



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

Distr.: General
14 August 2017

Original: Arabic/Chinese/
English/French/Russian/
Spanish

Вторая очередная сессия 2017 года
29–30 августа 2017 г.
Пункт 1 предварительной повестки дня
Организационные вопросы

**Доклад о работе ежегодной сессии 2017 года,
состоявшейся 27–28 июня 2017 года**

I. Организационные вопросы

1. Ежегодная сессия 2017 года Исполнительного совета Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») состоялась в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке 27–28 июня 2017 года.
2. Исполнительный совет принял аннотированную предварительную повестку дня и план работы ежегодной сессии ([UNW/2017/L.3](#)) и утвердил доклад о работе первой очередной сессии, проведенной 14 февраля 2017 года ([UNW/2017/1](#)), а также план работы второй очередной сессии 2017 года, которая состоится 29–30 августа.
3. Исполнительный совет принял три решения (2017/2, 2017/3 и 2017/4), приведенных в приложении к настоящему докладу.

II. Вступительные заявления

4. Открывая заседание, председатель Исполнительного совета Лана Нусейбе (Объединенные Арабские Эмираты) говорила о поддержке, которую оказывает ее страна Структуре «ООН-женщины» с момента ее создания, и значении прошлогоднего открытия отделения Структуры «ООН-женщины» в Абу-Даби, деятельность которого направлена на усиление работы Структуры «ООН-женщины» в сфере ускоренной реализации мероприятий по расширению прав и возможностей женщин и девочек по всему миру.
5. Она обратила особое внимание на работу Группы высокого уровня по расширению экономических прав и возможностей женщин, членом которой является министр по вопросам толерантности Объединенных Арабских Эмиратов. Работа Группы направлена на предоставление рекомендаций относительно ускоренного достижения Целей устойчивого развития за счет

включения вопросов расширения экономических прав и возможностей женщин в число основных пунктов международной повестки дня. Упомянув представление доклада Группы в марте 2017 года, Председатель подчеркнула важность обеспечения реализации ее рекомендаций.

6. Затронув совместный визит членов Исполнительного совета в Непал, который состоялся в этом году, а также визит Исполнительного совета Структуры «ООН-женщины» в Индию соответственно, Председатель заявила, что Структура «ООН-женщины» продемонстрировала способность использовать свой уникальный и действующий трехсторонний мандат путем обеспечения соответствия нормам, принятия ответных мер на страновом уровне и координирования системы обеспечения гендерного равенства Организации Объединенных Наций. Для нее это была возможность не только напрямую познакомиться с тем, как осуществляется нормативная межправительственная работа Структур «ООН-женщины» в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций на операционном уровне на местах, но и понаблюдать за тем, как благодаря такой операционной работе удается создать обоснованный цикл разработки норм, уточнения политики и улучшения общего операционного реагирования. По ее мнению, способность Структуры «ООН-женщины», выступающей в качестве единой организации, реагировать на весь процесс расширения прав и возможностей женщин в рамках самых разнообразных контекстов по всему миру является ее особой сильной стороной.

7. Председатель упомянула отношения между Структурой «ООН-женщины» и ее Исполнительным советом, охарактеризовав их как построенные на доверии и партнерстве и подчеркнув, что процесс разработки следующего стратегического плана включал в себя полный спектр мероприятий в сфере сотрудничества, взаимодействия и консультирования. На ее взгляд, Исполнительный совет имел все возможности принять новый стратегический план на второй регулярной сессии в этом году.

8. В заключении своего выступления она призвала членов Исполнительного совета выступить в поддержку гендерного равенства на других межправительственных площадках, не упуская возможность подчеркнуть значимость и оказать содействие Структуре «ООН-женщины».

9. Заместитель Генерального секретаря и Директор-исполнитель Структуры «ООН-женщины» Фумзиле Мламбо-Нгкука поблагодарила Председателя за ее огромный интерес и участие, а также Исполнительный совет за его приверженность идеям продвижения целей гендерного равенства. Она не упустила возможность официально представить Катю Перхэм, которая была недавно назначена старшим советником и координатором по вопросам расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций. Таким образом она выразила поддержку стремлению Генерального секретаря обеспечить гендерное равенство внутри Организации Объединенных Наций и работе Структуры «ООН-женщины», которая делает все возможное для уравнивания требований, содержащихся в Общесистемном плане действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и страновой гендерной карте показателей, которая позволяет отслеживать достижение Целей устойчивого развития. Кроме того, она выразила наилучшие пожелания уходящему со своего поста Директору Независимого управления оценки Структуры «ООН-женщины» Марко Сегоне и пожелала ему удачи на новом

месте. Под его руководством были пересмотрены Нормы и стандарты оценки Организации Объединенных Наций, включая реализацию новой отдельной Нормы, направленной на интеграцию полового признака в систему оценки Организации Объединенных Наций.

10. Рассматривая реализацию Стратегического плана на 2014–2017 гг., руководитель Структуры «ООН-женщины» заявила, что показатели, которые удалось достигнуть Структуре на сегодняшний день, обеспечили достаточную информационную базу для разработки нового Стратегического плана в рамках Повестки дня на период до 2030 года. Она привела примеры достижений, которые имели место по всему миру, указав на важность эффективного использования партнерских отношений для расширения масштабов повышения качества жизни женщин. В 2016 году 72 закона было принято или изменено для расширения прав женщин в 61 стране, в которых в общей сложности проживает около 1,6 млрд женщин и девочек. В некоторых случаях Структура «ООН-женщины» оказывала поддержку при реализации этих законов за счет своего присутствия в стране. В 24 из этих стран внесенные в законодательство изменения позволили положить конец насилию в отношении женщин и девочек.

11. Структура «ООН-женщины» ведет активную деятельность в 74 странах, помогая создавать эффективную среду для расширения экономических прав и свобод женщин. В 2016 году благодаря ее поддержке удалось значительно укрепить политическую структуру в этой области в девяти странах. Работа Структуры в области расширения экономических прав и свобод во многом стала возможна благодаря Группе высокого уровня по расширению экономических прав и возможностей женщин, созданной Генеральным секретарем, а также совместным заявлениям 61-й Комиссии ООН по делам женщин (CSW61).

12. Продолжаются предприниматься усилия для повышения капиталовложений в обеспечение гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В 28 странах удалось достигнуть первоначальные цели, что привело к росту бюджетных субсидий на цели гендерного равенства. Общая численность женского населения в этих странах превысила 1,2 млрд человек.

13. Рассказывая о проверенной финансовой отчетности Структуры «ООН-женщины» за год, закончившийся 31 декабря 2016 г., руководитель Структуры подчеркнул наличие хорошей ликвидности и высокую финансовую надежность Структуры, при этом ожидая поступления еще одного аудиторского заключения без оговорок. Несмотря на курсовые убытки и ограниченное финансирование в 2016 году, год оказался более удачным в отношении мобилизации ресурсов, а доходы Структуры выросли по сравнению с 2015 годом, достигнув 327 млн долл. США. Сумма постоянных ресурсов достигла 141,6 млн долл. США, а прочие ресурсы выросли до 178,1 млн долл. США. Такой стабильный рост позволил составить обоснованные программы по Интегрированному бюджету. Однако она подчеркнула, что Структура еще не достигла поставленных целей, что позволило бы ей оказать максимально возможную помощь тем, кто в ней нуждается. В случае сохранения существующего темпа развития Структуре не удастся достигнуть целей Повестки дня на период до 2030 года.

14. Заявив, что проект двухлетнего Интегрированного бюджета учитывал очень ограниченные объемы финансирования, полученные за счет обязательных взносов в рамках Регулярного бюджета Организации

Объединенных Наций, руководитель Структуры «ООН-женщины» подчеркнула, что имеющихся ресурсов все еще недостаточно для достижения уровня политических обязательств, предусмотренных повесткой дня в сфере гендерного равенства.

15. Что касается ограничений, с которыми столкнулась Структура, она упомянула, что в некоторых случаях им не удалось достичь ожидаемого успеха, который был закреплен в Стратегическом плане. Восемь целей так и остались недостигнутыми. Например, Структура не провела встречи с необходимым числом стран для получения национальных неагрегированных статистических данных по экономическим возможностям для женщин. Кроме того, ей не удалось оказать поддержку достаточному числу стран при внедрении расписаний по предотвращению и реагированию на случаи насилия в отношении женщин и девочек. Таким образом, она напомнила собравшимся о том, какой объем средств необходим для того, чтобы Структура в полной мере и эффективно реализовывала свой мандат и в дальнейшем развивала свою институциональную структуру и системы.

16. При разработке нового Стратегического плана на 2018–2021 гг. внимание было направлено на структурные барьеры на пути к достижению гендерного равенства по всем целям Стратегического плана с целью реализации полноценных преобразований. Руководитель Структуры «ООН-женщины» подчеркнула стремление к сотрудничеству внутри Организации Объединенных Наций и накоплению обширного опыта в сфере гендерного равенства в рамках всей системы ООН с тем, чтобы принятие комплексного гендерного подхода в правительстве проходило эффективно и результативно. Она поблагодарила Исполнительный совет за активное участие, предоставление рекомендаций и поддержку на протяжении всего процесса разработки нового Стратегического плана.

17. Обеспечение комплексного охвата всех нуждающихся и оказание незамедлительной помощи — вот основные принципы нового Стратегического плана и способы добиться успеха. Среди его основных характеристик можно выделить подход, основанный на правах человека, партнерские отношения, инновации и использование данных. В Стратегическом плане также затрагивались многочисленные и пересекающиеся формы дискриминации, при этом особое внимание уделяется молодым женщинам, пожилым женщинам, женщинам с инвалидностью, женщинам, принадлежащим к коренному населению, сельским женщинам и прочим уязвимым группам.

18. В рамках Флагманских программных инициатив использовали комплексный мандат Структуры «ООН-женщины» для расширения масштаба достигнутых результатов и обеспечения воздействия за счет партнерских отношений с правительствами, агентствами Организации Объединенных Наций, гражданским обществом и частным сектором, как предусмотрено в Четырехгодичном всеобъемлющем обзоре.

19. Исполнительный совет получил информацию о том, что одновременно с оценкой Региональной архитектуры Структура двигалась вперед к дифференцированному присутствию на местах, внедряя прозрачные критерии присутствия Структуры «ООН-женщины», проявляя уважение к национальной собственности и руководству, а также продвигая сотрудничество по линии «юг-юг».

20. В заключении Заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель отметила важность прочных партнерских отношений со Странами-участницами и гражданским обществом для работы Структуры «ООН-женщины».

21. Несколько представителей Стран-участниц взяли слово, поблагодарив Председателя за осуществляемое ей руководство, и поприветствовали предложение Генерального секретаря Организации Объединенных Наций о повторном назначении Заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя на второй срок на должность руководителя Структуры «ООН-женщины». Они оценили многочисленные положительные результаты, которые были указаны в ее Ежегодном докладе, и рассказали о собственных достижениях и трудностях на национальном уровне.

22. Устойчиво низкий уровень политического участия, сохраняющаяся разница в уровне оплаты труда по гендерному признаку, неравная экономическая вовлеченность, высокие уровни насилия в отношении женщин и девочек, а также нападки на защитников прав человека в общем и женщин в частности были отмечены как особенно острые проблемы современного общества.

23. Один из выступавших заявил, что борьба с насилием в отношении женщин и девочек является не только отдельной приоритетной задачей, но и взаимосвязанной проблемой, отражающейся на участии женщин в экономической и политической жизни, а, следовательно, напрямую связанной с реализацией их прав на получения медицинских услуг в сфере сексуального и репродуктивного здоровья.

24. При обсуждении разработки проекта Стратегического плана на 2018–2021 гг. несколько выступавших оценили вклад Структуры «ООН-женщины» в реализацию прозрачной и консультативной структуры проекта, а также отметили, что организация идет по правильному пути. Некоторые из них подчеркнули, что этот новый Стратегический план должен основываться на Пекинской декларации и платформе действий и соответствовать Повестке дня на период до 2030 года, повестке реформ Генерального секретаря и руководящим принципам, предусмотренным в резолюции по Четырехгодичному всеобъемлющему обзору, принятой в декабре 2016 года. Кроме того, новый Стратегический план должен обеспечивать превращение Структуры «ООН-женщины» в основанную на результатах инновационную организацию, которая успешно реализует все три части своего составного мандата, и должен продвигать сотрудничество и взаимодействие среди членов Организации Объединенных Наций в целях эффективного принятия комплексного гендерного подхода внутри Организации Объединенных Наций. Выступавшие отметили Структуру «ООН-женщины» за то, что она сумела вынести необходимые уроки из существующего Стратегического плана.

25. Страна-участница призвала обратить большее внимание на расширение экономических прав и возможностей женщин. Ее представитель отметил, что оказание экономического содействия женщинам и борьба с бедностью стимулируют достижение целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, что важно для женщин в развивающихся странах. Представители делегации отметили, что в проекте стратегического плана гарантированный доход, достойная работа и экономическая независимость женщин являются третьей по значимости сферой стратегических интересов и выдвинули рекомендации о том, чтобы Структура «ООН-женщины» расширила

свою деятельность по искоренению бедности среди женщин и повышению уровня их образования, трудоустройства и здоровья в рамках Стратегического плана на 2018–2021 гг. Представители делегации поддержали оказание максимально высокой финансовой поддержки экономическому развитию женщин по всем стратегическим направлениям.

26. Несколько делегатов подчеркнули, что борьба с гендерным насилием, включая заключение браков между детьми, ранние и насильственные браки, а также женское обрезание, играет очень большую роль в расширении экономических прав и возможностей женщин, что, в свою очередь, является залогом достижения гендерного равенства. Кроме того, они подчеркнули значимость включения женщин и девочек с инвалидностью в работу Структуры «ООН-женщины».

27. Один из докладчиков отметил, что подход, основанный на уважении к правам человека, является руководящим принципом при разработке проекта Стратегического плана, обращая особое внимание на то, что права девочек и женщин — это базовые права, которые охватывают все аспекты жизни, от здоровья и образования до участия в экономической и политической жизни общества. Он подчеркнул, что стратегическая направленность Стратегического плана должна учитывать те области деятельности, где усилия Структуры «ООН-женщины» требуются превыше всего. В данном отношении представители делегации особым образом отметили, что основанный на потребностях подход, который был упомянут в более ранних проектах Стратегического плана, был заменен на страновую программную типологию, в которой сочетаются национальные мощности, гендерное неравенство и прочие факторы. Они призвали к дальнейшей разработке этой типологии с тем, чтобы обеспечить более узконаправленное и стратегическое развитие, одновременно выделив основные инструменты для достижения поставленных в Плане результатов.

28. Другая делегация отметила необходимость скорректировать проект нового Стратегического плана, включив в него обновленную классификацию стран. По их мнению, важно прояснить архитектуру Организации «ООН-женщины», так как Исполнительному совету потребуется проводить более глубокий анализ и обсуждать методологию более тщательно и подробно. Это может обусловить необходимость принятия решения, что потребуется включить в сам Стратегический план.

29. Одна Страна-участница подчеркнула, что физическое присутствие на страновом уровне являлось основополагающим фактором при предоставлении дешевых услуг и достижении видимых результатов в отношении прав женщин по всему миру. В этой связи Структуру «ООН-женщины» призвали повысить свое присутствие в Тихоокеанском регионе, где на данный момент на 14 тихоокеанских стран приходится только одно подразделение, которому помогает небольшая группа координаторов национальных программ. Кроме того, представители делегации попросили включить в новый Стратегический план потребности малых островных развивающихся стран.

30. Другая Страна-участница признала, что большая часть операционной работы Структуры «ООН-женщины» включала нормативно-правовую и координационную деятельность на страновом уровне. Она отметила ведущую роль Структуры и ее способность принимать необходимые меры. Отмечая дефицит имеющихся ресурсов, было важно выделить партнеров, которые принимали непосредственное участие в реализации мероприятий. Делегация

выразила мнение, что если бы достаточное внимание было уделено нормативно-правовой и координационной части мандата Структуры, Страны-участницы смогли бы получить больше пользы от ее уникального опыта, знаний и навыков на фоне огромного спроса в данном отношении.

31. Докладчик подчеркнул, что необходимо придерживаться принципа национальной принадлежности программ. При реализации своих программ в разных странах мира Структура «ООН-женщины» должна уважать их потребности, приоритеты и национальную собственность, а также укреплять взаимодействие и проводить консультации с соответствующими правительственными департаментами в странах реализации программ с тем, чтобы ее мероприятия приносили настоящую пользу народам этих стран. Представители этой делегации высоко оценили упоминание принципа «национальной собственности» в новом проекте Стратегического плана и порекомендовали обратить на него еще более пристальное внимание, а также обеспечить его реализацию на страновом уровне.

32. Один из докладчиков отметил стремление Структуры по мобилизации усилий, признав, что дефицит финансирования по-прежнему остается. Структуру «ООН-женщины» призвали обеспечить реалистичное составление бюджета и планирование на случай чрезвычайных ситуаций, что позволят защитить приоритеты организации. Другой докладчик выразил ожидания, что Структура «ООН-женщины» займет лидирующие позиции в деле координирования системы Организации Объединенных Наций и прочих соответствующих партнеров в рамках гендерноориентированной реализации Повестки дня на период до 2030 года, заявив, что Структура играет жизненно важную роль в координировании отчетности Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек как в гуманитарном контексте, так и в контексте развития. Делегаты оценили усилия Структуры по укреплению глобальных норм и стандартов в соответствии с обязательствами, предусмотренными Повесткой дня на период до 2030 года. Делегат также отметил, что Стратегический план должен четко различать нормативно-правовую и координационную роли Структуры «ООН-женщины».

33. Другой докладчик предложил оказывать большее содействие развивающимся странам, отметив, что в связи с многочисленными ограничениями развивающиеся страны сталкиваются с еще большими трудностями при достижении целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» должна обращать особое внимание на развивающиеся страны с тем, чтобы они могли преодолеть эти преграды. Необходимо оказывать поддержку укреплению потенциала развивающихся стран, в частности, за счет оказания технического содействия при сборе и анализе гендерных данных и развитии женщин в сфере инноваций. Флагманские проекты должны быть ориентированы на результаты и позволять достигать реальных целей.

34. Несколько делегаций выступили с совместным заявлением по поводу стратегических планов, которое также было сделано на заседаниях Исполнительных советов Фонда развития Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения и Детского фонда Организации Объединенных Наций. Они оценили разработанный на сегодняшний день проект общей главы и проведенные неформальные обсуждения, которые, по их мнению, являются шагами в

правильном направлении. Вспоминая заявления, сделанные на первой сессии, они призвали четыре структуры включать больше информации об инновационных и партнерских способах сотрудничества, отражая новый контекст Повестки дня на период до 2030 года в соответствии с мандатом каждой структуры и учитывая различные реальности и приоритеты каждого агентства и страны. Они попросили проработать этот подход, включая подробное описание практических мероприятий в сферах приоритетного сотрудничества как в общей главе, так и в отдельных стратегических планах, партнерских договорах, бюджетах и интегрированных системах ресурсов и результатов.

35. Новые способы сотрудничества должны поддерживаться сбалансированными подходами к предоставлению отчетности о достигнутых результатах, включая общие заявления и показатели по достигнутым результатам, а также способы их практической реализации, позволяющие обеспечить большую эффективность и результативность, как на коллективном, так и на индивидуальном уровне, в рамках своей работы. Делегации также заявили о том, что с нетерпением ждут разработки пересмотренных планов и систем, которые будут лучше отражать возросшую интеграцию, эффективность и результативность программной и операционной работы структур.

III. Оценка

A. Функция оценки Структуры «ООН-женщины»

36. Директор Независимого управления оценки представил Доклад о функции оценки Структуры «ООН-женщины» (UNW/2017/4). В докладе содержится информация об эффективности осуществления функции оценки на общеорганизационном и децентрализованном уровнях, а также о вкладе Структуры «ООН-женщины» в общесистемную координацию деятельности Организации Объединенных Наций и развитие национального потенциала в области проведения оценок с учетом гендерных факторов.

37. В ходе реализации Стратегического плана на 2014–2017 гг. удалось достигнуть значительных результатов по всем ключевым показателям эффективности оценки. Однако ситуация по регионам различается, и необходимо продолжать тщательное отслеживание определенных ключевых показателей эффективности. Оценки, проводимые Структурой «ООН-женщины», доказали свою ценность для усиления текущей работы и внесения обоснованных изменений в подходы и бизнес-процессы Структуры «ООН-женщины» на фоне ее перехода к новому Стратегическому плану. Постоянные инвестиции Структуры в поддержку и стимулирование интеграции целей гендерного равенства как в систему ООН, так и за ее пределами приносят положительные результаты.

38. Политика оценки обеспечила достойное управление функцией оценки и установила систему оценки, которая предоставила надежные доказательства в отношении эффективности работы Структуры «ООН-женщины» в рамках реализации мандата последней. В целях дальнейшего повышения уровня независимости и надежности системы оценки Консультативный комитет по глобальной оценке (ККГО) предоставляет независимые консультации, касающиеся направления работы и общей результативности системы оценки. В целом, по мнению Совета, функция оценки Структуры «ООН-женщины»

продемонстрировала высокий уровень результативности, а ее системы и персонал способны поддерживать данный высокий стандарт с течением времени. Усилия, предпринятые руководством Структуры «ООН-женщины» в целях использования результатов и рекомендаций, полученных в ходе оценки, также были отмечены.

Девять из девяти ключевых показателей эффективности были уже достигнуты или над ними ведется работа. Была представлена следующая оценка:

- (a) **Финансовые ресурсы**
Согласно произведенной оценке, инвестиции в реализацию функции оценки в 2016 году составили 7,3 млн долл. США, что равно 2,9% от общих «программных расходов» Структуры «ООН-женщины». Расходы на децентрализованную оценку в 2016 году увеличились по сравнению с предыдущим годом. В совокупности, на функцию децентрализованной оценки приходится 51 процент общих расходов на оценку.
- (b) **Человеческие ресурсы**
На местном уровне 100% отделений назначили либо должностное лицо по вопросам мониторинга и оценки, либо координаторов, при этом последние являются сотрудниками, которые выполняли эти функции в дополнение к своим основным установленным обязанностям.
- (c) **Охват и виды оценки**
В 2016 году была отмечена тенденция к увеличению охвата оценки. В течение периода 2011–2016 годов 84 процента страновых отделений провели не менее одной оценки, что означает 13-процентный рост по сравнению с 2015 годом.
- (d) **Уровень осуществления плановых оценок**
В общем, уровень осуществления плановых оценок в 2016 году демонстрировал стабильный рост по сравнению с предыдущим годом.
- (e) **Качество докладов о проведенных оценках**
Среднее качество оценок растет год от года, при этом доля докладов, оцененных как «хорошие» и «очень хорошие», возросла с 72 процентов в 2014 году до 83 процентов в 2016 году. «Неудовлетворительных» докладов зарегистрировано не было.
- (f) **Показатель представления докладов о проведенных оценках в Глобальной системе подотчетности и отслеживания результатов использования оценок**
В продолжение тенденции, наблюдавшейся с 2013 года, информация о 100 процентах проведенных оценок была загружена и размещена в открытом доступе с помощью Глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок (GATE).
- (g) **Размещение информации об ответных мерах руководства в Глобальной системе подотчетности и отслеживания результатов использования оценок**
Из 36 оценок, завершенных в течение 2016 года, в 34 (94 процентах) содержалась информация об ответных мерах руководства в

соответствии с требованием политики в области оценки. Все регионы практически достигли полного соответствия.

39. К концу 2016 года уровень осуществления общеорганизационных оценок в период 2016–2017 годов составлял 100 процентов. Из шести запланированных оценочных исследований четыре были «завершены», а два осуществляются «по плану». Корпоративные оценки доказали свою значимость при укреплении показателей эффективности Структуры «ООН-женщины» и внедрении обоснованных изменений в подходы и бизнес-процессы по мере того, как Структура переходит к реализации следующего Стратегического плана. Независимое управление оценки обеспечило своевременность и качество проведенных корпоративных оценок и доложило о том, что в 2015–2016 гг. было проведено 100% плановых корпоративных оценок: четыре из них были «завершены» и две осуществляются «по плану».

40. Помощник Генерального секретаря, Заместитель Директора-исполнителя по вопросам программ и политики, подчеркнул цели управления в Ежегодном докладе о функции оценки Структуры «ООН-женщины» за 2016 год. Он выразил полную поддержку от лица всего руководства в отношении Ежегодного доклада о функции оценки, а также готовность выполнять функцию оценки, являющуюся основой повышения текущего уровня эффективности. Он поблагодарил Управление независимой оценки за оказанную поддержку, особенно при развитии потенциала персонала, отметил, что отзывы сотрудников были преимущественно положительными. Среди общих размышлений можно выделить следующее:

- (a) Руководство Структуры «ООН-женщины» стремилось использовать результаты оценки в целях принятия обоснованных программных и стратегических решений, что является ключом к достижению цели Структуры «ООН-женщины» по превращению в центр знаний.
- (b) Оценка рассматривалась в качестве рычага, благодаря которому опыт Структуры «ООН-женщины» в области координационного, нормативно-правового и операционного аспектов ее мандата может помочь в принятии обоснованных решений при работе с ее партнерами по Организации Объединенных Наций.
- (c) Усилия по укреплению систем управления на основании результатов позволили повысить потенциал оценки работы Структуры «ООН-женщины».

41. Он отметил качество ключевых показателей эффективности за 2016 год и подчеркнул положительные тенденции в 2016 году, а также образцовые достижения в отношении качества докладов о проведенной оценке: 100% получили оценку «удовлетворительно и выше», 83% из которых (30 оценок из 36) получили оценки «хорошо» или «очень хорошо». Кроме того, он подчеркнул, что было выполнено 94% запланированных мероприятий в рамках реагирования руководства в отношении проведенных в 2015 году оценочных исследований.

42. Затрагивая проблему возможностей повышения охвата и показателей осуществления оценок, он отметил, что в настоящий момент разрабатываются инициативы по укреплению надзорной функции, развитию потенциала и повышению капиталовложений в системы.

В. Стратегические партнерские отношения Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

43. Заместитель директора Управления независимой оценки представил Корпоративную оценку стратегических партнерских отношений Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Данная оценка была закреплена в Плане корпоративной оценки Структуры «ООН-женщины» за 2014–2017 гг. Ее цели включали оценку актуальности, эффективности и организационной результативности подходов Структуры «ООН-женщины» к стратегическим партнерским отношениям и определению качества интеграции подхода, основанного на уважении прав человека, и принципов гендерного равенства. Оценка также была направлена на выявление и проверку вынесенных уроков, хороших наработок и инноваций при поддержке Структуры.

44. Структура «ООН-женщины» выявила широкие возможности для последующего обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин: женские группы и гражданское общество, правительства, национальные механизмы решения проблем женского населения, парламенты, региональные организации, компании и фонды, национальные комитеты, послы доброй воли, граждане (основные действующие лица / многофункциональные организации), а также СМИ.

45. Были представлены следующие рекомендации:

- (a) Создание интегрированной, согласованной структуры, обеспеченной достаточными ресурсами для удовлетворения потребностей стратегических партнерских отношений, которая должна стать центральной частью Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» в 2018–2021 гг.
- (b) В рамках предложенной структуры стратегических партнерских отношений необходимо прояснить существующие правила и обязательства внутри уже созданных систем Структуры «ООН-женщины», которые наиболее эффективно смогут обеспечить стратегические партнерские отношения; а также особым образом признать соответствующую значимость потенциала, навыков и знаний в сфере управления в целях партнерской работы.
- (c) Реализация систематического процесса интегрирования стратегических партнерских аспектов в повседневный порядок работы и инструменты, используемые руководителями, менеджерами и персоналом на всех уровнях.
- (d) Дальнейшее использование опыта Структуры «ООН-женщины» в рамках построения стратегических партнерских отношений в целях упорядочивания и посредничества между различными мнениями и мировоззрениями за счет формирования многосторонних площадок/платформ для ведения диалога и реализации инноваций; это требует внесения изменения в структуры стимулирования как со стороны спонсоров, так и внутри самих систем Структуры «ООН-женщины».
- (e) Расширение глобального подхода Структуры «ООН-женщины» к построению работы на страновом уровне с гражданскими

организациями в целях решения основных проблем таких организаций, связанных с сотрудничеством с правительством в рамках выполнения международных обязательств в отношении обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности пунктов Повестки дня на период до 2030 года, на национальном уровне.

- (f) Решение проблемы «двойных» отношений с частными предприятиями и государственными компаниями, выступающими в качестве спонсоров, и предоставление целенаправленной поддержки путем установки четкой координации между группами по разработке политики, программы и взаимодействию с частным сектором в целях обеспечения интегрированного подхода к управлению стратегическими партнерскими отношениями и постепенной диверсификации отношений за пределами корпораций, включая отдельных спонсоров и фонды.
- (g) Выявление и устранение барьеров на пути к координации отношений со стратегическими партнерами, которые сотрудничают с многочисленными структурами Организации Объединенных Наций, на страновом уровне.
- (h) Создание модели стратегического партнера между Структурой «ООН-женщины» и различными агентствами внутри страны-участницы, которая поддерживает координирование роли такой страны в рамках межправительственных процессов, региональных механизмов, глобального и местного сообщества спонсоров и глобальной экономики.

46. Директор Управления по координации Организации Объединенных Наций представил соответствующий ответ руководства. Структура «ООН-женщины» оценила общие положительные результаты и выводы, полученные благодаря проведенной оценке, которые признали успешность деятельности организации по созданию многосторонних партнерских отношений в рамках обширного и разнообразного нормативно-правового, операционного и координационного мандата Структуры «ООН-женщины» и сфер рабочей деятельности.

47. Рекомендации были приняты к сведению как актуальные и соответствующие, а также отвечающие целям уже осуществленных или осуществляемых инициатив в момент составления данного ответа руководства. Оценка была воспринята как ценный взгляд на приоритетные сферы укрепления работы Структуры в рамках партнерских отношений, особенно в отношении их актуальности, эффективности, организационной эффективности, подходов к обеспечению гендерного равенства и прав человека, партнерских отношений с гражданским обществом, частным сектором, а также в рамках координации работу внутри Организации Объединенных Наций.

48. Несколько делегаций поблагодарили уходящего со своего поста Директора по вопросам оценки за его работу и преданность общему делу и поздравили его с новым назначением. Учитывая, что 90% проведенных Структурой «ООН-женщины» оценок осуществлялись на местах, страны-участницы были довольны усилиями, приложенными Управлением независимой оценки по укреплению сотрудничества с отделениями на местах.

49. Они отметили меры, которые предприняты Управлением независимой оценки Структуры «ООН-женщины» по дальнейшему укреплению функции

оценки внутри Структуры, системы Организации Объединенных Наций и за ее пределами, включая осуществленной впервые добавление отдельной нормы в отношении прав и человека и гендерного равенства в список общих норм и стандартов оценки Организации Объединенных Наций. Они также признали вклад Структуры «ООН-женщины» в разработку и публикацию нового руководства под названием «Оценка Целей устойчивого развития через призму принципа «Никто не останется забытым» благодаря основанной на равенстве и гендерноориентированной оценке».

50. С удовольствием отмечая улучшения по девяти показателям эффективности глобальной системы контроля оценки Структуры «ООН-женщины», включая повышение охвата, осуществление плановых оценок, качество оценок и представление ответов руководства, они призвали Структуру «ООН-женщины» сохранять присущую ей целеустремленность при решении проблем, обусловленных с различием ситуаций в регионах, при осуществлении плановых оценок, увеличении географического и тематического охвата и своевременной подготовке ответов руководства. Сюда относились вопросы, связанные с вовлечением, обязательством страновых представителей проводить оценку и прочими трудностями, в результате которых в девяти страновых отделениях не было проведено ни одной оценки с момента создания Структуры «ООН-женщины». Делегации попросили Структуру «ООН-женщины» сократить этот показатель как минимум на половину.

51. Была запрошена дополнительная информация о том, как Структура «ООН-женщины» планирует участвовать в реализации общих усилий страновых групп Организации Объединенных Наций по укреплению национального потенциала оценки и каким образом проводился анализ и планируется дальнейшее использование таких оценок.

52. Делегации с удовольствием отметили, что в 100% страновых отделений присутствовало должностное лицо по мониторингу и оценке или координатор, что отражало возросшее стремление к измерению результатов. Они призвали Структуру «ООН-женщины» проследить за тем, чтобы эти должностные лица обладали хорошими навыками и квалификацией в сфере оценки, учитывая различия, существующие между функциями мониторинга и оценки.

53. Что касается частых замен координаторов по вопросам мониторинга и оценки, отмеченных в докладе, делегации запросили информации о мерах, принимаемых руководством Структуры для решения этой проблемы.

54. Структуру «ООН-женщины» отметили за обширные реализуемые мероприятия, включая общесистемную координацию гендерноориентированной оценки внутри Организации Объединенных Наций и Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, направленный на поддержку национальных возможностей гендерноориентированной оценки. Была выражена озабоченность тем, что 28% структур не следовали установленному Группой Организации Объединенных Наций по оценке порядку оценки докладов об оценке в соответствии с критериями Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Была запрошена дополнительная информация о мерах по решению этого вопроса.

55. Структуру «ООН-женщины» призвали обратить большее внимание на выделение внутренних ресурсов на реализацию этой функции с тем, чтобы Структура могла продолжить свою важную работу. Кроме того, было выражено поощрение в отношении действий, направленных на расширение сотрудничества и работы по совместной оценке наряду с другими структурами Организации Объединенных Наций, особенно с фондами и программами ООН.

56. В отношении корпоративной оценки стратегических партнерских отношений Структуры «ООН-женщины», направленных на обеспечение гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, Страны-участницы выразили свое удовлетворение общими заключениями, отметив, например, значительную добавленную стоимость стратегических партнерских отношений, направленных на расширение сферы деятельности, влияния и охвата Структуры; тот факт, что партнерские отношения были направлены на приведение целей обеспечения гендерного равенства в соответствие с принципами прав человека; эффективное участие Структуры «ООН-женщины» в деятельности других структур Организации Объединенных Наций; а также значение, придаваемое партнерским отношениям с гражданскими организациями.

57. Они поприветствовали усилия, направленные на привлечение новых партнеров, особенно в сегодняшние трудные финансовые времена, и подчеркнули потребность повышения стратегической направленности деятельности Структуры «ООН-женщины», как отмечено в рекомендациях к докладу. Они призвали Структуру внести пояснения в описание внутренних ролей и обязанностей и обеспечить предоставление персоналу необходимых инструментов. Было отмечено, что степень конкретизации ее ответа свидетельствует о том, что тот был достаточным образом продуман руководством.

58. Учитывая, что девять стран все не прошли оценку с момента создания Структуры «ООН-женщины», Директор Управления независимой оценки пояснил, что на этот год запланировано охватить более половины этих стран при том, что другие оценки уже были осуществлены. Одна страна пока не может пройти оценку по причине нестабильной ситуации в сфере безопасности.

59. Кроме того, он объяснил, что должностные лица по вопросам мониторинга и оценки и координаторы являются членами рабочих групп по мониторингу и оценке там, где таковые присутствуют, что также способствует развитию потенциала в данной сфере.

IV. Аудит

60. Директор Управления по ревизии и расследованиям, Программа развития Организации Объединенных Наций представил ежегодный доклад в отношении Структуры «ООН-женщины» в 2016 году (UNW/2017/3). Это был шестой год осуществления функции внутренней ревизии и расследований Структуры «ООН-женщины», переданной Управлению по ревизии и расследованиям в соответствии с двухгодичным Соглашением об уровне обслуживания между Управлением по ревизии и расследованиям и Структурой «ООН-женщины», действующим до 17 декабря 2017 г.

61. Все запланированные на 2016 год ревизии были проведены, за исключение ревизии мобилизации ресурсов, которая была перенесена на 2017 года по запросу высшего руководства Структуры «ООН-женщины». После консультаций с высшим руководством Структуры «ООН-женщины» также было решено перенести на 2017 год оценку рисков головного офиса, что должно позволить завершить внутреннюю ревизию региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины».

62. Контрольный показатель управления Структуры «ООН-женщины» составил 90% от показателя реализации. Управление ревизии и расследований провело оценку и проверку проведенных мероприятий и сообщило о статусе их реализации. На 31 декабря 2016 года уровень реализации составил 98%. Уровень реализации на 31 декабря 2015 года составил 99%. На 31 декабря 2016 года оставались не выполненными на протяжении более чем 18 месяцев восемь рекомендаций, три из которых относились к группе с высоким приоритетом. На 15 июня 2017 года оставались не выполненными на протяжении более чем 18 месяцев три рекомендации, одна из которых относилась к группе с высоким приоритетом.

63. По заключению УРР, составленному исходя из объема проделанной работы, достаточность и эффективность процессов руководства, управления рисками и контроля, проверка которых была осуществлена в рамках ревизий, проведенных в 2016 г., в совокупности являются частично удовлетворительными. Это означает, что указанные процессы в целом организованы и функционируют надлежащим образом, однако требуют улучшения. В основе заключения лежала ревизия 15,4% расходов Структуры «ООН-женщины» за 2016 год. 27% всех предложенных в результате ревизии рекомендаций носили корпоративный характер и были связаны с указаниями в отношении осуществления политики и корпоративной поддержкой.

64. Ответ руководства Структуры «ООН-женщины» был представлен Директором Структуры «ООН-женщины» по вопросам управления и операционной деятельности. Он описал конкретные меры, предпринятые для рассмотрения предложенных в результате ревизии рекомендаций, подчеркнув обязательство руководства по обеспечению реализации всех рекомендаций, вынесенных из отчета по неудовлетворительным результатам ревизии, включая последующую оценку такой реализации аудиторами. Это соответствует результату единственной ревизионной оценки, проведенной в 2016 году, в рамках которой была проведена оценка все реализованных рекомендаций. Из четырех неосуществленных рекомендаций только двум была присвоена высокая степень приоритета. Эти две приоритетные рекомендации включали разработку или пересмотр политик, требующих тщательного изучения, в целях приведения их в соответствие с реализуемыми масштабируемыми операциями Структуры «ООН-женщины» и целями эффективной реализации ее мандата.

65. Система УРР по расчету степени реализации рекомендаций, использованная в отношении двух ревизионных оценок, проводимых в отделениях на местах, позволила оценить их как 106% и 108% соответственно. Благодаря ускоренной реализации рекомендаций, были получены индивидуальные показатели, превышающие 100%. Кроме того, Структура «ООН-женщины» отметила содержащуюся в докладе о ревизионной оценке УРР информацию об охвате в 13,5% в отношении расходов Структуры «ООН-женщины» за 2015 год. Однако, Структура «ООН-женщины» подчеркнула, что эта ревизионная проверка не включала одновременное надзорное покрытие,

получаемое Структурой «ООН-женщины» независимым образом от Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и Глобальных ревизоров Структуры «ООН-женщины» в целях проверки проектов Структуры «ООН-женщины» реализуемых партнерами (такими как неправительственные организации, правительственные агентства и не относящиеся к ООН межправительственные организации), а также Управлением независимой оценки.

66. Председатель Консультативного комитета по ревизии представил свой отчет за период с 1-го января по 31-е декабря 2016 года (UNW/2017/2 Прил. 1) и сообщил о результатах, полученных в следующих областях: проблемы региональной архитектуры и организации; программные мероприятия; структура финансирования и мобилизация ресурсов; управление рисками предприятия; функция оценки; внутренняя ревизия; расследования; этика, финансовая отчетность; информационные и коммуникационные технологии, а также отношения с Программой развития Организации Объединенных Наций.

67. Консультативный комитет по ревизии выразил поддержку непрерывному укреплению руководства, управления рисками, внутренних контролирующих мероприятий и отчетности в Структуре «ООН-женщины». Однако Комитет по-прежнему выражает опасения в связи с тем, что текущая ситуация с финансированием Структуры «ООН-женщины» может отразиться на ее способности обеспечивать достаточное финансирование основных функций и мероприятий в сфере отчетности, таких как проведение внутренних ревизий (включая повышение охвата внутренних ревизий), управление рисками предприятия, мониторинг и надзор, которые включают функции Второй линии защиты в головном офисе и на местах. Комитет выразил поддержку непрерывному сотрудничеству Структуры «ООН-женщины» с партнерами в рамках Организации Объединенных Наций и за ее пределами при достижении ее стратегических целей, связанных с обеспечением гендерного равенства, расширением прав и возможностей женщин и девочек и искоренением насилия в отношении женщин.

68. В ответ на доклад Консультативного комитета по ревизии по каждой из вышеуказанных областей руководство Структуры «ООН-женщины» высоко оценило стремление членов Комитета оказывать поддержку Структуре при реализации ее мандата.

69. Что касается докладов и писем руководства Объединенной инспекционной группы (ОИГ), представленных за год, закончившийся 31 декабря 2016 года, были получены следующие рекомендации: «Директор-исполнитель Структуры «ООН-женщины» должен создать систему предоставления отчетности в Исполнительный совет по докладам и рекомендациям ОИГ в соответствии с применимыми положениями статута ОИГ к следующей ежегодной сессии Совета в июне 2017 года». Руководство Структуры «ООН-женщины» приняло соответствующие меры и сообщила о действиях, осуществленных в ответ на рекомендации ОИГ, Исполнительному совету. С полными текстами ответов можно ознакомиться в системе отслеживания ОИГ на веб-сайте <https://fus.unjju.org>.

70. Делегации поблагодарили соответствующие отделения за представленные доклады и все соответствующие ответы руководства. Они оценили и отметили независимость функции ревизии и расследований и поприветствовали включение общего мнения в доклад ревизионной комиссии о достаточности и эффективности структуры руководства, управления рисками и контроля

Структуры «ООН-женщины». Они обратили внимание на то, что ревизионная функция должна и дальше строиться на этих принципах и включать последующий анализ основных проблем и рисков на организационном уровне, качества реагирования руководства и степени включения этих проблем в общее мнение ревизионной комиссии. Была выражена озабоченность по поводу того, что, по данным представленных докладов, руководство не продемонстрировало основательной реакции на проблемы, связанные с достаточностью финансирования и ревизионного покрытия, которые были подняты ревизионным комитетом и Консультативным комитетом по ревизии. Они призвали Структуру «ООН-женщины» последовать совету Комитета, обратив на него особое внимание.

71. Делегации по достоинству оценили план Структуры «ООН-женщины» по интернационализации ревизионной функции в январе 2018 года и попросили провести дополнительный анализ и представить данные об учтенных мнениях, сопутствующих преимуществах и расходах, а также любых связанных рисках. Хотя Структура «ООН-женщины» предприняла усилия для незамедлительного рассмотрения многих рекомендаций ревизионной комиссии в общем и целом, Страны-участницы попросили предоставить больше информации о планах по их реализации, включая основные контрольные этапы и цели по внедрению изменений и улучшений.

V. Проект интегрированного бюджета на 2018–2019 гг.

72. Директор, руководство и администрация представили Исполнительному совету предварительный вариант (до официального представления на второй регулярной сессии в 2017 году) интегрированного бюджета Структура на двухлетний период с 2018 по 2019 гг.

73. Интегрированный бюджет — это финансовый план, который позволяет Структуре обладать финансовым и институциональным потенциалом, соответствующим предлагаемому Стратегическому плану на 2018–2021 гг., и охватывает все категории затрат, а также источники финансирования (как регулярные, так и прочие) в рамках единого, консолидированного предложения. Двухлетний интегрированный бюджет приведен в соответствие с четырехлетним Стратегическим планом и составлен из расчета начисленных взносов в рамках Регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

74. Благодаря реалистично амбициозным проектам на 2018–2019 гг. Структура сможет продвинуться ближе к критической массе, необходимой для реализации ее универсального мандата; добиться политически подкрепленного содействия и технической поддержки в странах внедрения программы; в полной мере участвовать в межправительственных и межведомственных координационных процессах с большим количеством участников; и как следует подготовиться отвечать на трудности, определенные в повестке дня в области развития на период после 2015 года.

75. В интегрированном бюджете определены ресурсы, необходимые для достижения результатов, изложенных в интегрированной системе результатов Структуры «ООН-женщины» за первые два года предложенного Стратегического плана на 2018–2021 гг. Двухлетний интегрированный бюджет включает следующие показатели: добровольные взносы на сумму 880 млн долл. США, институциональные бюджетные ассигнования на сумму 203,9 млн

долл. США (валовой показатель), что на 7,5 млн долл. США, или 3,8%, выше, чем было заложено в бюджете на 2016–2017 гг.

76. Генеральная ассамблея будет и дальше рассматривать ресурсы регулярного бюджета, необходимые для обслуживания нормативных межправительственных процессов, политики и координации в контексте рассмотрения предлагаемого бюджета программы на 2018–2019 гг. на общую сумму в размере 16,3 млн долл. США для Структуры «ООН-женщины», полученную в виде начисленных взносов.

77. Главный бухгалтер представила обновленную схему возмещения затрат. Она напомнила, что Исполнительные советы совместно направили следующие запросы в фонды и программы Организации Объединенных Наций:

- (a) Обеспечение потребности в обновлении дорожной карты к интегрированному бюджету: составление бюджета на основании классификации издержек и результатов (DP-FPA/2010/1-E/LCEF/2010/AB/L.10);
- (b) Обзор или подтверждение списка основных пересекающихся функций (который могут быть вычтены из сумм возмещения затрат); и пересмотр исключений из «обычной» 8% ставки;
- (c) Разработка различных вариантов возмещения затрат; и
- (d) Оценка достаточности ставок возмещения затрат и предлагаемые на будущее варианты (или обновленные величины) этих ставок.

78. На последней неформальной консультации Исполнительных советов по вопросам возмещения затрат, состоявшейся 26 апреля 2017 года, фонды и программы, а также Структура «ООН-женщины» представили несколько вариантов методики возмещения затрат, отдельно предложив несколько вариантов того, что должны охватывать регулярные (основные) ресурсы. Варианты представляли собой разные сценарии того, какие функции должны быть защищены от возмещения затрат и оплачиваться исключительно за счет основных ресурсов, и полученные в результате ставки возмещения затрат по каждому сценарию. Проект Интегрированного бюджета на 2018–2019 гг. составлен с использованием сбалансированной, утвержденной методики возмещения затрат. В ответ на запросы о классификации были также определены функции, охваченные основными ресурсами в рамках существующей методологии, а также основные функции, предназначенные для снижения затрат.

VI. Специальный брифинг об оперативном реагировании Структуры «ООН-женщины» на уровне страны

79. Региональный представитель Структуры «ООН-женщины» на Востоке и Южной Африке выступила с презентацией, в которой было показан видеоролик об участии женщин в политической жизни и о работе, проведенной Структурой «ООН-женщины» в Сомали. Она описала текущую ситуацию и рассказала об основных направлениях оперативного реагирования Структуры «ООН-женщины» на страновом уровне, т.е. о способах, которые помогают ей оказывать максимальное воздействие на ситуацию за счет применения стратегических зон вовлечения; представила примеры достигнутых благодаря

деятельности Структуры «ООН-женщины» результатов; и подчеркнула новые успешно применяемые подходы.

80. Региональный директор рассказала об оперативных трудностях, существующих стране, обратив особое внимание на значительные расходы на безопасность. Она говорила о конкурентном преимуществе Структуры «ООН-женщины» в сфере общего координирования гендерных вопросов, оказания поддержки на политическом уровне и предоставлении технических рекомендаций Организации Объединенных Наций, федеральному правительству и гражданскому обществу. Вместе с возможностями, которые предоставляют положительные результаты выборов 2016 года в отношении значительного увеличения количества женщин в новом парламенте и принятие Плана национального развития, который обеспечит участие всех партнеров по развитию в течение следующих трех лет, эти достижения позволят страновому отделению Структуры «ООН-женщины» в Сомали и далее стремиться к расширению прав и возможностей женщин в этом государстве.

81. Страны-участницы по достоинству оценили презентацию и отметили работу Структуры «ООН-женщины», в особенности с учетом тяжелых обстоятельств. Структуру «ООН-женщины» призвали продолжать работу, формируя фундамент для перехода к мирной жизни, а также усиливать взаимодействие с гражданскими организациями.

VII. Закрытие

82. Директор-исполнитель / Заместитель Генерального секретаря поблагодарили Председателя за ее наставления, Управление и членов Исполнительного совета, а также Секретаря и секретариат Исполнительного совета за их тяжелый труд, о котором свидетельствует эффективная деятельность ООН на этой сессии. Она оценила поддержку и поощрила Страны-участницы за их стремление выполнить рекомендацию Генерального секретаря Организации Объединенных Наций оставить ее на посту Директора-исполнителя Структуры «ООН-женщины» еще на один срок.

83. В отношении проекта Стратегического плана она сообщила о том, что Структура «ООН-женщины» уже начала изучать комментарии, полученные от делегаций, и планирует пересмотреть текст в соответствии с их предложениями. Она отметила призыв Стран-участниц более ясно и четко излагать цели и результаты и потребность ясно определить ценность деятельности Структуры «ООН-женщины» совместно с другими структурами Организации Объединенных Наций. Она поблагодарила делегации, которые внимательно отнеслись к процессу взаимных консультаций, в результате которого был разработан проект нового Стратегического плана, отметив прозрачность процесса и инклюзивный способ работы Структуры. Она поблагодарила Страны-участницы за время, которое те посвятили выполнению этой задачи, что отражает стремление Управления и руководства Исполнительного совета.

84. Руководитель Структуры поблагодарила членов Исполнительного совета, которые подчеркнули важность ресурсов, а также тех, кто подтвердили значимость составного мандата Структуры и потребность в обеспечении равновесия таким образом, каким реализуется работа в рамках такого мандата. Она отметила Страны-участницы, которые подчеркнули рост размера своих добровольных взносов в Структуру «ООН-женщины», таких как Япония и

Исландия, а также непрерывную финансовую поддержку, которую оказывает Структуре «ООН-женщины» Бельгия, Дания, Люксембург и Швеция. Она упомянула, что Структура «ООН-женщины» является структурой Организации Объединенных Наций, которая получает самую большую поддержку от Объединенных Арабских Эмиратов, и что все большее число Стран-участниц переходят к многолетнему финансированию, благодаря чему сама Структура чувствует уверенность в завтрашнем дне. Она заявила, что так же, как и Страны-участницы, Структура «ООН-женщины» стремится воплотить в жизнь предложенные Генеральным секретарем реформы и использовать возможности, которые позволят Структуре быть гибкой и ответственной и действовать в соответствии с принципом всеобщего охвата.

85. Председатель поблагодарила Директора-исполнителя Структуры «ООН-женщины» за осуществляемое ей руководство и выразила благодарность Исполнительному совету, Управлению и всей руководящей группе Структуры «ООН-женщины», секретариату Исполнительного совета, а также собственной команде за их работу по проведению продуктивной и успешной ежегодной сессии Исполнительного совета. Затем собрание было завершено.

Приложение I

Решения, принятые на ежегодной сессии 2017 года

2017/2

Ежегодный доклад заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя о реализации Стратегического плана на 2014–2017 гг.

Исполнительный совет:

1. Принять к сведению ежегодный отчет заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя о реализации Стратегического плана на 2014–2017 гг., поприветствовать достигнутый прогресс по реализации Стратегического плана и одобрить важные результаты, достигнутые Структурой «ООН-женщины» к настоящему моменту.
2. Поприветствовать усилия Структуры «ООН-женщины», направленные на реализацию инициатив, обозначенных в промежуточном анализе Стратегического плана на 2014–2017 гг.
3. Поощрить Структуру «ООН-женщины» за эффективное использование ее мандата в рамках оказания содействия Странам-участницам (по их запросу) и обеспечения единообразия, непрерывности и координации между нормативно-правовыми и операционными аспектами ее работы; и подчеркнуть важную роль Структуры «ООН-женщины» в рамках управления, координации и стимулирования отчетности системы Организации Объединенных Наций в рамках ее работы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также включению гендерных вопросов в повестки дня системы Организации Объединенных Наций.
4. *Признать* межведомственные мероприятия, направленные на упорядочивание методологии и формата представления отчетности, и попросить Структуру «ООН-женщины» продолжить проводить консультации с фондами и программами Организации Объединенных Наций для дальнейшего приведения функций отчетности в соответствие текущим требованиям, в зависимости от ситуации, принимая во внимание составной мандат Структуры «ООН-женщины».
5. *Призвать* Структуру «ООН-женщины», при необходимости, продолжить приведение в соответствие структуры достигнутых ей результатов с Пекинской декларацией и платформой действий и Целями устойчивого развития, а также координировать свои действия с фондами и программами Организации Объединенных Наций в целях оказания содействия измерению эффективности при поддержке гендерноориентированного достижения целей, содержащихся в Повестке дня на период до 2030 года.
6. *Вспомнить* решение 2016/1, согласно которому Исполнительный совет попросил Структуру «ООН-женщины» повысить ее программную ориентированность, улучшить качество реализации программы и укрепить нормативно-операционные связи за счет установления многосторонних, партнерских связей, в частности, в рамках Флагманский программных инициатив и посредством взаимодействия с Фондом гендерного равенства и

Целевым фондом Организации Объединенных Наций в поддержку действий, направленных на искоренение насилия в отношении женщин.

7. *Принять к сведению* и оценить усилия Структуры «ООН-женщины» в сфере сотрудничества и укрепления межведомственного взаимодействия и разделения труда в соответствии с принципами ЧВОП и попросить Структуру «ООН-женщины» представить ее вклад в данном отношении в рамках Стратегического плана на 2018–2021 гг.; также попросить Структуру «ООН-женщины» включить в ее ежегодный доклад о реализации Стратегического плана на 2018–2021 гг. информацию о том, каким образом конкретные флагманские программные инициативы способствуют достижению результатов по пяти областям, выявлению их партнеров и определению роли и степени участия этих партнеров.

8. *Признать* важность укрепления потенциала Структуры «ООН-женщины», в том числе за счет достаточного и устойчивого финансирования, отмечая существующий дефицит финансирования по регулярным ресурсам, и поощрять страны, которые могут себе это позволить, увеличить размер добровольных взносов, особенно в отношении регулярных ресурсов, в целях обеспечения полноценной и эффективной реализации Стратегического плана на 2014–2017 гг.

9. *Попросить* Структуру «ООН-женщины» принимать во внимание уроки, вынесенные из реализации Стратегического плана на 2014–2017 гг., включая отслеживание достижений по ожидаемым результатам и рекомендациям, составленным по итогам корпоративных и страновых ревизионных оценок, в ходе разработки Стратегического плана на 2018–2021 гг.

10. *Обращать внимание* на потребность Структуры «ООН-женщины» продолжать повышать прозрачность при использовании ресурсов для достижения результатов программы и укреплять организационную эффективность и результативность, а также попросить Структуру «ООН-женщины» включить более подробные данные о способе получения и использования регулярных (основных) ресурсов в будущие финансовые планы и доклады, в том числе в отношении расходов на персонал, программных мероприятий, программных бюджетных строк, надзорных функций, эффективности разработки и бюджетной строки, касающейся специализированных мероприятий.

11. *Вспомнить* решение 2013/2, в котором Исполнительный совет просил Структуру «ООН-женщины» порекомендовать внести корректировки в утвержденные ставки возмещения расходов, при необходимости, которые должны были быть представлены на ежегодной сессии Исполнительного совета в 2016 году, отметить, что выполнение этого процесса было задержано, и попросить Структуру «ООН-женщины» совместно с ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ продолжить проведение консультаций со Странами-участницами по вопросам политики возмещения затрат и представить основанные на доказательствах предложения по упорядочиванию политик ПРООН, ЮНФПА, Структуры «ООН-женщины» и ЮНИСЕФ в отношении возмещения затрат, с учетом внесения необходимых корректировок, если таковые имеются, на рассмотрение соответствующим Исполнительным советам не позднее их ежегодных сессий в 2018 году.

12. Поощрить участников Структуры «ООН-женщины» придерживаться всех аспектов политики возмещения затрат, утвержденной Исполнительным советом в решении 2013/2.

13. *Вспомнить*, что, согласно основополагающей резолюции Структуры «ООН-женщины» A/RES/64/289*, ежегодный доклад об операционной деятельности Структуры «ООН-женщины» должен быть представлен Совету по экономическим и социальным вопросам на рассмотрение в ходе ее операционной деятельности.

2017/3

Доклад о функции оценки в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за 2016 год

Исполнительный совет:

1. *Отмечать* Доклад о функции оценки в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за 2016 год, а также программу работы и бюджет на 2017 год Управления независимой оценки.

2. *Приветствовать* усилия, предпринятые Структурой «ООН-женщины» и достигнутые ей результаты в ходе систематического укрепления функции оценки в рамках общесистемных гендерноориентированных мероприятий по оценке и продвижения инновационных партнерских отношений, направленных на развитие потенциала национальной оценки.

3. *Обращать внимание* на то, что, в соответствии с руководящими принципами политики оценки Структуры «ООН-женщины», ревизионные оценки должны инициироваться на страновом уровне, быть беспристрастными и независимыми и что национальная принадлежность и управление программами должна обеспечиваться в ходе оценки всех форм содействия, и попросить Структуру «ООН-женщины» совместно с другими организациями ООН продолжать и дальше работать над созданием национального потенциала оценки там, где это применимо.

4. *Повторно направить* запрос Структуре «ООН-женщины», содержащийся в решении 2016/3, об укреплении охвата оценочных исследований, уровня реализации плановых оценок, финансовых ресурсов, инвестированных в функцию оценки, и направления ответов руководства в Глобальную систему подотчетности и отслеживания результатов использования оценок, а также использования рекомендаций в отношении оценки в своей работе.

5. *Попросить* Структуру «ООН-женщины» продолжать проводить гендерноориентированные оценки национальных программ с целью улучшения качества разработки программ на страновом уровне.

6. *Признать* важность функции оценки Структуры «ООН-женщины» при предоставлении высококачественных, независимых и беспристрастных результатов оценок и попросить Структуру «ООН-женщины» учитывать результаты ее оценок при разработке Стратегического плана на 2018–2021 гг.

7. *Попросить* Структуру «ООН-женщины», в частности, Управление независимой оценки, продолжать руководить мероприятиями по проведению

общесистемной, гендерноориентированной оценки в Организации Объединенных Наций и построением инновационных партнерских отношений в целях развития национального потенциала оценки.

8. Попросить Структуру «ООН-женщины» и далее расширять сотрудничество и работу по совместной оценке наряду с другими структурами Организации Объединенных Наций, особенно с фондами и программами ООН.

9. *Поощрить* Структуру «ООН-женщины», в частности, Управление независимой оценки, продолжать применять усилия по повышению качества и укреплению процесса проведения корпоративных и децентрализованных оценочных исследований, обеспечивая независимости Управления независимой оценки Структуры «ООН-женщины», а также использовать результаты оценки как инструменты обучения и получения знаний для улучшения будущих программ.

10. *Отметить* работу Структуры «ООН-женщины» при оценке ее эффективности при построении стратегических партнерских отношений в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также поощрить Структуру «ООН-женщины» принимать во внимание уроки, вынесенные в ходе разработки Стратегического плана на 2018–2021 гг.

2017/4

Доклад о мероприятиях в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2016 г.

Исполнительный совет:

1. Отметить Доклад о мероприятиях в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2016 г.

2. *Отметить* включение списка расследованных дел, включая информацию о делах и последующие мероприятия, осуществленные Структурой «ООН-женщины», как того требует решение Исполнительного совета 2016/3, и попросить Структуру «ООН-женщины» продолжить данную деятельность в рамках ее ежегодного доклада о мероприятиях в области внутренней ревизии и расследований.

3. *Отметить*, что эффективность функций руководства, управления рисками и контроля Структуры «ООН-женщины», а также степень выполнения рекомендаций ревизионной комиссии являются высокими, одновременно выразив озабоченность тем, что по-прежнему остаются сферы, которые требуют улучшения. Оценить усилия, предпринимаемые Структурой «ООН-женщины» по решению существующих проблем, и попросить Структуру «ООН-женщины» поработать над такими выявленными зонами, требующими улучшений.

4. *Выразить* постоянную поддержку функциям внутренней ревизии и расследований Структуры «ООН-женщины».

5. *Попросить* Структуру «ООН-женщины» представить варианты наиболее подходящей модели по проведению внутренней ревизии с достаточным объемом ресурсов за счет делегирования полномочий сторонним организациям или использования внутренних резервов, включая комплексный план работ и

предложение по бюджету, определяющее ресурсы, необходимые для управления осуществлением полного перехода к внутреннему ревизионному потенциалу на фоне расширения ревизионного покрытия, ресурсы, необходимые для создания и поддержания управленческой и административной инфраструктуры функции, а также определение необходимого уровня достоверности проведенной ревизии как минимум за четыре недели до второй регулярной сессии Исполнительного совета в 2017 году.

6. *Вспомнить* решение 2016/3, в котором Исполнительный совет отметил несколько слабых областей, включая большое количество рекомендаций в отношении ревизионной оценки, носящих корпоративный характер, оценить усилия Структуры «ООН-женщины» по воплощению этих замечаний в жизнь; призвать Структуру «ООН-женщины» продолжать и повышать интенсивность предпринимаемых в этом отношении усилий и предоставить информацию о результате принятых мер.

7. Отметить Доклад Консультативного комитета по ревизии за период с 1 января по 31 декабря 2016 г.

8. *Поощрить* Структуру «ООН-женщины» принимать во внимание рекомендации Консультативного комитета по ревизии.