 2017 году.

67. На уровне страновых групп Организации Объединенных Наций, в годовых докладах координаторов-резидентов за 2012 год указывается на то, что работа по достижению гендерного равенства по-прежнему тормозится слабым институциональным потенциалом, недостаточными людскими и финансовыми ресурсами и отсутствием политической воли. Небольшое число специалистов по гендерным вопросам на всех уровнях и отсутствие у большинства сотрудников старшего звена опыта в решении гендерных проблем затрудняют работу по учету гендерных аспектов в деятельности подразделений. Проводимые оценки по-прежнему указывают на то, что, несмотря на некоторое улучшение, координаторы по гендерным вопросам зачастую имеют лишь ограниченную профессиональную подготовку или опыт работы в области гендерной тематики. Большинство из них выполняют эту работу в дополнение к их постоянным должностным обязанностям и работают они чаще одиночку и без получения доплат за дополнительную рабочую нагрузку.

68. В годовых докладах координаторов-резидентов за 2012 год указывается на то, что отсутствие надлежащего, предсказуемого и устойчивого финансирования снижает эффективность работы в области достижения гендерного равенства. Кроме того, по-прежнему остается в общем слабым или вовсе отсутствует потенциал в области мониторинга и отслеживания выделения и распределения финансовых ресурсов, не говоря уже о комплексном подходе к решению этой проблемы.

69. Наряду с повышением слаженности в работе системы развития Организации Объединенных Наций, по-прежнему сохраняется проблема подотчетности, которая порой обусловлена слабым мониторингом результатов, низким кадровым потенциалом, ограниченными знаниями и слаборазвитой системой отчетности. В системе Организации Объединенных Наций существуют также ограничения в применении методики управления с ориентацией на результаты и имеются практические трудности в определении задач и показателей прогресса в области достижения гендерного равенства при разработке сложных, комплексных программ. При этом программы, которые целиком направлены на улучшение положения женщин, имеют, видимо, больше возможностей для использования в их реализации методики рационального управления с ориентацией на результаты и способны добиваться более высоких показателей в работе, по сравнению с программами, в которых достижение гендерного равенства является лишь одним из составных компонентов²⁶.

70. Несмотря на признание важности гендерных оценочных листов, то обстоятельство, что их использование не носит обязательного характера и что страновые группы Организации Объединенных Наций не всегда включают в матричные таблицы своих планов колонки с указанием сроков выполнения,

²⁶ A/67/93-E/2012/79, пункт 199.

объемов ресурсов и ответственных лиц за исполнение, снижает потенциальную эффективность их применения. Существует настоятельная необходимость в наращивании кадрового потенциала, способного внедрять методологию результативно-целевого управления и ставить во главу угла принцип рационального управления программами, нацеленными на достижение поставленных задач и намеченных результатов с учетом гендерных компонентов. В проведенных оценках указываются объемы потребностей в области наращивания потенциала применительно к таким сферам, как развертывание пропагандистской работы, использование информационных сетей и налаживание стратегического взаимодействия с правительствами. По-прежнему отсутствуют общие стратегии, направленные на широкий охват целевых групп населения и решение приоритетных задач, а вместо них имеются отдельные программы, которые в большинстве своем пытаются свести проводимые разрозненные мероприятия в единые рамки.

71. Координаторы-резиденты по-прежнему указывают на то, что ограниченный доступ к данным в разбивке по половому признаку на уровне домохозяйств, прежде всего отсутствие показателей уровня бедности и уровня занятости, не позволяет определять воздействие экономического роста на снижение уровня нищеты среди женщин. Кроме того, это мешает страновым группам Организации Объединенных Наций устранять причины гендерных диспропорций в показателях регионального развития, не позволяя им выявлять недостатки и добиваться их ликвидации в рамках реализации мер по оказанию помощи. Наличие у системы Организации Объединенных Наций лишь ограниченных национальных данных в разбивке по половому признаку остается серьезным препятствием в разработке и мониторинге программ оказания помощи.

V. Выводы и рекомендации

72. Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин вооружает систему Организации Объединенных Наций целостным видением достижимых результатов, при условии динамичного планирования программ, укрепления подотчетности руководителей старшего звена, обеспечения необходимыми ресурсами и создания надлежащего потенциала. После утверждения Общесистемного плана действий Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций в качестве межучрежденческого механизма повышения подотчетности, государства-члены выразили свою решительную поддержку его внедрению и реализации, в частности в резолюции 2012/24 Экономического и Социального Совета. Кроме того, принятием своей резолюции 67/226 Генеральная Ассамблея способствовала укреплению единства цели, пониманию системой Организации Объединенных Наций важности задач в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и осознанию необходимости активизации усилий для достижения намеченных результатов. Такой подход помог оживить работу в этом направлении, о чем свидетельствует твердая позиция высших руководителей подразделений и их постоянное участие в реализации задач Общесистемного плана, а также большое количество отчетов о ходе его выполнения. Теперь сотрудники Организации Объединенных Наций имеют более четкое представление о своей ответственности за работу их организации, направленной на

достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Кроме того, руководители старшего звена стали больше осознавать свою подотчетность в этой сфере, в том числе благодаря внедрению практики заключения Генеральным секретарем трудовых договоров с руководителями подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций. Общесистемный план действий позволяет осуществлять долгосрочное стратегическое планирование, которое необходимо для того, чтобы Организация Объединенных Наций могла удовлетворять требованиям своих мандатов в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на общеорганизационном уровне.

73. На национальном уровне, анализ годовых докладов координаторов-резидентов за 2012 год указывает на то, что подразделения системы Организации Объединенных Наций активизировали свои усилия по всестороннему учету гендерных аспектов при разработке своих страновых программ. Кроме того, стали шире использоваться различные механизмы укрепления подотчетности руководителей и сотрудников старшего звена в целях обеспечения того, чтобы они настойчиво добивались значимых результатов в достижении гендерного равенства. Расширяется сфера применения методики управления с ориентацией на результаты в качестве инструмента повышения эффективности осуществления программ, их мониторинга и отчетности. Стратегическую значимость приобретает разработка показателей и более активное использование данных в разбивке по половозрастным категориям, которые призваны способствовать повышению эффективности в работе страновых групп Организации Объединенных Наций и осуществлению программ наращивания потенциала, предназначенных для сотрудников Организации Объединенных Наций.

74. Несмотря на значительный прогресс, предстоит еще проделать огромную работу по устранению недостатков и проблем, которые были обозначены выше. Экономический и Социальный Совет может пожелать призвать систему Организации Объединенных Наций, включая специализированные учреждения, фонды и программы, к реализации мер по следующим направлениям:

а) продолжать внедрение Общесистемного плана действий и представлять отчеты о прогрессе, достигнутом в его осуществлении, включая планы по устранению недостатков в конкретных подразделениях, в качестве общесистемного механизма укрепления подотчетности за результаты, полученные в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

б) выделять средства на устранение недостатков, выявленных в отчетах об осуществлении Общесистемного плана действий, в целях обеспечения прогресса в достижении установленных стандартов;

в) добиваться обеспечения того, чтобы различные механизмы подотчетности системы Организации Объединенных Наций предусматривали повышение согласованности, точности и эффективности контроля, оценки и отчетности о результатах работы по достижению гендерного равенства и по отслеживанию выделения и расходования средств на деятельность по гендерной проблематике, в частности стимулируя более активное применение гендерных показателей;

d) продолжать добиваться более тесной увязки программ в области обеспечения гендерного равенства с национальными приоритетами стран во всех секторах деятельности в целях учета гендерных аспектов во всех стратегиях, законодательстве и программах;

e) укреплять координацию оперативной деятельности, осуществляемую с учетом гендерных аспектов, при посредстве действующих на страновом уровне координационных механизмов и в партнерстве с национальными заинтересованными субъектами;

f) рекомендовать системе Организации Объединенных Наций повысить подотчетность в вопросах обеспечения гендерного равенства при проведении оценок страновыми группами, предусмотрев включение гендерных аспектов в число критериев таких оценок;

g) расширять и активизировать использование показателей эффективности работы ГОООНВР в области обеспечения гендерного равенства (гендерные оценочные листы) в качестве инструмента планирования и отчетности для оценки эффективности деятельности по учету гендерной проблематики для использования страновыми группами в контексте осуществления программ по линии РПООНПР;

h) существенно увеличить объем ресурсов и уделять более пристальное внимание достижению поставленных задач и намеченных результатов в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин при осуществлении программ по линии РПООНПР, включая обеспечение предсказуемости финансирования, расширение базы доноров и увеличение гибкости в использовании неосновных ресурсов;

i) рекомендует системе Организации Объединенных Наций привлекать достаточное число технических специалистов по учету гендерной проблематики к планированию и осуществлению программ для обеспечения систематического рассмотрения гендерных аспектов и в этой связи использовать опыт в сфере гендерной проблематики, имеющийся у системы Организации Объединенных Наций, включая структуру «ООН-женщины», для оказания помощи в подготовке рамочных программ по линии РПООНПР и других соответствующих рамочных программ;

g) рекомендует на регулярной и систематической основе осуществлять сбор, анализ и распространение данных, дезагрегированных по половозрастным группам, с тем чтобы руководствоваться ими при разработке страновых программ, и содействовать подготовке общеорганизационной и страновой документации, включая стратегические, программные и ориентированные на конкретные результаты рамочные документы, и продолжать совершенствовать свой инструментарий для оценки прогресса и отдачи.

75. Государства-члены тоже призваны внести весомый вклад в расширение сферы учета гендерных аспектов во всей системе Организации Объединенных Наций. Они должны добиваться этого, в частности, путем поощрения и стимулирования дальнейшего и эффективного осуществления всеми подразделениями Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин через посредство их участия в руководящих органах подразделений Организации Объединенных Наций.