

**Основная сессия 2007 года**

Женева, 2–27 июля 2007 года

Пункт 7(е) 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 представлен во исполнение резолюций 2006/9 и 2006/36 Экономического и Социального Совета, в которых Совет просил Генерального секретаря представить доклад об осуществлении этих резолюций. Во исполнение резолюции 2006/36 в докладе содержится краткий обзор прогресса, уже достигнутого в деле расширения возможностей сотрудников системы Организации Объединенных Наций в области учета гендерных аспектов, и освещаются связанные с этим проблемы. Обзор осуществления резолюции 2006/36, проведенный Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ), свидетельствует о том, что, хотя в деле наращивания потенциала подразделений Организации Объединенных Наций был достигнут определенный прогресс, усилия по систематическому расширению возможностей, связанных с учетом гендерной проблематики, предпринимаемые различными подразделениями Организации Объединенных Наций, существенно варьируются. Сохраняется разрыв между пониманием базовых концепций учета гендерных аспектов и фактической повседневной работой сотрудников. Необходимо предпринимать более активные согласованные усилия по расширению возможностей отдельных сотрудников и Организации в целом в области учета гендерных аспектов. Во исполнение положений резолюции 2006/09 в докладе также приводится оценка результативности вклада Ко-

* E/2007/100.



миссии по положению женщин в проведении дискуссий в рамках системы Организации Объединенных Наций.

В докладе сформулирована рекомендация относительно более тесной увязки работы по расширению возможностей сотрудников Организации Объединенных Наций в деле учета гендерных аспектов с работой по реализации организационных целей подразделений Организации Объединенных Наций в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В частности, в нем рекомендуется наращивать институциональный потенциал системы Организации Объединенных Наций с использованием общесистемной политики Организации Объединенных Наций в вопросах гендерного равенства и стратегии обеспечения учета гендерных факторов, утвержденных Координационным советом старших руководителей.

I. Введение

1. В пункте 9 своей резолюции 2006/36 Экономический и Социальный Совет вновь подтвердил, что учет гендерных факторов представляет собой стратегию поощрения равноправия мужчин и женщин, получившую признание во всем мире. Признавая, что обучение имеет исключительно большое значение для повышения информированности, углубления знаний, укрепления приверженности и расширения возможностей персонала в деле учета гендерных факторов в политике и программах Организации Объединенных Наций, Совет призвал систему Организации Объединенных Наций предпринять ряд шагов по активизации профессиональной подготовки и наращиванию потенциала в деле учета гендерной проблематики в рамках всех стратегий и программ, и просил Генерального секретаря представить доклад об их осуществлении.

2. В пункте 19 своей резолюции 2006/9 Совет призвал Генерального секретаря включить оценку воздействия вклада Комиссии в обсуждения в рамках системы Организации Объединенных Наций в его доклад об обзоре и оценке общесистемного осуществления согласованных выводов 1997/2 Экономического и Социального Совета.

3. Настоящий доклад был подготовлен во исполнение этих резолюций. В разделе I доклада содержится краткое вступление. Раздел II разбит на тематические блоки, установленные Советом в его резолюции 2006/36. Он охватывает такие вопросы, как приверженность подразделений Организации Объединенных Наций обучению методам учета гендерной проблематики, включение гендерной проблематики в другие учебные курсы, новаторские формы наращивания потенциала, руководящая роль сотрудников управленческого звена и обеспечение поддержки, принятие последующих мер по итогам профессиональной подготовки и оценку результатов деятельности, отчетность, создание информационных сетей, межучрежденческое сотрудничество и наращивание потенциала страновых групп. В разделе III содержится обзор вклада Комиссии в обсуждения в рамках системы Организации Объединенных Наций. В разделе IV доклада изложены выводы и рекомендации, ориентированные на практические действия.

4. В докладе использованы информация и данные, которые были представлены 40 подразделениями системы Организации Объединенных Наций¹ в ответ на вопросник, разработанный и распространенный Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам. Эти ответы послужили основой для проведения обзора хода осуществления в период 2005–2007 годов в рамках системы Организации Объединенных Наций деятельности в области профессиональной

¹ Департамент операций по поддержанию мира, Департамент по политическим вопросам, Департамент общественной информации, Отдел по улучшению положения женщин, ЭКА, ЭСКАТО, ЭСКЗА, ЕЭК, ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МФСР, МОТ, МОМ, МСЭ, Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО (ЦМТ), Международный учебный центр МОТ, ЮНЭЙДС, Управление по координации гуманитарных вопросов, Управление служб внутреннего надзора, УВКПЧ, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Секретариат Постоянного форума по вопросам коренных народов, Группа Всемирного банка, ЮНИФЕМ, ЮНИКРИ, ЮНИСЕФ, ЮНКТАД, Департамент Организации Объединенных Наций по вопросам разоружения, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНЕП, УВКБ, ООН-Хабитат, МУНИУЖ, ЮНФПА, ВПП, ВОЗ, ВОИС и БАПОР.

подготовки и наращивания потенциала. На своей шестой ежегодной сессии в феврале 2007 года Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов провела дополнительные межучрежденные консультации по различным вопросам наращивания потенциала, результаты которых дополнили вышеупомянутую информацию. В докладе не представлен полный отчет о всех мероприятиях, проведенных системой Организации Объединенных Наций в области наращивания потенциала. В нем скорее приводятся краткие примеры достигнутого прогресса и сохраняющихся проблем.

II. Осуществление резолюции 2006/36

5. Результаты обзора подтверждают, что наращивание потенциала в деле учета гендерной проблематики является необходимым условием достижения глобальных целей во многих областях, включая развитие, международный мир и безопасность, права человека, охрану окружающей среды, гуманитарную помощь, продовольственную безопасность, здравоохранение и населенные пункты. Наращивание потенциала имеет важное значение для обеспечения эффективного учета гендерной проблематики в рамках всех стратегий и программ системы Организации Объединенных Наций. Оно предполагает организационные преобразования в направлении обеспечения более высокой степени равенства, эффективности и более рационального планирования и программирования путем уделения внимания интересам женщин и мужчин и содействует таким преобразованиям. В Организации Объединенных Наций начинает формироваться культура общесистемной приверженности делу учета гендерной проблематики в рамках политики и программ и связанному с этим наращиванию потенциала.

6. Генеральный секретарь выступил с рядом инициатив, включая меры по поощрению культуры отчетности и ответственности, общесистемной координации и инвестиций для развития человеческого потенциала в рамках Секретариата и общей системы Организации Объединенных Наций, исходя из того, что организационные преобразования и наращивание потенциала представляют собой взаимоукрепляющие процессы. В пункте 106 Итогового документа Всемирного саммита 2005 года (резолюция 60/1 Генеральной Ассамблеи) к Генеральному секретарю обращен призыв принять дальнейшие меры по обеспечению учета гендерной проблематики в политике и решениях Организации. В ответ на этот призыв в рамках Сети, возглавляемой Специальным советником по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, была разработана общесистемная политика в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и стратегии в области учета гендерной проблематики (см. E/2006/83). Эта политика и стратегия обсуждались комитетами высокого уровня по вопросам программ и управления Координационного совета старших руководителей (КССР), получили поддержку с их стороны и были утверждены Советом в декабре 2006 года². Эта политика и стратегия включают вопросы наращивания потенциала в качестве одного из своих основных элементов.

² Утвержденная общесистемная политика в отношении обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и стратегии в области учета гендерной проблематики; см. СЕВ/2006/2, приложение.

7. Обзор хода осуществления резолюции 2006/36 Совета показал, что в рамках системы Организации Объединенных Наций достигнут значительный прогресс в области профессиональной подготовки и наращивания потенциала как на индивидуальном, так и на организационном уровнях, при этом обеспечивается непрерывная разработка новых средств и подходов. На индивидуальном уровне в соответствии с конкретными задачами организации потенциал сотрудников Организации Объединенных Наций укрепляется за счет расширения возможностей того или иного сотрудника проводить гендерный анализ, а также развития навыков руководства и навыков ведения информационно-пропагандистской деятельности, технических и организационных навыков учета гендерных факторов и других навыков, непосредственно связанных с успешным выполнением работы. На организационном уровне наращивание потенциала связано с расширением возможностей подразделений Организации Объединенных Наций добиваться достижения целей обеспечения гендерного равенства в рамках возложенных на них мандатов путем повышения эффективности управления; формирования стиля руководства, обеспечивающего более широкое участие женщин, планирования; разработки, осуществления и оценки программ; мобилизации средств для достижения гендерных целей; диверсификации партнерских связей и форм сотрудничества; поощрения организационных и политических преобразований, включая решение вопросов обеспечения отчетности старшего руководящего звена и ответственности всех сотрудников за учет гендерной проблематики.

8. Вместе с тем обзор также показывает, что значительный разрыв сохраняется между пониманием базовых концепций учета гендерной проблематики и фактической повседневной работой персонала. Наблюдаются также значительные различия в деятельности подразделений Организации Объединенных Наций, направленной на обеспечение систематического расширения возможностей обеспечения учета гендерной проблематики. Необходимо предпринять более активные согласованные усилия по наращиванию индивидуального и организационного потенциала в деле учета гендерной проблематики в целях оказания помощи государствам-членам и наращивания их национального потенциала по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Задача состоит в том, каким образом задействовать все возможности Организации Объединенных Наций по наращиванию потенциала и обеспечить при этом более высокую степень согласованности и целенаправленности принимаемых в этом направлении усилий.

A. Обязательства по обучению гендерной проблематике

9. В пункте 4(а) своей резолюции 2006/36 Совет просил систему Организации Объединенных Наций ежегодно принимать конкретные обязательства по обучению гендерной проблематике, в том числе в связи с повышением квалификации по основной специальности, и обеспечить, чтобы такие обязательства нашли отражение во всех директивах, стратегиях и планах действий по достижению равноправия мужчин и женщин. В пунктах 4(б) и (с) этой же резолюции Совет призвал систему Организации Объединенных Наций постоянно принимать конкретные меры по расширению возможностей специалистов и координаторов по гендерным вопросам, в том числе на местах, в частности путем организации их обучения, и сделать прохождение подготовки по гендерным во-

просам обязательным для всех сотрудников и разработать специальные учебные программы для сотрудников различных категорий и классов должностей.

10. Большинство подразделений Организации Объединенных Наций располагает институциональной стратегией учета гендерной проблематики или широкомасштабными рамочными программами. Из общего количества в 40 респондентов 22 сообщили о разработке конкретной стратегии в области профессиональной подготовки или наращивания потенциала по обеспечению учета гендерной проблематики; остальные респонденты применяют особый подход. В январе 2007 года Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) утвердила стратегию использования гендерного анализа и соответствующих механизмов в ее работе. Международная организация труда (МОТ) пересмотрела План действий по обеспечению гендерного равенства на 2008–2009 годы, в котором содержатся конкретные ссылки на профессиональную подготовку и наращивание потенциала по обеспечению учета гендерной проблематики и гендерного равенства применительно к персоналу МОТ. Восемь подразделений в настоящее время разрабатывают стратегии в области профессиональной подготовки³. Из числа подразделений, в которых имеются стратегии обеспечения профессиональной подготовки, ряд учреждений не имеет планов действий по их осуществлению, и лишь некоторые из них выделяют бюджетные средства на эти цели.

11. Большинство подразделений сообщили о том, что предпринимаемые ими усилия по расширению возможностей в области учета гендерной проблематики в основном осуществляются в интересах занимающихся программами сотрудников, включая специалистов, консультантов и координаторов по гендерным вопросам. Налаживается более широкое взаимодействие в рамках подразделений системы Организации Объединенных Наций, и осуществляется разработка совместных программ профессиональной подготовки в целях наиболее эффективного использования растущего числа консультантов, специалистов и координаторов по гендерным вопросам, в частности в страновых отделениях. В 2006–2007 годах Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) организовала семинары для 7 отделов ЮНЕП и 6 региональных отделений и обеспечила профессиональную подготовку 15 координаторов по гендерным вопросам в целях оказания поддержки в осуществлении своего Плана действий по учету гендерной проблематики.

12. В целях ускорения хода достижения целей обеспечения гендерного равенства многие подразделения Организации Объединенных Наций ввели для своих сотрудников обязательную и регулярную учебу по вопросам учета гендерных факторов. К числу таких подразделений относятся Департамент по политическим вопросам, Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА), Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), ЮНЕСКО, ЮНЕП и Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Вместе с тем в большинстве подразделений Организации Объединенных Наций работа по наращиванию потенциала в области учета гендерной проблематики по-прежнему носит преимущественно специальный и добровольный характер. Таким образом, у сотрудников нет стимулов, помимо собственной заинтересованности, участвовать в профессиональной подготовке, при этом никаких по-

³ К их числу относятся МАГАТЭ, Секретариат Постоянного форума по вопросам коренных народов, ВОЗ, МОМ, ЮНЕП, ЮНИСЕФ, ЮНЭЙДС и ИКАО.

ощрительных мер за использование возможностей обучения или штрафных санкций за их игнорирование не предусмотрено. В рамках проведенной в 2005 году оценки результатов работы по обеспечению учета гендерной проблематики в ПРООН был сформулирован такой же вывод в отношении профессиональной подготовки по вопросам учета гендерной проблематики в ПРООН (DP/2006/5). В большинстве подразделений профессиональная подготовка по гендерным вопросам сводится к организации однодневного семинара или практикума, на которых предлагается общий вводный ознакомительный курс по гендерным вопросам, однако в рамках Организации Объединенных Наций следовало бы также чаще, чем в настоящее время, использовать возможности более продолжительной профессиональной подготовки, которая является более эффективным средством совершенствования навыков учета гендерной проблематики.

13. Вместе с тем обзор продемонстрировал, что для обеспечения систематического наращивания институционального потенциала требуются три следующих ключевых элемента: стратегия, план действий и бюджет в качестве важных показателей долгосрочной приверженности организации делу учета гендерной проблематики. К числу подразделений, которые обеспечивают наличие всех трех элементов, относятся Всемирная продовольственная программа (ВПП), Всемирный банк, Департамент по политическим вопросам, Международный учебный центр Международной организации труда, Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), ЮНЕСКО, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) и Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ).

В. Включение гендерной проблематики в другие учебные курсы

14. Во исполнение пункта 4(d) резолюции 2006/36, в котором к системе Организации Объединенных Наций обращен настоятельный призыв обеспечить включение гендерной проблематики в соответствующие учебные курсы, в том числе в ознакомительные курсы, в программы подготовки по механизмам управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, и в курсы обучения циклам составления проектов и программ, в рамках обзора была проведена оценка результатов работы по обеспечению учета гендерной проблематики в рамках профессиональной подготовки, связанной с осуществлением программ профориентации и учебно-ознакомительных программ, разработкой программ, финансовым управлением, оценкой программ, развитием навыков руководства и обучения вопросам управления, ориентированного на достижение конкретных результатов.

15. В большинстве подразделений был достигнут определенный прогресс в деле профессиональной подготовки по вопросам ориентации персонала, разработки и оценки программ. Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) включил в свои учебные мероприятия по оценке программ вопросы анализа причинно-следственных связей с учетом гендерной проблематики. Департамент операций по поддержанию мира включил состоящий из четырех пунктов план по обеспечению более эффективного учета гендерной проблема-

тики в стратегические рамки планирования на этапе, предшествующем развертыванию операций по поддержанию мира, в целях обеспечения эффективного учета гендерных аспектов в рамках всех мер, связанных с наращиванием потенциала. В 2006 году ЮНЕП включила вопросы учета гендерной проблематики и смягчения остроты проблемы нищеты в программы 18 учебных занятий по вопросам управления проектами для приблизительно 300 сотрудников ЮНЕП из штаб-квартиры и отделений на местах. Это была первая попытка ЮНЕП продемонстрировать преимущества учета гендерной проблематики в рамках всего программного цикла.

16. Вместе с тем обзор продемонстрировал, что, несмотря на многие преимущества подхода к вопросам управления, ориентированного на достижение результатов, учет гендерных факторов обеспечивается в наименьшей степени в рамках учебной подготовки, связанной с управлением, ориентированным на достижение конкретных результатов. По итогам состоявшегося в 2005 году обследования 11 подразделений, которое было проведено Целевой группой Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству мужчин и женщин по вопросам контроля, оценки и отчетности в области управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, было установлено, что к числу подразделений, которые сталкиваются с наиболее серьезными проблемами в области учета гендерной проблематики в рамках управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, относятся те подразделения, в которых недостаточно глубоко разработаны политика, стратегия и планы работы по достижению целей гендерного равенства.

С. Развитие новых форм наращивания потенциала

17. В той же резолюции, в пункте 4(е), Совет обратился к системе Организации Объединенных Наций с просьбой развивать новые формы наращивания потенциала, в дополнение к официальным учебным курсам, в том числе путем использования информационно-коммуникационных технологий, и систематически оценивать эффективность новых подходов.

18. Во многих подразделениях Организации Объединенных Наций методология профессиональной подготовки вышла за рамки традиционных учебных практикумов и включает новые формы наращивания потенциала по обеспечению учета гендерной проблематики. С учетом конкретных мандатов был обеспечен гибкий подход в вопросах разработки программ с использованием учебных модулей или ресурсов, которые могут совместно использоваться и дополнять друг друга в целях осуществления той или иной программы; при этом в качестве новых форм наращивания потенциала в интересах передачи персоналу необходимых профессиональных знаний в целях обеспечения эффективной работы сложились такие формы, как проведение совместных рабочих заседаний, осуществление систематических последующих действий на основе гендерно ориентированных проверок и использования электронных платформ и сетей.

19. Управление людских ресурсов разработало два курса профессиональной подготовки с использованием гибких учебных модулей, один из которых посвящен гендерным аспектам и вопросам разнообразия, а другой — учету гендерной проблематики. Эти курсы могут быть адаптированы с учетом потреб-

ностей конкретных аудиторий, обстоятельств и мандатов управлений или отделов Секретариата в интересах развития основных навыков сотрудников в области учета гендерной проблематики и расширения возможностей учета гендерной проблематики в узкоспециализированных областях деятельности. Как оказалось, эта методология является более эффективной с точки зрения затрат и обеспечивает более оперативное планирование и исполнение. Используя ту же методологию, Управление в настоящее время на экспериментальной основе внедряет новый учебный курс, в рамках которого рассматриваются различия в коммуникационных моделях поведения мужчин и женщин в целях укрепления коммуникации в условиях наличия разнообразной рабочей силы. Эти инициативы соответствуют положениям пункта 195 доклада Генерального секретаря по вопросу инвестирования в людей (A/61/255), в котором, в частности, отмечается, что будут расширены масштабы осуществления программ обеспечения учета гендерной проблематики, с тем чтобы способствовать решению этих проблем на рабочих местах, а также обеспечить понимание и уважение культурного разнообразия. Будут расширены масштабы осуществления программ повышения квалификации для старших руководителей-женщин и перспективных руководителей-женщин среднего звена.

20. На основе применения всеобъемлющего подхода, в рамках которого основное внимание уделяется таким конкретным аспектам мандата Департамента по политическим вопросам, как раннее предупреждение, предотвращение конфликтов и миростроительство в постконфликтный период, был использован ряд тематических исследований, с тем чтобы проиллюстрировать обусловленные и не обусловленные гендерными факторами процессы и различные последствия таких процессов для их участников. Используя разработанные на местах методологии, предусматривающие применение учебных материалов по проведению проверок на местах, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам разработала общее учебное пособие по вопросам учета гендерной проблематики, которое любое подразделение может адаптировать для использования своими сотрудниками, а также для обеспечения профессиональной подготовки партнеров на страновом уровне. Канцелярия также подготовила методологическое учебное пособие по вопросам сбора и анализа эмпирических данных для документального оформления тематических исследований, содержащих информацию о передовом опыте в области учета гендерной проблематики.

21. Для обеспечения эффективного осуществления профессиональной подготовки по гендерным вопросам необходимо добиваться того, чтобы сотрудники несли ответственность за систематическое применение новых приобретенных навыков в своей работе. ЮНЕСКО ввела проводимые раз в два года проверки по вопросам учета гендерной проблематики. В 2007 году планируется проведение гендерных проверок по секторам в целях разработки конкретных для различных секторов учебных материалов с учетом потребностей обучаемых. С начала 2006 года ЮНЕСКО в сотрудничестве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций обеспечивает непрерывную профессиональную подготовку и обучение по вопросам учета гендерной проблематики для сотрудников штаб-квартиры и отделений на местах. ЮНЕСКО также разработала зачетный учебный курс, имеющийся в формате КД-ПЗУ, в целях расширения знаний и повышения степени информированности персонала по гендерным вопросам.

22. Средства и сети электронной связи, включая Интернет, обеспечивают возможности для новаторской деятельности. Все большее число подразделений в настоящее время использует сеть Интернет в качестве учебной платформы для проведения интерактивных курсов по вопросам учета гендерной проблематики. УВКБ выступило инициатором создания виртуального Общинного форума, на котором сотрудники могут вести друг с другом диалог и получать руководящие указания по вопросам учета гендерной проблематики. Общинный форум позволяет УВКБ осуществлять на общинном уровне процесс обучения и обмена информацией. ПРООН разработала курс электронного обучения в целях обеспечения базового уровня понимания вопросов гендерного равенства для всего своего персонала, базирующегося в отделениях на местах и штаб-квартире. Он может быть пройден сотрудниками на индивидуальной основе в течение шести-восьми часов, и в качестве отдельного модуля он включен в программу Виртуальной учебной академии ПРООН. ВУА является интерактивным курсом, который обеспечивается под полным руководством преподавателей и осуществляется в течение нескольких недель. Его участники разрабатывают мероприятия, применимые к их повседневной деятельности, тем самым обеспечивая увязку учебных мероприятий с практическими действиями. Международный учебный центр Международной организации труда располагает аналогичной интерактивной программой непрерывного обучения по гендерным вопросам, которая также предлагается в двух различных вариантах: под полным контролем преподавателей и в режиме самообучения. ВОЗ в настоящее время разрабатывает интерактивный курс по вопросам учета гендерной проблематики.

23. ЮНИФЕМ разработал дополнительные материалы по правам человека женщин и по применению основанного на правах человека подхода к конфликтным и постконфликтным ситуациям к подборке интерактивных учебных материалов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, а также к общему пакету учебных материалов Организации Объединенных Наций по применению основанного на правах человека подхода, который включает подробное информационное руководство, программу “Power Point” и пособие для преподавателей. Во взаимодействии с Национальным открытым университетом им. Индиры Ганди ЮНЕСКО также разработала мультимедийный пакет учебных материалов по гендерным вопросам, благодаря которому участники, успешно закончившие занятия по семи модулям и связанные с ними занятия по вопросам самооценки, могут получить аккредитацию в качестве главных инструкторов по гендерным вопросам или инструкторов по гендерным вопросам по линии ЮНЕСКО и Университета.

D. Ведущая роль и поддержка руководителей

24. В пункте 4(f) своей резолюции 2003/36 Совет просил систему Организации Объединенных Наций обеспечить, чтобы руководители брали на себя ведущую роль и оказывали поддержку, как это от них требуется, в том числе путем распространения информации, укрепления приверженности и расширения возможностей с применением новых подходов, разработанных специально для сотрудников руководящего звена.

25. Обзор подтвердил важное значение приверженности организации и сотрудников руководящего звена делу учета гендерной проблематики в интересах

наращивания потенциала. Он выявил наличие у руководителей высшего звена высокой степени приверженности делу учета гендерной проблематики и готовность участвовать в различных областях профессиональной подготовки и наращивания потенциала в целях учета гендерной проблематики. Сотрудники руководящего звена принимают все более активное участие в мероприятиях в области профессиональной подготовки в качестве координаторов, участвуют в управленческих системах, содействующих укреплению сетей обмена информацией и обучения, выделяют ресурсы на нужды учета гендерной проблематики и придают профессиональной подготовке по вопросам учета гендерной проблематики обязательный характер.

26. Многие подразделения, включая Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Конференцию Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), Департамент по политическим вопросам, Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) и ЮНФПА, обеспечивают профессиональную подготовку по выполнению руководящей роли в деле учета гендерной проблематики. ЮНИСЕФ проводит для женщин-сотрудниц руководящего звена ежегодный практикум по вопросам руководства. В ЭКА благодаря поддержке старших руководителей обеспечивалась обязательная профессиональная подготовка, всем отделам оказывалось содействие в проведении оценок потребностей, связанных с наращиванием потенциала и применением основанных на широком участии подходов в вопросах разработки индивидуальных средств профессиональной подготовки по учету гендерной проблематики в различных секторах. Это обеспечивает актуальность и высокую степень причастности путем уделения особого внимания практическим аспектам того, «каким образом» надлежит обеспечивать учет гендерной проблематики, используя директивные и стратегические документы каждого отдела.

27. В Департаменте по политическим вопросам старшие руководители принимали участие в мероприятиях всех уровней в области планирования и осуществления обязательных для всех сотрудников учебных мероприятий по учету гендерной проблематики. Старшие руководители действовали в качестве инструкторов, а координаторы проводили тематические исследования, предназначенные для использования в рамках профессиональной подготовки. В работе каждого практикума, разработанного с учетом необходимости обеспечения максимальной степени интерактивности, принимали участие все сотрудники: от сотрудников наиболее низкого звена до сотрудников уровня помощника Генерального секретаря. Этот формат преследовал цель преодолеть изоляцию рядовых сотрудников от руководства и избежать применения узкого подхода к решению вопросов, рассматриваемых Департаментом. Департамент операций по поддержанию мира организовал целенаправленные учебные занятия для старших руководителей в целях обеспечения их приверженности, поддержки и выполнения руководящих функций при разработке Плана действий по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности, при этом были согласованы сроки и стратегия исполнения.

Е. Последующие меры, принимаемые после учебы, и оценка достигнутых результатов

28. В пункте 4(g) своей резолюции 2006/36 Совет обратился к системе Организации Объединенных Наций с настоятельным призывом обеспечить, чтобы в соответствующих случаях кадровые службы пропагандировали подготовку по гендерным вопросам и повышение квалификации в этой области всех, кто в системе Организации Объединенных Наций занимается такой подготовкой, а в пункте 4(h) той же резолюции к системе Организации Объединенных Наций была обращена просьба разработать более эффективные меры, принимаемые после учебы, чтобы обеспечить полномасштабное внедрение передового опыта и получение максимальной отдачи в ходе реализации программ работы.

29. Ответы, полученные от подразделений Организации Объединенных Наций, свидетельствуют о том, что в целях повышения результативности профессиональной подготовки по вопросам учета гендерной проблематики были разработаны процедуры и механизмы, например, периодические обзоры персонала Департамента по политическим вопросам и гендерные проверки, проводимые Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций, ЭСКАТО, МОТ и ЮНИСЕФ. К числу других последующих мер относятся: деятельность бюро услуг; совместные оценки, проводимые группами, занимающимися гендерными вопросами, профессиональной подготовкой и людскими ресурсами; и электронные подборки информационных ресурсов, содержащие практические решения.

30. Несмотря на эти усилия, многие подразделения сообщили о том, что гендерный анализ не проводится на систематической основе. Хотя почти все подразделения провели оценку курсов профессиональной подготовки путем проведения стандартных предварительных и последующих проверок, большинство подразделений еще не разработало эффективных систем принятия последующих мер по завершении профессиональной подготовки, в целях оценки степени эффективности учебных мероприятий, непосредственных результатов и результатов, достигнутых в среднесрочной перспективе, а также отдачи от профессиональной подготовки с точки зрения качества работы. Ни одно из подразделений не разработало конкретных показателей для оценки влияния профессиональной подготовки на качество работы персонала.

Ф. Укрепление системы подотчетности

31. В пункте 4(i) своей резолюции 2006/36 Совет призвал систему Организации Объединенных Наций укрепить системы подотчетности как руководителей, так и персонала, в том числе, в частности, путем отражения целей и результатов внедрения гендерного подхода в планах работы и аттестациях сотрудников.

32. Соответствующие подразделения приняли соответствующие меры укрепления систем подотчетности по вопросам учета гендерных аспектов применительно как к руководителям, так и к персоналу. Некоторые подразделения оценивают потенциал сотрудников и потребности, связанные с совершенствованием методов работы по учету гендерных аспектов, на основе проведения служебной аттестации. Кроме того, многие подразделения, включая ЭСКАТО,

МАГАТЭ, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), Канцелярию Специального советника по гендерным вопросам, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНИФЕМ и Всемирный банк, проводят оценку возможностей в деле учета гендерной проблематики в рамках подготовки отчетов по итогам организованных поездок. Анализ таких отчетов, как со стороны руководства, так и со стороны персонала, позволяет оценить степень понимания сотрудниками проблематики гендерного равенства и применения накопленных знаний при оказании технической помощи.

33. Планом действий по гендерным вопросам (2003–2006 годы) Международного фонда сельскохозяйственного развития (МФСР) предусматривается принятие ряда мер по обеспечению подотчетности в вопросах его осуществления. УВКПЧ подготовило документ с изложением рамок подотчетности в деле использования возрастных, гендерных показателей и показателей многообразия, который на экспериментальной основе используется в 21 стране и в штаб-квартире. Эти рамки предусматривают ответственность всех старших руководителей за создание таких организационных и оперативных условий, которые бы способствовали достижению гендерного равенства.

34. В Секретариате Организации Объединенных Наций поддержку в вопросах отчетности в деле распространения гендерного подхода осуществляет Управление служб внутреннего надзора путем проведения оценок и ревизий департаментов и управлений, а также подготовки двухгодичного доклада о результатах исполнения программ Организацией Объединенных Наций. Управление дважды включало вопросы учета гендерных факторов в перечень тем, представляемых Комитету по программе и координации, и обеспечило отражение гендерных аспектов в стратегических рамках на предстоящий двухгодичный период 2008–2009 годов.

35. Укрепление системы подотчетности обеспечивается путем расширения сферы ответственности за внедрение гендерного подхода, которая теперь возлагается не только на подразделения, непосредственно отвечающие за гендерные аспекты. В большинстве организаций именно такие подразделения, занимающиеся гендерной проблематикой, отвечают за разработку и осуществление учебных программ по вопросам учета гендерных аспектов. За исключением занимающегося гендерной проблематикой подразделения Международного учебного центра МОТ, который изначально был создан в качестве учебного подразделения, в большинстве организаций системы Организации Объединенных Наций специалисты, советники и координаторы по гендерным вопросам крайне редко имеют методическую подготовку, при этом лишь отдельные организации расходуют средства на совершенствование навыков их сотрудников в области профессиональной подготовки, поскольку считается, что такая подготовка не относится к числу их основных функций. С учетом важной роли специалистов, советников и координаторов по гендерным вопросам в деле распространения в организациях гендерного подхода необходимо, чтобы они обладали надлежащими навыками в области профессиональной подготовки.

Г. Создание и расширение информационно-коммуникационных сетей

36. В пункте 4(к) своей резолюции 2006/36 Совет призвал систему Организации Объединенных Наций создать или расширить электронные базы данных по вопросам внедрения гендерного подхода, чтобы повысить эффективности мер по поддержке и продолжению наращивания потенциала. В пункте 8 той же резолюции Совет настоятельно просил Сеть, в частности, изучать возможности создания доступной сводной базы данных о подготовленных координаторах на страновом и региональном уровнях в консультации с государствами-членами.

37. Что касается расширения информационно-коммуникационных сетей и создания баз данных об инструкторах и координаторах по гендерным вопросам, то обзор хода осуществления указанной резолюции свидетельствует о достижении некоторыми подразделениями определенного прогресса в данной области. Управление по координации гуманитарных вопросов (УКГВ) на ведущем веб-сайте по гуманитарным вопросам “Relief Web” поместило информацию об учреждениях, осуществляющих подготовку по гуманитарным вопросам. Во многих случаях такая подготовка включает ознакомление с гендерной проблематикой в условиях гуманитарных кризисов. Отдел по улучшению положения женщин готовит веб-страницу для помещения на веб-сайт “Women Watch”, что позволит, среди прочего, обмениваться информацией об инициативах в области наращивания потенциала по обеспечению учета гендерных факторов. Всеобъемлющую онлайн-базу данных создал МУНИУЖ, что способствует накоплению на коллегиальной основе информации об учебных заведениях, предлагаемых видах обучения, методических материалах, субсидиях на обучение, стипендиях и других видов финансирования, которые могут быть использованы для профессиональной подготовки по гендерным вопросам.

38. Существующий в ПРООН реестр экспертов по гендерным вопросам позволяет сотрудникам Программы привлекать на кратко- и среднесрочной основе экспертов и консультантов. Основу этого реестра образует кадровая платформа Информационной сети по вопросам развития ПРООН. Эта платформа дает возможность группам ПРООН создавать свои собственные реестры экспертов и привязывать их к общеорганизационной базе данных экспертов ПРООН. Аналогичным образом, МОТ ведет и регулярно обновляет базу данных консультантов и экспертов по гендерным вопросам, которой можно воспользоваться на веб-сайте «Механизм обеспечения равенства полов». С помощью информационно-коммуникационных сетей, указанных на том же веб-сайте, можно ознакомиться с соответствующими учебными материалами и средствами.

39. Создание и обслуживание баз данных требует значительных затрат ресурсов и рабочего времени для систематического обновления и совершенствования сетей. В связи с этим, большинство организаций не располагает в полном объеме функционирующими базами данных об инструкторах и координаторах по гендерным вопросам. Это в значительной степени сдерживает профессиональную подготовку по вопросам внедрения гендерного подхода, так как две трети организаций системы Организации Объединенных Наций указали, что они по-прежнему сталкиваются с проблемой поиска подходящих инструкторов.

Н. Межучрежденческое сотрудничество

40. В пункте 4(1) своей резолюции 2006/36 Совет призвал систему Организации Объединенных Наций повысить эффективность межучрежденческого сотрудничества, в том числе в контексте работы Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов, с тем чтобы обеспечить общесистемный и регулярный обмен ресурсами и инструментарием в интересах содействия взаимному обмену идеями. Кроме того, в пункте 8 Совет просил Сеть продолжать оказывать практическую поддержку своим членам в деле внедрения гендерного подхода и регулярно представлять доклады КСР.

41. На протяжении последних двух лет организации и подразделения все чаще демонстрируют готовность обмениваться ресурсами и средствами в вопросах учета гендерной проблематики и участвовать в совместных усилиях. Сеть по-прежнему является главным форумом для взаимовыгодного обмена идеями в области учета гендерных факторов. На своей шестой сессии в феврале 2007 года участники Сети начали обсуждение по вопросам осуществления соответствующей политики и стратегии, а также наращивания потенциала в области распространения гендерного подхода, в целях разработки общесистемного плана действий, содержащего четкие показатели и временные рамки.

42. В последнее время в соответствии с резолюцией 2005/31 Совета значительно расширились масштабы сотрудничества с КСР и его вспомогательными органами — Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) и Комитетом высокого уровня по программам (КВУП). Специальный советник по гендерным вопросам и улучшению положения женщин регулярно информирует Совет и его два комитета высокого уровня о прогрессе в деле учета гендерной проблематики, включая разработку общесистемной политики в области гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, а также стратегии в отношении распространения гендерного подхода. В 2006 году КСР определил задачу обеспечения гендерного равенства в качестве одной из своих приоритетных тем и утвердил общесистемную политику и стратегию. В марте 2007 года на своем совместном заседании члены комитетов высокого уровня рекомендовали системе Организации Объединенных Наций изучить возможность и проанализировать бюджетные последствия разработки учебной программы для старших руководителей по вопросам учета гендерной проблематики на базе Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, эти два комитета рассмотрели вопрос об организации обязательного обучения с использованием веб-средств по вопросу учета гендерной проблематики для всех сотрудников Организации Объединенных Наций.

43. Обзор выполнения общесистемного плана действий по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности (S/2005/636, приложение), проведенный в 2006 году Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам (S/2006/770), позволил выявить прогресс и проблемы в деле наращивания потенциала в области распространения гендерного подхода по таким направлениям деятельности, как женщины, мир и безопасность. Наращивание потенциала имеет важное значение для всех направлений деятельности в рамках общесистемного плана действий, включая предупреждение конфликтов, установление мира и миростроительство, операции по поддержанию мира, постконфликтное восстановление, предупреждение насилия по признаку пола и другие виды деятельности. Кроме того, в ходе этого обзора были выявлены

серьезные проблемы, включая отсутствие общего представления о формах практического применения гендерного подхода, неадекватное использование имеющихся консультантов и технических специалистов и отсутствие общесистемных знаний и системы управления информацией. Эти вопросы будут отражены в пересмотренном общесистемном плане действий на 2007–2008 годы, который Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам разрабатывает совместно с Целевой группой по вопросам положения женщин, мира и безопасности.

44. В 2007 году Управление по координации гуманитарных вопросов в сотрудничестве с Рабочей подгруппой по гендерным вопросам и гуманитарной деятельности⁴ Межучрежденческого постоянного комитета по гуманитарным вопросам приступит к подготовке сотрудников для включения в реестр советников по гендерным вопросам. Эта подготовка будет вестись на основе руководства «Женщины, девочки, мальчики и мужчины: разные потребности — равные возможности», которое представляет собой рассчитанное на разные сектора руководство по вопросам обеспечения гендерного равенства в ходе разработки программ в условиях гуманитарных кризисов.

45. Подготовка доклада Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении женщин позволила подразделениям системы Организации Объединенных Наций в декабре 2005 года совместно провести практикум по этой теме. В дополнение к составлению перечня мероприятий подразделений системы Организации Объединенных Наций в области борьбы с насилием в отношении женщин эти подразделения достигли ряда договоренностей, позволяющих решать проблемы насилия в отношении женщин на более систематизированной и всеобъемлющей основе и осуществлять более эффективные координацию и совместное программирование на национальном уровне. В развитии этой деятельности Сеть учредила целевую группу по вопросам предупреждения насилия в отношении женщин, которая будет направлять и координировать процесс общесистемного осуществления резолюции 61/143 Генеральной Ассамблеи «Активизация усилий в целях искоренения всех форм насилия в отношении женщин», включая определение потребностей в области создания потенциала.

46. Для обеспечения более широкого межучрежденческого обмена средствами и методологиями распространения гендерного подхода Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам в мае 2007 года создала онлайн-платформу сотрудничества для использования участниками Сети. Эта платформа позволяет подразделениям системы Организации Объединенных Наций обмениваться разнообразными документами, включая учебные пособия, стратегические документы, доклады, краткие сообщения по вопросам политики и руководящие указания, а также руководства в электронной форме.

47. Эти межучрежденческие инициативы по совместному наращиванию потенциала в интересах распространения гендерного подхода направлены на укрепление потенциала системы Организации Объединенных Наций по обеспечению учета гендерных факторов в основных областях развития, укрепления мира и безопасности и гуманитарной деятельности. Всестороннее осуществление таких инициатив будет способствовать более активной и систематической

⁴ Объединяет 25 организаций и подразделений, включая международные неправительственные организации, действующие в гуманитарной области.

поддержке со стороны государств-членов в том, что касается обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

I. Нарращивание потенциала страновых групп

48. В пункте 4(m) своей резолюции 2006/36 Совет просил обеспечить, чтобы координаторы-резиденты систематически содействовали реализации их страновыми группами мероприятий по наращиванию потенциала в отношении внедрения гендерного подхода, а также осуществляли соответствующий контроль и представляли необходимую отчетность, при этом в пункте 4(n) той же резолюции содержится призыв в адрес системы Организации Объединенных Наций содействовать активизации сотрудничества страновых групп в области подготовки по гендерным вопросам на страновом уровне, в том числе посредством обмена методологиями и инструментарием, проведения совместных мероприятий и расширения возможностей тематических групп по гендерным вопросам оказывать поддержку таким мероприятиям.

49. В деле укрепления сотрудничества страновых групп Организации Объединенных Наций и осуществления совместных мероприятий по распространению гендерного подхода был достигнут значительных прогресс. Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития имеет в своем распоряжении модульный пакет учебных веб-средств для страновых групп Организации Объединенных Наций. Для этого пакета ресурсов Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) разработал модуль, цель которого — повысить способность гендерных тематических групп решать вопросы гендерного равенства в рамках общего анализа по стране/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. По инициативе ЮНФПА страновые группы Организации Объединенных Наций начали представлять совместные доклады по отчитывающимся странам в рамках Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. МОТ в течение последних двух лет сотрудничает с десятью учреждениями Организации Объединенных Наций в Зимбабве, включая ПРООН, ЮНИФЕМ, ЮНФПА, Совместную программу Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, ФАО, Всемирный банк, ЮНЕСКО и ЮНИСЕФ, в вопросах подготовки координаторов совместных проверок своих программ с учетом гендерных аспектов, в результате чего было подготовлено 30 координаторов.

50. В целях более широкого внедрения гендерного подхода на страновом уровне и повышения согласованности действий с партнерами ВПП на основе извлеченных уроков совместно с Международной организацией по укреплению потенциала (“InWent”) разработала учебно-просветительскую инициативу «Повышенные обязательства в отношении женщин». В 2005 и 2006 годах ВПП на региональном уровне провела два практических семинара по подготовке инструкторов по гендерным вопросам, а также 63 учебных занятия в страновых отделениях, в которых приняли участие 1400 сотрудников и партнеров Программы. Эти учебные мероприятия позволили ВПП постепенно отказаться от подхода на основе плана действий в гендерной области и перейти к систематической работе по обеспечению учета повышенных обязательств в отношении женщин в деятельности страновых отделений и планах работы подразделений. Управление по координации гуманитарных вопросов включило гендерную со-

ставляющую в свою программу подготовки координаторов чрезвычайной деятельности на местах, в то время как УВКБ организовало обучение по вопросам внедрения гендерного подхода для своих многофункциональных групп. ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ приступили к обучению, ориентированному на принятие практических мер, с тем чтобы содействовать такому изменению организационных структур и программ, которое бы положительно повлияло на работу, направленную на обеспечение гендерного равенства. ЮНЕП сотрудничает с Международным союзом охраны природы и Женской организацией по вопросам охраны окружающей среды и развития в деле распространения гендерного подхода в вопросах охраны окружающей среды на страновом уровне путем организации соответствующих учебных мероприятий.

III. Осуществление резолюции 2006/9 Совета

51. В своей резолюции 2006/9 Совет просил Генерального секретаря сообщать об отдаче от внесенного Комиссией вклада в обсуждения в рамках системы Организации Объединенных Наций. На своей пятидесятой сессии в 2006 году в соответствии со своей многолетней программой работы на период 2002–2006 годов Комиссия рассмотрела следующие два тематических вопроса: «Расширение участия женщин в процессе развития: создание благоприятных условий для достижения равенства между мужчинами и женщинами и улучшения положения женщин с учетом, в частности, таких областей, как образование, охрана здоровья и занятость» и «Равное участие женщин и мужчин в процессах принятия решений на всех уровнях» и приняла соответствующие согласованные выводы (см. E/2006/27).

52. Анализ ответов подразделений системы Организации Объединенных Наций на разосланный вопросник показал, что содержащиеся в согласованных выводах рекомендации по обеим темам стали для таких подразделений новым стимулом в работе в следующих трех областях:

- а) повышение эффективности их основной деятельности как на директивном, так и на оперативном уровнях;
- б) содействие пропагандистской и просветительской деятельности в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, особенно на региональном и национальном уровнях;
- в) улучшение положения женщин, в том числе обеспечение их более широкой представленности в организациях.

53. Применительно к расширению основной деятельности на директивном и оперативном уровнях необходимо отметить, что подразделения системы Организации Объединенных Наций продолжают разрабатывать и осуществлять учитывающую гендерные особенности политику и стратегии в своих основных областях деятельности в целях создания благоприятных условий для расширения прав и возможностей женщин. Настоящий доклад содержит примеры активизации деятельности Организации Объединенных Наций в таких областях, как развитие, мир и безопасность, права женщин, доступ женщин к руководящим должностям и информационно-коммуникационные технологии.

54. В соответствии с рекомендациями Комиссии подразделения системы Организации Объединенных Наций в рамках предпринимавшихся усилий уделяли

основное внимание отражению гендерных аспектов в процессах и механизмах национального планирования и осуществления применительно к национальным стратегиям в области развития и, в частности, достижению согласованных на международном уровне целей в области развития, включая цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия. ЮНФПА обеспечил учет рекомендаций, содержащихся в решениях Комиссии, в рамках своей стратегии внедрения гендерного подхода, а также в рамках глобальных, региональных и страновых программ. ЭКА продолжала разработку средств для обеспечения учета гендерных факторов в процессе национального планирования и программирования и стала более широко использовать африканский показатель гендерного равенства и развития для отслеживания прогресса в деле достижения гендерного равенства. ЮНЕП завершила разработку гендерного плана действий, включающего руководящие принципы учета гендерных факторов в политике и программах в области охраны окружающей среды, в вопросах мобилизации ресурсов и управления людскими ресурсами, а также создала соответствующие механизмы подотчетности. Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО (ЦМТ) разработал новые методологии и инструментарий для обеспечения учета гендерных аспектов в деятельности по развитию торговли и создал в 11 странах Африки основывающуюся на веб-средствах сеть для женщин-предпринимателей.

55. В ответ на призывы Комиссии активизировать процесс осуществления резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности как в рамках Организации, так и на национальном уровне Департамент операций по поддержанию мира, ЮНФПА и УВКБ стали оказывать более активную поддержку деятельности по расширению прав и возможностей женщин и девочек в странах, в которых сложились конфликтные или постконфликтные ситуации, предприняли дополнительные усилия по борьбе с насилием по признаку пола и стали уделять приоритетное внимание обеспечению реинтеграции бывших комбатантов из числа женщин. Департамент по политическим вопросам основное внимание уделял поощрению участия женщин в усилиях по предупреждению конфликтов и стал инициатором создания банка данных о миротворцах, включающего оперативнодирективные указания в отношении участия женщин в мирных процессах и соглашениях.

56. Особое внимание подразделения системы Организации Объединенных Наций уделяют вопросам прав женщин и их участия в процессе принятия решений, как это было подчеркнуто Комиссией. УВКБ подтвердило свою приверженность делу защиты женщин и детей, выделив на эти цели адекватные ресурсы. В сотрудничестве с ПРООН и Региональной программой по гендерной проблематике Регионального бюро для Африки ЭКА создала правозащитный центр по вопросам обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Многие организации и подразделения системы Организации Объединенных Наций конкретно занимались разработкой специальных программ и проектов, направленных на обеспечение более широкой представленности женщин в директивных органах. Департамент операций по поддержанию мира содействовал участию женщин в выборах в рамках ряда миротворческих миссий и организовал для кандидатов из числа женщин подготовку с целью обучения навыкам руководящей работы. Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам и МУНИУЖ особое внимание в своих программах уделяли участию женщин в управлении на местном уровне.

Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия значительное внимание уделял мероприятиям, направленным на повышение количественных и качественных показателей участия женщин в процессах принятия решений, ориентируясь в первую очередь на кандидатов из числа женщин.

57. Подразделения системы Организации Объединенных Наций уделяли особое внимание поднятым Комиссией проблемам, касающимся ограниченного доступа женщин к информационно-коммуникационным технологиям. Международный союз электросвязи оказал содействие в создании многоцелевых общинных телецентров в сельских и удаленных районах Африки и Азии. Кроме того, он организовал компьютерную подготовку для молодых женщин из ряда африканских стран, с тем чтобы расширить их возможности в плане трудоустройства.

58. Что касается пропагандистской и просветительской деятельности в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, то решения Комиссии широко использовались подразделениями системы Организации Объединенных Наций в качестве исходных материалов при проведении ими своих пропагандистских кампаний и в работе по наращиванию потенциала. ЭСКАТО использовала решения Комиссии для наращивания кадрового потенциала в рамках программ и областях деятельности, охватываемых согласованными выводами. Отдел по улучшению положения женщин опирался на них в ходе подготовки межправительственной документации. Департамент общественной информации разработал комплекты информационных материалов по итогам работы Комиссии и обеспечил их широкое распространение среди региональных и национальных средств массовой информации. Департамент по политическим вопросам совместно с ПРООН разработал план наращивания потенциала средств массовой информации, с тем чтобы сосредоточить внимание на потребностях и проблемах женщин в ряде африканских стран, финансирование которого осуществлялось по линии Фонда демократии Организации Объединенных Наций.

59. Что касается улучшения положения женщин, то во исполнение рекомендаций Комиссии подразделения системы Организации Объединенных Наций занимались вопросами улучшения положения женщин в рамках своих организаций, в частности путем разработки и осуществления политики, программ и подготовки и организации обучения. В 2006 году МАГАТЭ провело обзор состояния дел в области обеспечения равенства мужчин и женщин в рамках Агентства и предприняло шаги в целях достижения гендерной сбалансированности по всем категориям и классам должностей персонала, подготовки молодых женщин категории специалистов и организации обучения по гендерной проблематике для всех сотрудников. Кроме того, Агентство пересмотрело свою стратегию в отношении сбалансированности служебных и семейных обязанностей, дискриминации и домогательств. ЮНЕСКО установила целевой показатель доли женщин на должностях классов Д-1 и Д-2 (40 процентов), который должен быть достигнут к 2010 году. ВПП и МОТ предприняли конкретные меры по поощрению равного участия женщин и мужчин во внутриорганизационных процессах принятия решений и обеспечению гендерного равенства при заполнении руководящих должностей. Управление служб внутреннего надзора, ЮНЕП, Международный союз электросвязи, Международный учебный центр МОТ, ВПП и многие другие организации обеспечили прохождение своими со-

трудниками подготовки по гендерным вопросам и организовали специальную подготовку для женщин по вопросам служебного роста. ЭКА подготовила записку по вопросу об учете гендерной проблематики при проведении конференций и совещаний, с тем чтобы обеспечить гендерную сбалансированность состава участников и освещение гендерных вопросов в ходе проводимых Комиссией совещаний. Департамент операций по поддержанию мира продолжал содействовать наращиванию организационного потенциала своих подразделений, занимающихся гендерными вопросами. ЮНЕП учредила сеть координаторов по гендерным вопросам.

60. Однако, несмотря на эти усилия, подразделениям системы Организации Объединенных Наций еще многое необходимо сделать для осуществления рекомендаций Комиссии в отношении достижения равного числа женщин и мужчин с учетом, в частности, выводов доклада Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/61/318).

IV. Выводы и рекомендации

61. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин рассматриваются в качестве важного вклада в эффективное осуществление мандатов Организации Объединенных Наций, при этом среди государств — членов Организации Объединенных Наций существует общий консенсус в отношении того, что учет гендерной проблематики является средством достижения гендерного равенства. Успешное отражение гендерной проблематики невозможно обеспечить лишь путем включения в мероприятия Организации Объединенных Наций дополнительных программ в интересах женщин. Вместо этого необходимо скорректировать все основные виды политики, программы и порядок распределения ресурсов, с тем чтобы обеспечить отражение интересов как женщин, так и мужчин. Для достижения этой цели важное значение имеет создание благоприятных условий. Такие благоприятные условия должны привести к изменениям в значительно большей степени, чем в настоящее время, стимулируемым мерами, принимаемыми на основе информации, которая, скорее, поступает «снизу», чем «сверху». Это предполагает наличие достаточных организационных возможностей по учету гендерной проблематики и соответствующих знаний у персонала Организации Объединенных Наций как в индивидуальном плане, так и на общеорганизационном уровне.

62. Проведенный Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам обзор хода осуществления резолюции 2006/36 Совета показал, что в деле приобретения сотрудниками Организации Объединенных Наций необходимых навыков и опыта работы по учету гендерной проблематики и оказания государствам-членам содействия в разработке политики и норм в области гендерного равенства был достигнут определенный прогресс. В системе Организации Объединенных Наций проведена большая работа и по наращиванию потенциала, в том числе путем расширения обычных форм обучения, организации подготовки с целью обучения навыкам руководящей работы профессиональной подготовки старших руководителей, а также путем более широкого использования электронных сетей и осуществления последующих мер. Значительно расширились масштабы межучрежденческого сотрудничества по вопросам учета гендерной проблематики, в том числе на уровне КСР. В настоящее время

более глубоко осознается необходимость наращивания гендерного потенциала на страновом уровне и связанные с этим потребности удовлетворяются более эффективно, чем когда-либо.

63. Тем не менее многое предстоит сделать для решения имеющихся проблем и ликвидации пробелов в организационных структурах и знаниях. Важное значение для более глубокого понимания концепций учета гендерной проблематики и их применения имеет организация обучения всех сотрудников. Пока что не во всех подразделениях системы Организации Объединенных Наций, особенно на местах, работа по наращиванию потенциала по учету гендерной проблематики носит обязательный характер. Во многих подразделениях ее эффективность снижается по причине ограниченной поддержки со стороны старшего руководства. Не хватает механизмов для обеспечения того, чтобы все сотрудники отвечали за более последовательное проведение гендерного анализа. Необходима методическая оценка влияния знаний, приобретаемых на учебных курсах, на показатели работы.

64. Старшие руководители, включая представителей-резидентов, недостаточно хорошо понимают, как на практике проводить политику в области учета гендерной проблематики. Отсутствуют показатели для оценки изменений в знаниях и подходах. Занимающиеся гендерными вопросами подразделения необходимо дополнительно укрепить специалистами, с тем чтобы они могли проводить оценку потребностей в области профессиональной подготовки, разрабатывать методические материалы и организовывать обучение. Следует создать широкодоступную многофункциональную базу данных со сведениями об экспертах, координаторах и инструкторах. И самое главное, 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.

65. В свете вышесказанного многие рекомендации, содержащиеся в пункте 76 доклада Генерального секретаря о последующей деятельности в связи с четвертой Всемирной конференцией по положению женщин (E/2006/65), сохраняют свою актуальность.

66. Тем не менее одним из основных уроков данного обзора является то, что расширение возможностей сотрудников Организации Объединенных Наций само по себе является недостаточным для того, чтобы система Организации Объединенных Наций смогла выполнить свои обязательства в отношении учета гендерной проблематики. Необходимо обеспечить тесную увязку вопросов, связанных с наращиванием потенциала сотрудников в области учета гендерной проблематики и достижением общеорганизационных целей, заключающихся в обеспечении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин. Обзор показал, что при осуществлении программ в области наращивания потенциала основные препятствия возникают в отношении таких элементов, которые предполагают наиболее широкомасштабные организационные преобразования, в том числе в областях подотчетности, стратегического планирования, руководства, финансирования, разработки программ и оценки.

67. Описанные выше проблемы могут быть решены путем наращивания институционального потенциала в интересах приобретения необходимых профессиональных качеств в области учета гендерной проблематики в рамках всех организационных структур и механизмов и во всех областях, в которых дейст-

вует Организация Объединенных Наций. Проведение общесистемной политики Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и осуществление стратегии учета гендерной проблематики позволяют рассчитывать на более широкое распространение гендерных подходов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций с опорой на передовые методы. Поддержанные КСР и его вспомогательными органами политика и стратегия были разработаны совместно с Сетью и пользуются поддержкой системы Организации Объединенных Наций на самом высоком уровне. Впервые за всю свою историю система Организации Объединенных Наций выработала общую стратегию и политику в отношении учета гендерной проблематики в своей деятельности. Предусмотренные этой стратегией и политикой обязательства должны получить оперативное отражение в общесистемном плане действий, который разрабатывается Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам в тесном сотрудничестве с представителями Сети.

68. В целях дальнейшего осуществления согласованных выводов 1997/2 Совета и положений его резолюций 2006/9 и 2006/36 Совет, возможно, пожелает призвать подразделения системы Организации Объединенных Наций:

а) на основе принятия согласованных, скоординированных и последовательных мер разработать и/или укрепить системы подотчетности в области учета гендерной проблематики;

б) использовать и укреплять механизмы, основывающиеся на конкретных результатах деятельности в области управления, включая разработку конкретных и поддающихся оценке общесистемных показателей и методов их анализа; ускорить сбор дезагрегированных по признаку пола данных, включая исходные данные; обеспечить учет гендерных аспектов в бюджетах по программам и многолетних рамках финансирования, а также во всех процессах составления ориентированного на конкретные результаты бюджета;

в) обеспечивать надзор за деятельностью путем использования процедур контроля, оценки, ревизии и отчетности; определить общие и контрольные показатели; регулярно проводить оценку прогресса в области достижения гендерного равенства;

г) выделять достаточные финансовые и людские ресурсы на осуществление деятельности в области учета гендерной проблематики, которые были бы соизмеримы с общеорганизационными целями в области обеспечения гендерного равенства, в том числе на обязательную подготовку по применению гендерного подхода, особенно на обучение методам гендерного анализа, для всех сотрудников, а также на осуществление соответствующих стратегий, политики и планов действий; использовать возможности совместного программирования, в том числе с государствами-членами;

е) укреплять потенциал сотрудников; расширять возможности и/или накапливать опыт и знания в вопросах гендерного анализа на основе осуществления обязательных мер по повышению уровня подготовки всех сотрудников и целевого обучения сотрудников, занимающихся специализированными программами, включая старших руководящих сотрудников и координаторов по гендерным вопросам; обеспечивать учет гендерных аспектов в рамках всех учебных мероприятий; разрабатывать средства для проведения углубленной

оценки целесообразности обучения и определения объема полученных знаний и того, как эти знания непосредственно способствуют повышению показателей эффективности программ;

f) содействовать более эффективному согласованию и координации деятельности всех подразделений системы Организации Объединенных Наций, особенно в отношении установления более тесной увязки оперативных и нормативных аспектов работы, в том числе путем согласования и применения общесистемных рамок, показателей и методов совместного программирования на глобальном, региональном и страновом уровнях, с тем чтобы добиться большей общесистемной согласованности, как это было предусмотрено в концептуальном документе Всемирного саммита 2005 года;

g) поощрять межучрежденческое сотрудничество через Сеть и КСР и его вспомогательные органы, с тем чтобы обеспечить осуществление общесистемной политики и стратегии Организации Объединенных Наций в области учета гендерной проблематики, включая разработку плана действий с конкретными сроками и показателями.
