



---

**Основная сессия 2008 года**

Нью-Йорк, 30 июня — 25 июля 2008 года

Пункты 7(e) и 14(a) предварительной повестки дня\*

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

**Социальные вопросы и вопросы прав человека:  
улучшение положения женщин**

**Учет гендерных аспектов во всех стратегиях и  
программах системы Организации Объединенных  
Наций**

**Доклад Генерального секретаря\*\***

*Резюме*

Настоящий доклад представлен во исполнение резолюции 2007/33 Экономического и Социального Совета, в которой Совет просил Генерального секретаря представить ему подробный доклад об осуществлении пункта 4 резолюции 2006/36 Совета и о прогрессе, достигнутом в деле осуществления резолюции 2007/33. Во исполнение положений резолюции 2006/9 в докладе также приводится оценка результативности вклада Комиссии по положению женщин в проведение дискуссий в рамках системы Организации Объединенных Наций. Доклад составлен на основе ответов, полученных от образований системы Организации Объединенных Наций. В нем изложены рекомендации для рассмотрения Советом.

---

\* E/2008/100.

\*\* Задержка в представлении настоящего доклада вызвана необходимостью собрать документы, с тем чтобы охватить самую последнюю информацию.



## I. Введение

1. В своей резолюции 2007/33 Экономический и Социальный Совет просил Генерального секретаря представить ему подробный доклад об осуществлении пункта 4 резолюции 2006/36 Совета и о прогрессе в осуществлении резолюции 2007/33.
2. В пункте 19 своей резолюции 2006/9 Совет призвал Генерального секретаря включать оценку воздействия вклада Комиссии по положению женщин в обсуждения в рамках системы Организации Объединенных Наций в его ежегодный доклад Совету об обзоре и оценке общесистемного осуществления согласованных выводов 1997/2.
3. Настоящий доклад подготовлен в ответ на перечисленные выше просьбы и включает следующие разделы: раздел I — вступление; раздел II — ответы на мандаты, изложенные в резолюции 2007/33; раздел III — создание потенциала, как это предусмотрено в резолюции 2006/36; раздел IV — обзор результативности вклада Комиссии по положению женщин в деятельность системы Организации Объединенных Наций, как это предусмотрено в резолюции 2006/9; раздел V — выводы и рекомендации.
4. В докладе использованы информация и данные, которые были предоставлены 32 подразделениями и образованиями системы Организации Объединенных Наций<sup>1</sup> в ответ на вопросник, разработанный Канцелярией Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и утвержденный на седьмой сессии Межучрежденческой се-

---

<sup>1</sup> Департамент по политическим вопросам, Управление по координации гуманитарных вопросов, Департамент по экономическим и социальным вопросам, включая Канцелярию Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Департамент общественной информации, Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, Департамент по вопросам охраны и безопасности, Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии, Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии, Международный уголовный трибунал по Руанде, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Программа развития Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Всемирная продовольственная программа, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций, Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, Международная организация труда, Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Всемирная организация здравоохранения, Международный фонд сельскохозяйственного развития, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию и Международное агентство по атомной энергии.

ти по делам женщин и равенству полов, состоявшейся 19–21 февраля 2008 года.

## II. Осуществление резолюции 2007/33 Экономического и Социального Совета

5. Участники Всемирного саммита 2005 года призвали систему Организации Объединенных Наций повышать свою роль, содействуя учету гендерной проблематики при разработке, осуществлении, контроле и оценке политики и программ во всех политических, экономических и социальных сферах и взяли на себя обязательство далее укреплять возможности системы Организации Объединенных Наций по решению гендерной проблематики (резолюция 60/1 Генеральной Ассамблеи). В пунктах 56–66 своей резолюции 62/208 о трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций, принятой в 2007 году, Генеральная Ассамблея вновь призвала организацию системы Организации Объединенных Наций, действуя в рамках своих мандатов, обеспечивать всесторонний учет гендерной проблематики и добиваться достижения целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в контексте их страновых программ, инструментов планирования и общесекторальных программ и сформулировать для каждой страны конкретные цели и задачи в этой области в соответствии с национальными стратегиями развития.

6. В своей резолюции 2007/33 Экономический и Социальный Совет признал, что по-прежнему сохраняется большой разрыв между политикой и практикой. На основании ответов учреждений Организации Объединенных Наций на вопросник, разработанный Канцелярией Специального советника, и по результатам оценки учета гендерных аспектов в деятельности отдельных учреждений<sup>2</sup> были, в частности, определены следующие основные пробелы в этой области: непоследовательность старшего руководства; слабость процессов мониторинга, учетности и оценки; низкий уровень развития механизмов подотчетности; нехватка специалистов или отсутствие у них необходимых ресурсов; низкие возможности персонала; отсутствие достаточных финансовых ресурсов; неадекватность институциональных знаний и возможностей для обмена опытом и передовыми методами; низкий уровень межучрежденческой координации.

7. Учреждения системы Организации Объединенных Наций для ликвидации этих пробелов предприняли усилия, направленные на заключение институциональных договоренностей и реализацию необходимых мер на уровне политики, планирования и осуществления.

<sup>2</sup> Программа развития Организации Объединенных Наций, «Оценка учета гендерных факторов в деятельности ПРООН» (2006 год); Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, «UNFPA, Strategic Framework on gender mainstreaming and women's empowerment 2008–2011 (2007); («Стратегические рамки ЮНФПА в области учета гендерной проблематики и расширения возможностей женщин, 2008–2011 годы» (2007 год)); ЮНИСЕФ, «Оценка проведения гендерной политики в ЮНИСЕФ» (E/ICEF/2008/CRP.2), 2008 год; Женская комиссия по женщинам и детям-беженцам «Moving up the Food Chain: Lessons from Gender Mainstreaming at the World Food Programme» (August 2006) («Вверх по пищевой цепочке — уроки учета гендерной проблематики во Всемирной продовольственной программе», август 2006 года).

## **A. Взаимное укрепление политики и практики**

8. Многие учреждения разработали и укрепили свои собственные политику, стратегии и планы действий в области обеспечения гендерного равенства. В интересах осуществления они на систематической основе стремятся отражать гендерные аспекты в процессе программирования и выделять необходимые финансовые ресурсы. Большинство учреждений использует многолетние рамки финансирования, предусматривающие отражение гендерных аспектов во всех секторах деятельности, а также стратегические рамки и бюджеты по программам, предполагающие включение гендерных аспектов в подпрограммы и выделение соответствующих ресурсов на цели осуществления. Так, глобальные и региональные программы стратегического плана (2008–2011 годы) Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) содержат цели, мероприятия, результаты деятельности в области обеспечения гендерного равенства и соответствующие показатели. Стратегические рамки в области обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин на 2008–2011 годы были разработаны в качестве оперативного плана ускорения и совершенствования процесса достижения этих связанных с гендерными аспектами целевых показателей.

9. К числу стратегий взаимного укрепления политики и практики относятся: система обеспечения качества документов страновых программ и руководящие принципы учета гендерной проблематики при проведении ситуационной оценки и анализа Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ); механизм поддержания качества страновых программ обеспечения достойной работой Международной организации труда (МОТ); система управления на основе конкретных результатов, используемая для контроля за прогрессом в деле осуществления Плана действий в области обеспечения гендерного равенства и развития Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО); опирающиеся на участие женщин и девочек из числа беженцев оценки, которые использует Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ).

## **B. Отражение гендерного аспекта в страновых программах**

10. Отправной точкой для систематического учета гендерной проблематики в страновых программах являются общий анализ по стране и Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. В руководящих принципах подготовки Общего анализа по стране/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития на 2007 год указано, что гендерное равенство является одним из основных принципов программирования на страновом уровне. Планы по осуществлению Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития должны основываться на национальных стратегиях в области развития, национальных докладах о достижении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и планах действий по обеспечению гендерного равенства. Еще одним механизмом учета гендерных аспектов на страновом уровне является процесс подготовки призывов к совместным действиям.

11. Проведенный Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) предварительный анализ докладов координаторов-резидентов за 2007 год показал, что для отражения гендерных аспектов при разработке общих/совместных программ используются следующие процедуры и документы: документы о стратегии сокращения масштабов нищеты; национальные планы и стратегии развития; целевые гендерные обзоры; национальный и/или региональный диалог; контрольные перечни, руководящие принципы и практикумы групп по гендерным вопросам; планы действий общей программы по стране; планы приоритетных действий и рамочные программы Фонда миростроительства — в некоторых постконфликтных странах.

12. Учреждения, преследуя цель шире отражать гендерные аспекты в страновых программах, осуществили ряд мероприятий. Так, ЮНИСЕФ для количественного описания основных мероприятий по решению гендерных вопросов использует документы страновых программ и разрабатывает принципиально новые средства, например индекс оценки учета гендерных аспектов в политике и планировании — для количественного отображения основных мероприятий, направленных на решение гендерных вопросов (Отделение ЮНИСЕФ в Зимбабве) и механизм, позволяющий проанализировать, в какой степени гендерные вопросы учтены в программах сотрудничества (Отделение ЮНИСЕФ в Гватемале). Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) разрабатывает механизм для оценки аспектов гендерного равенства и прав человека в своих программах и новое электронное руководство по стратегии странового сотрудничества.

13. В сотрудничестве с региональными комиссиями Канцелярия специального советника совместно с правительствами стремится отразить гендерные аспекты при осуществлении резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности путем создания национального потенциала в области осуществления на основании ряда региональных мероприятий в виде диалога высокого уровня по вопросам политики, посвященного национальным планам действий. Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) все шире использует такие методы, как опирающееся на участие планирование, исследование и оценка. Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА) применяет фактологические бюллетени по вопросам учета гендерной проблематики и соблюдения руководящих указаний по секторам, с тем чтобы повысить эффективность национальных механизмов в вопросах отражения этой проблематики, а Международный фонд сельскохозяйственного развития разработал перечень исходных требований для проверки на предмет учета гендерных особенностей. Международная стратегия уменьшения опасности бедствий Организации Объединенных Наций (МСУОБООН) содержит руководящие указания в отношении отражения гендерных аспектов в деятельности по уменьшению опасности бедствий.

14. В целом, при составлении страновых программ необходимо в значительно большей степени учитывать гендерные особенности. Анализ докладов координаторов-резидентов за 2004–2006 годы свидетельствует о расширении практики проверки на предмет гендерного равенства общего анализа по стране/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития<sup>3</sup>, однако анализ общих результатов по-прежнему в недоста-

<sup>3</sup> В результате недавно проведенной оценки было установлено, что в 45 докладах

точной (хотя и в большей) степени включается в документы с изложением ориентировочных результатов и планы работы. Были также выявлены недостатки в таких вопросах, как осуществление и подотчетность.

### **С. Результаты и показатели**

15. Большинство подразделений и учреждений сообщило о том, что они используют ориентированные на конкретные результаты управленческие средства в качестве одного из основных механизмов более всестороннего отражения гендерной проблематики и сокращения разрыва между стратегией и практикой. Подразделения и учреждения все чаще устанавливают для страновых программ конкретные целевые и иные показатели, подлежащие регулярному контролю.

16. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) разработала контрольные рамки, позволяющие проверять ее план работы на предмет обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин. Управление по координации гуманитарных вопросов и Межучрежденческий постоянный комитет (МПК) по проекту создания резерва специалистов по гендерным вопросам («ГенКап») используют рамки контроля и оценки. Ориентированная на конкретные результаты система управления Всемирной продовольственной программы (ВПП) предусматривает контроль за показателями гендерного равенства. Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) и ЭСКЗА занимаются разработкой ориентированных на конкретные результаты систем управления. МУНИУЖ подготовил ориентированный на конкретные результаты модуль для анализа, мониторинга и оценки реформы в области сектора безопасности на предмет соблюдения гендерных требований.

17. В ФАО с участием технических отделов были разработаны учитывающие гендерные особенности показатели, как это предусмотрено недавно утвержденным планом действий в области обеспечения гендерного равенства и развития. На основе этих показателей каждое подразделение два раза в год будет отчитываться по гендерным результатам. В стратегии в области учета гендерных аспектов на 2008–2009 годы Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций по оказанию помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) определены показатели для гендерного анализа и планирования, создания потенциала и коммуникации, а также включены для шести конкретных секторов рассчитанные на определенные сроки планы действий, которые содержат показатели, позволяющие оценить степень охвата беженцев соответствующими услугами. План действий МОТ содержит целевые, исходные и иные показатели, а также меры, обеспечивающие подотчетность. Используемые ВОЗ показатели позволяют оценить наличие потенциала для гендерного анализа, степень учета гендерных аспектов в вопросах управления и планирования и подотчетность старших руководителей.

---

координаторов-резидентов за 2006 год отмечены усилия страновых групп Организации Объединенных Наций по обеспечению учета гендерных аспектов в рамках процессов национального развития. Соответствующий показатель в 2005 году составлял 20 докладов, а в 2004 году — 17.

18. Некоторые подразделения и учреждения все шире сотрудничают с национальными партнерами в деле согласования своих показателей учета гендерных аспектов на страновом уровне. В рамках программы ПРООН, за осуществление которой отвечает Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ), в таких странах, как Камбоджа, Кыргызстан и Марокко, были разработаны поддающиеся тиражированию модели объединения сотрудников Организации Объединенных Наций, национальных сотрудников и представителей доноров в технические группы, занимающиеся разработкой показателей для контроля за прогрессом в деле достижения целей гендерного равенства.

#### **D. Оценка прогресса и выявление пробелов**

19. Большинство подразделений и учреждений для оценки прогресса и выявления пробелов по-прежнему используют свои собственные средства. Кроме того, некоторые из них по инициативе доноров начинают проводить оценки проектов. Так, ФАО оценивает прогресс в области осуществления на основании периодических докладов технических отделов. Управление по координации гуманитарных вопросов и ЮНЕСКО выявляют пробелы путем анализа планов работы индивидуальных отделов, при этом Управление также проводит оценку мер, принимаемых в ответ на чрезвычайные ситуации. Департамент по политическим вопросам для оценки прогресса использует доклады, представляемые Совету Безопасности. Группа по оценке МОТ разрабатывает руководящие указания в отношении контроля и оценки деятельности по обеспечению гендерного равенства.

20. ЮНИСЕФ внедрил официальную систему оценки и обзора хода отражения гендерных аспектов в страновых программах на основании своего Руководства по вопросам политики и процедур в области программной деятельности. БАПОР в период 2003–2005 годов провело всеобъемлющее обследование вопросов гендерного равенства, в ходе которого были собраны исходные данные и дана оценка опыту программирования в пяти областях деятельности. Возникшие пробелы выявляются путем проведения конкретного анализа и оценки связанных с участием потребностей. ВПП проводит исходные и последующие обследования и регулярные оценки показателей гендерного равенства, за которые отвечают координаторы и группы по гендерным вопросам.

#### **E. Дезагрегированные по признаку пола данные**

21. Усилия в области сбора дезагрегированных по признаку пола данных, гендерной информации и учитывающих гендерные особенности показателей играют все более важную роль с точки зрения достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, подготовки общего анализа по стране/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и документов о стратегии сокращения масштабов нищеты, а также в контексте повышения значимости подотчетности и ориентированного на конкретные результаты управления.

22. Многие подразделения и учреждения добились прогресса в использовании дезагрегированных по признаку пола данных и учитывающих гендерные

особенности показателей в рамках подготовки и распространения материалов для сотрудников директивных органов и широкой общественности. К ним относятся периодические доклады о текущем глобальном положении<sup>4</sup> и доклады об основных тенденциях и возникающих вопросах. Наряду с этим по-прежнему существуют пробелы в нескольких важных областях, включая, в частности, насилие в отношении женщин, торговлю людьми, миграцию, сельское хозяйство, борьбу с ВИЧ/СПИДом и информационные и коммуникационные технологии.

23. Для укрепления потенциала, повышения приверженности и увеличения ресурсов как сотрудников Организации, так и их партнеров был выдвинут ряд межучрежденческих инициатив, таких, как база данных «Гендер Инфо 2007», которая была разработана ЮНФПА и ЮНИСЕФ в партнерстве со Статистическим отделом Департамента по экономическим и социальным вопросам.

## **Г. Институциональные механизмы подотчетности**

24. Реальный учет гендерной проблематики невозможен без наличия институционально оформленной системы подотчетности. Многие подразделения и организации все более активно включают механизмы учета отражения гендерных аспектов в свои общие системы подотчетности, как в штаб-квартирах, так и страновых отделениях. Такие действия предусматривают уделение большего внимания вопросам подотчетности при разработке политики и стратегий в области гендерного равенства, создания механизмов мониторинга и оценки, а также внутреннего надзора, и контроль за показателями деятельности сотрудников.

25. Путем внедрения общесистемной политики Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин и стратегии в отношении учета гендерных аспектов, принятой Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) и отмеченной в трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики 2007 года (резолюция 62/208 Генеральной Ассамблеи, пункт 58), подразделения и учреждения Организации Объединенных Наций стремятся создать следующие общие системы подотчетности в штаб-квартирах и на страновом уровне:

а) на уровне Центральных учреждений — Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин совместно с Межучрежденческой сетью по делам женщин и равенству полов в ответ на просьбу, с которой обратился КСР в октябре 2006 года, разработала проект общих стандартов подотчетности. Этот проект включает 31 стандарт. В нем определены минимальные показатели в отношении гендерного равенства и содержатся ориентированные на конкретные результаты управленческие рамки, обеспечивающие укрепление функций мониторинга, подотчетности и оценки;

б) на страновом уровне — существующая в рамках Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития Целевая группа по гендерно-

<sup>4</sup> См., например, World Bank/IBRD Global Monitoring Report 2007, “Confronting the challenges of gender equality and fragile states” («Доклад о глобальном мониторинге: решение проблем гендерного равенства и «слабых» государств», Всемирный банк/МБРР, 2007 год).



му равенству, председателем которой является представитель ЮНИФЕМ, разработала и апробировала показатели гендерного равенства и расширения возможностей женщин в качестве средства самооценки для использования странами группами Организации Объединенных Наций. С помощью этих показателей будет оцениваться деятельность в контексте общего странового программирования в таких областях, как планирование, программирование, партнерства, принятие решений, составление и исполнение бюджетов, потенциал страновых групп Организации Объединенных Наций, мониторинг и оценка, контроль качества и подотчетность.

26. Для обеспечения эффективного учета гендерной проблематики необходимо, чтобы сотрудники отвечали за отражение гендерных аспектов в своей работе. Общая ответственность и подотчетность применительно к обеспечению гендерного равенства возложена на старших руководителей. Однако на практике по-прежнему возникают такие серьезные проблемы, как низкая заинтересованность во внедрении гендерного подхода сотрудников, которые непосредственно не отвечают за гендерные вопросы, и отсутствие постоянной поддержки и механизмов подотчетности.

27. Отдельные подразделения и учреждения предпринимают усилия, направленные на укрепление подотчетности руководителей и сотрудников. В большинстве учреждений для определения ответственности персонала и контроля за подотчетностью используются планы работы и служебная аттестация. В Секретариате в качестве одного из показателей деятельности всех сотрудников был принят критерий «Уважение многообразия/гендерного равенства». Планы работы руководителей департаментов и управлений, согласованные с Генеральным секретарем, предусматривают обязательство добиваться гендерного равенства. Кроме того, старшим руководителям будет предложено включать в свои планы работы соответствующие цели.

28. Действующая в БАПОР система отчетности за учет гендерных аспектов содержит описание функций и обязанностей старших руководителей, сотрудников, занимающихся вопросами программирования и планирования, и координаторов по гендерным вопросам. Результаты обеспечения гендерного равенства будут включены в описание должностных обязанностей, при этом все сотрудники будут проверяться на предмет выполнения этих требований в рамках служебной аттестации. ФАО стала включать знакомство с гендерной тематикой в качестве необходимого требования при заполнении вакансий, с тем чтобы обеспечить набор сотрудников, знакомых с гендерными вопросами. С 2007 года в УВКБ действует обязательная система самостоятельной отчетности для старших руководителей, предусматривающая выполнение нескольких простых, поддающихся количественной оценке и четких функций, в том числе в отношении обеспечения гендерного равенства.

## **G. Финансовые и людские ресурсы**

29. Как указано в согласованных выводах, принятых Комиссией по положению женщин на ее пятьдесят второй сессии, нехватка ресурсов на обеспечение гендерного равенства испытывается в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и в особенности в таких занимающихся исключительно гендерными вопросами подразделениях и учреждениях, как Канцелярия Специ-

ального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Отдел по улучшению положения женщин, ЮНИФЕМ и МУНИУЖ. В большинстве подразделений и учреждений на учет гендерной проблематики в основной деятельности людские и финансовые ресурсы на постоянной и предсказуемой основе не выделяются. В результате этого систематическая поддержка гендерного равенства обеспечивается лишь на национальном уровне. Не хватает средств на межучрежденческое сотрудничество, которое играет важную роль в повышении степени согласованности в таких областях, как разработка политики, программирование и создание потенциала.

30. Способность системы Организации Объединенных Наций с высокой степенью точности начислять взносы в целях мобилизации ресурсов и распределять расходы в интересах обеспечения гендерного равенства ограничена имеющимися в настоящее время системами финансового управления. Сдерживающими факторами являются отсутствие полных данных, неадекватное кодирование и несистематическая отчетность. И хотя имеются возможности для периодического наблюдения за ходом целевых мероприятий в интересах расширения возможностей женщин, обеспечению безошибочной отчетности в рамках всей системы препятствует также отсутствие общих критериев в отношении внедрения гендерного подхода.

31. В настоящее время на межучрежденческом уровне и отдельными подразделениями и учреждениями осуществляется ряд инициатив. Была учреждена целевая группа Межучрежденческой сети для согласования практики отслеживания соответствующих мероприятий в рамках всей системы. ПРООН стала инициатором экспериментального проекта на основе программного обеспечения АТЛАС, цель которого — отслеживать ассигнования и расходы, связанные с поощрением гендерного равенства. Путем модификации системы отчетности АТЛАС более эффективно стал следить за динамикой ресурсов ЮНФПА. МОТ предпринимает усилия в целях совершенствования порядка отслеживания связанных с гендерной проблематикой ресурсов в рамках своей комплексной системы информации о ресурсах.

32. Подразделения и учреждения сообщили о том, какую выгоду дает наличие специалистов в гендерной области, координаторов по данной тематике и их сетей. Специалисты по гендерным вопросам предоставляют услуги в области технического консультирования и поддержки в отношении учета гендерных аспектов в программных областях страновым группам Организации Объединенных Наций и, при поступлении соответствующей просьбы, национальным партнерам в вопросах создания национального потенциала.

33. Общее число специалистов по гендерным вопросам в штаб-квартирах, региональных и страновых отделениях по-прежнему невелико. В силу своей многочисленности и необходимости заниматься большим числом стран и программных областей специалисты по гендерным вопросам на региональном уровне зачастую не располагают возможностями для эффективного предоставления консультативной помощи, контроля за осуществлением проектов и последующей деятельностью.

34. На страновом уровне большинство подразделений и учреждений использует систему координаторов по гендерным вопросам. Проведенные отдельными учреждениями оценки свидетельствуют о том, что эти системы координаторов нуждаются в значительном развитии. Большинство координаторов — это

младшие сотрудники, которым поручено заниматься вопросами гендерного равенства в дополнение к другим функциям, при этом многие из них не имеют представления о тематике гендерного равенства. Необходимо четко определить функции и показатели деятельности координаторов, организовать для них обучение по гендерной тематике и выделить им необходимые ресурсы в виде финансовых средств и времени.

35. В целях наращивания ресурсов специалистов на национальном уровне ПРООН в каждом из своих отделений планирует создать группы координаторов по гендерным вопросам, желательно под руководством старших сотрудников уровня заместителя представителя-резидента, и принять в каждом отделении план действий в интересах обеспечения гендерного равенства. В УВКБ система индивидуальных координаторов была заменена многофункциональными группами. Укрепить свои системы координаторов по гендерным вопросам планируют МОТ, ЮНФПА и ЮНИСЕФ.

## **Н. Сотрудничество в рамках страновых групп**

36. Анализ ежегодных докладов координаторов-резидентов за период 2004–2006 годов, проведенный Целевой группой по вопросам гендерного равенства Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, показал некоторое увеличение числа совместных инициатив странового уровня. В 2006 году о совместных инициативах в области гендерного равенства сообщили 53 координатора-резидента, по сравнению с 43 в 2004 году.

37. В рамках межучрежденческого сотрудничества на страновом уровне ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ стремятся обеспечить представление страновыми группами Организации Объединенных Наций единых докладов Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Осуществление этой инициативы позволило повысить качество и согласованность отчетности.

38. К 2006 году группы по гендерным вопросам были созданы в 61 стране в целях развития сотрудничества подразделений и учреждений на страновом уровне. Такие межучрежденческие группы, включая группы расширенного состава, которые объединяют национальных партнеров, двусторонних доноров и других заинтересованных субъектов, становятся все более важным механизмом сотрудничества. Так, в Никарагуа Межучрежденческий комитет по гендерным вопросам составил план нынешних и будущих мероприятий в области обеспечения гендерного равенства и в настоящее время координирует финансовую поддержку национальной программы в этой области.

39. Полевые миссии Департамента по политическим вопросам тесно сотрудничают с группами по гендерным вопросам на страновом уровне посредством обмена информацией, планирования совместных мероприятий и обмена опытом. Во многих миссиях Департамента операций по поддержанию мира, кроме одной, советники по гендерным вопросам входят в состав таких групп на страновом уровне. Однако в вышедшем в 2007 году документе “Mapping exercise of priorities and workloads of gender advisers in United Nations integrated missions” («Определение приоритетов и распределение рабочей нагрузки советников по гендерным вопросам в комплексных миссиях Организации Объединенных Наций») (стр. 6 англ. текста) Департамент операций по поддержанию мира сооб-

шил о том, что лишь четыре советника по гендерным вопросам этого департамента из восьми (в Гаити, Демократической Республике Конго, Кот-д'Ивуаре и Тиморе-Лешти) на регулярной основе приглашаются для участия в совещаниях страновых групп Организации Объединенных Наций.

40. Необходимо значительно расширить сотрудничество в рамках страновых групп Организации Объединенных Наций и между ними, в том числе на основе совместных действий с национальными партнерами и посредством совместного программирования, мониторинга и оценки, а также объединения ресурсов.

## **I. Межучрежденческое сотрудничество**

41. Система Организации Объединенных Наций продолжает развивать межучрежденческое сотрудничество в различных формах, в том числе через Межучрежденческую сеть по делам женщин и равенству полов, которая представляет собой форум для обмена информацией по учету гендерных аспектов, сотрудничества в области создания потенциала и разработки методологий и средств. Сеть на период между сессиями создает целевые группы по внедрению гендерного подхода, которые занимаются такими разнообразными вопросами, как цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия; насилие в отношении женщин; мир и безопасность; торговля; водные ресурсы; оценка, мониторинг и отчетность; создание потенциала; изменение климата; отслеживание инвестиций и расходов на цели обеспечения гендерного равенства. В надлежащих случаях Сеть отчитывается перед КСР и его комитетами высокого уровня по программе и управлению.

42. Сеть обеспечивает привлечение внимания к гендерным аспектам в рамках межправительственных процессов и становится крупным участником осуществления принятых на межправительственном уровне решений. Сеть сотрудничает с подготовительными рабочими группами и проводит интерактивные параллельные мероприятия в ходе таких межправительственных процессов, как пятьдесят вторая сессия Комиссии по положению женщин, двенадцатая сессия Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию и текущая подготовка к среднесрочному обзору прогресса в деле достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и обзору осуществления Монтеррейского консенсуса по финансированию развития. В вопросах содействия учету гендерных аспектов Сеть сотрудничает и с заинтересованными участниками, не входящими в систему Организации Объединенных Наций. К ним относится Сеть по вопросам гендерного равенства Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития, с которой она проводит два раза в год практикумы по этой тематике.

43. Проводимая Генеральным секретарем кампания с целью положить конец насилию в отношении женщин и девочек дает подразделениям и учреждениям Организации Объединенных Наций возможность развивать межучрежденческое сотрудничество в поддержку усилий государств-членов, направленных на борьбу с этим видом насилия. Межучрежденческая целевая группа, которую возглавляют совместно представители Отдела по улучшению положения женщин и Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, стала инициатором совместной разработки экспериментальных программ в области ликвидации насилия в отношении женщин в 10 странах.

## Ж. Гендерная сбалансированность

44. Гендерное равенство невозможно без активного участия женщин во всех областях деятельности, в том числе в процессе принятия решений. По состоянию на 31 декабря 2006 года показатель представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций на должностях категории специалистов и выше по сравнению с предыдущим годом остался практически без изменения, а именно — 37,7 процента на должностях категории специалистов и 24,7 процента на должностях класса Д-1 и выше. В рамках системы координаторов-резидентов доля женщин возросла с 21 процента в 2004 году до 32,5 процента в 2006 году (А/61/318, пункт 7). В миссиях по поддержанию мира общий показатель доли женщин в 2006 году равнялся 30 процентам, по сравнению с 27,5 процента в 2004 году (там же, пункт 51). Гендерной сбалансированности удалось достичь в двух организациях: ЮНФПА и Учебном и научно-исследовательском институте Организации Объединенных Наций.

45. В целях достижения гендерной сбалансированности подразделения и учреждения Организации Объединенных Наций используют ряд стратегий:

а) Установление конкретных целевых показателей в отношении гендерной сбалансированности. ЮНЕСКО обязуется достичь гендерного равенства на уровне старших руководителей (должности директора и выше) к 2015 году. Политика в области обеспечения гендерного равенства ВПП (на 2003–2007 годы) предусматривает паритетный набор для всех должностей. В Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) поставлена задача добиться 100-процентной гендерной сбалансированности на всех уровнях. МОТ, УВКБ и ЮНИСЕФ должны добиться полного паритета для всех должностей категории специалистов к 2010 году.

б) Четкое определение обязанностей старших руководителей в отношении достижения установленных целевых показателей. В ЮНИСЕФ ответственность за достижение гендерной сбалансированности четко распределена между руководителями, Отделом людских ресурсов, Специальным советником по вопросам гендерного равенства и многообразия и Группой по рассмотрению гендерных вопросов, при этом данная цель достигается на основе соответствующей политики, процедур, средств разработки и систем контроля.

в) Создание соответствующих механизмов на уровне старшего руководства. В Секретариате используются планы действий в области людских ресурсов, при этом разрабатывается перспективная стратегия в области обеспечения гендерной сбалансированности и соответствующая аттестационная карточка, на основании которых Комитет по вопросам управления дважды в год будет рассматривать этот вопрос. В рамках своей стратегии развития людских ресурсов на 2008–2009 годы Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) создало систему мониторинга гендерной сбалансированности и принимает необходимые меры по изменению положения в этой области.

г) Включение соответствующих показателей в служебные аттестации руководителей. С 2007 года руководители подразделений ВПП в рамках служебной аттестации отчитываются по показателю обеспечения гендерного равенства. В БАПОР два раза в год руководители подразделений будут проверяться на предмет достижения этой цели, заполняя аттестационные карточки.

В ЮНИСЕФ достижение установленных целевых показателей будет оцениваться на основе таких ориентированных на конкретные результаты управленческих средств, как аттестационные карточки, служебные характеристики и обследования.

е) Принятие и совершенствование политики в отношении сочетания служебных обязанностей и личной жизни и политики в области борьбы с домогательствами на половой почве. Несмотря на то, что такие виды политики предусмотрены во многих подразделениях и учреждениях, некоторые из них сообщили об определенных трудностях в их проведении. Некоторые учреждения, например МОТ, разработали специальные целевые и иные показатели и стратегии, касающиеся политики в отношении сочетания служебных обязанностей и личной жизни, которые направлены на преодоление выявленных недостатков.

### **III. Меры, принятые во исполнение пункта 4 резолюции 2006/36 Экономического и Социального Совета**

46. В пункте 4 своей резолюции 2006/36 Совет призвал систему Организации Объединенных Наций добиваться повышения информированности, углубления знаний, укрепления приверженности и расширения возможностей персонала в плане обеспечения учета гендерной проблематики путем осуществления ряда конкретных мероприятий.

47. В трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики 2007 года (резолюция 62/208 Генеральной Ассамблеи, пункты 35–47) Генеральная Ассамблея призвала организации системы Организации Объединенных Наций расширить поддержку деятельности по созданию национального потенциала. Государства-члены рассчитывают на то, что для этого будут предприняты дополнительные усилия. Создавая потенциал в области обеспечения гендерного равенства на национальном уровне, подразделения и учреждения Организации Объединенных Наций оказывают содействие государственным структурам, включая национальные механизмы улучшения положения женщин, парламентариев и гражданское общество, в вопросах осуществления и мониторинга глобальных норм и политики; содействия координации на национальном уровне; развития и распространения методологий и средств учета гендерных аспектов; обеспечения поддержки деятельности по учету гендерной проблематики в рамках секторальной политики и программ; поощрения создания сетей знаний и обмена передовыми методами практической деятельности.

48. Несмотря на уделение все большего внимания созданию потенциала и выдвижению ряда многообещающих инициатив, пока что ни одно подразделение или учреждение не располагает эффективной осуществляемой на систематической основе программой в области обеспечения гендерного равенства. Оценки, проведенные в конкретных учреждениях, свидетельствуют о необходимости укрепления кадров специалистов в гендерной области и потенциала в целом как в штаб-квартирах, так и в страновых отделениях, а также о необходимости поддержки деятельности по созданию потенциала на национальном уровне. Требуются более активные усилия для преодоления выявленных недостатков, включая, в частности, отсутствие четкой концепции, адекватных ре-

сурсов, руководящего начала и требуемого уровня подотчетности, разовый характер многих учебных программ и слабый контроль за выполнением решений.

49. В ходе седьмой сессии Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов изучалась возможность разработки общесистемных стандартов в области создания потенциала и развития с опорой на уже используемые передовые методы практической деятельности, трехуровневой программы наращивания потенциала в области обеспечения гендерного равенства, которая будет включать базовые сетевые курсы для всех сотрудников и подготовку для старших руководителей.

#### **А. Приверженность обучению по тематике учета гендерных аспектов в рамках политики и стратегий**

50. Большинство подразделений и учреждений прямо обязалось организовать обучение по внедрению гендерного подхода, в том числе путем разработки и пересмотра конкретных стратегий и планов действий в области обучения и включения гендерной подготовки в свои программы развития основных навыков.

51. Так, ФАО разработала стратегию, в соответствии с которой в рамках самой организации осуществляется обучение специальности и навыкам по тематике внедрения гендерного подхода. Ряд подразделений и учреждений, включая Экономическую и социальную комиссию для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), ЭСКЗА, МОТ, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), Объединенную программу Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, ЮНИДО, Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций (КПСООН), ЮНОПС и ВПП, в настоящее время разрабатывает стратегии в области обучения внедрению гендерного подхода.

52. Многие учреждения включили деятельность по созданию потенциала в области учета гендерных аспектов в свои гендерные планы и стратегии. Примерами таковых являются: политика в области обеспечения гендерного равенства Международного агентства по атомной энергии; план действий по обеспечению гендерного равенства на 2008–2009 годы МОТ; стратегия обеспечения гендерного равенства на 2008–2011 годы ПРООН; план действий в гендерной области ЮНЕП (2006 год); стратегия в области учета гендерной проблематики на 2008–2009 годы БАПОР. ЮНЕСКО разрабатывает план действий в интересах обеспечения гендерного равенства на 2008–2013 годы, который будет включать мероприятия по созданию потенциала в области учета гендерных аспектов.

53. В стратегии учета гендерной проблематики ВОЗ создание потенциала является одним из приоритетных направлений деятельности. УВКБ, в соответствии со стратегией в отношении учета вопросов положения лиц старших возрастных групп, женщин и представителей меньшинств, в рамках своих программ обучает сотрудников вопросам учета возрастных, гендерных особенностей и принадлежности к меньшинствам. ЮНФПА разработает план действий в целях создания потенциала в области учета гендерных аспектов, рассчитанный на всех сотрудников.

## **В. Введение обязательного обучения всех сотрудников**

54. Большинство подразделений и учреждений сообщило о том, что они наладили общее обучение методам внедрения гендерного подхода, а также разработали учебные и базовые материалы для разных категорий персонала, в том числе в административной, бюджетной, технической областях и в различных секторах. Новая гендерная политика ВПП будет включать программу развития потенциала, рассчитанную на все категории сотрудников и предусматривающую конкретный план действий и бюджет.

55. Все больше подразделений и учреждений внедряют регулярные программы обязательного обучения учету гендерных аспектов. К ним относятся Департамент по политическим вопросам, Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), ЮНЕП, ЮНЕСКО, ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНОПС. Для сотрудников ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ будет подготовлен обязательный курс обучения методам внедрения гендерного подхода на КД-ПЗУ. К концу 2007 года метода внедрения гендерного подхода было обучено в общей сложности 1343 сотрудника УВКБ и учреждений-партнеров, включая 97 посредников.

56. Кроме того, подразделения и учреждения разрабатывают конкретные учебные программы для страновых групп Организации Объединенных Наций. Группа поддержки страновых программ, которую возглавляют представители ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ, подготовила электронный учебный модуль (имеется также на КД-ПЗУ) для всех сотрудников страновых групп Организации Объединенных Наций, участвующих в процессах разработки и осуществления общей программы по стране. Этот модуль был впервые использован в КПСООН в марте 2008 года. Кроме того, в вопросах обучения сотрудников страновых групп Организации Объединенных Наций по тематике обеспечения гендерного равенства с КПСООН сотрудничает МУНИУЖ.

57. В рамках всей системы испытывается значительный спрос на более систематизированную и ориентированную на конкретные действия подготовку для всех сотрудников по программам. Большинство подразделений и учреждений в силу отсутствия ресурсов, кадров-специалистов и/или поддержки со стороны старших руководителей продолжают проводить обучение по гендерной тематике на добровольной или разовой основе. Единичных учебных мероприятий отнюдь недостаточно для создания потенциала, который бы позволял систематически и эффективно применять гендерный анализ.

## **С. Включение гендерных аспектов в другие учебные курсы**

58. Многие подразделения и учреждения приняли меры к включению гендерных аспектов в программы обучения и профессиональной подготовки персонала в секторальных областях. Примерно половина всех подразделений и учреждений сообщила об успешности действий, направленных на учет гендерных аспектов при разработке программ и курсов для обучения навыкам руководства. Наряду с этим, они сообщили о том, что им в меньшей степени удастся включать гендерные аспекты в профессиональную подготовку в таких областях, как оценка программ, ориентированное на конкретные результаты управление и финансы.



59. Многие подразделения и учреждения сообщили о включении гендерных аспектов в секторальные программы обучения и профессиональной подготовки персонала, в том числе в таких областях, как сокращение масштабов нищеты, макроэкономика, устойчивое развитие и гуманитарная помощь. К другим примерам относится включение учета гендерной проблематики в обучение методам составления ориентированных на конкретные результаты бюджетов на местном уровне в Департаменте по политическим вопросам и отражение гендерных аспектов при обучении методам разработки проектов, мониторинга и оценки в МОТ. Основное обучение процессам составления и исполнения программ в ЮНИСЕФ содержит модуль обучения методам обеспечения гендерного равенства. Управление по координации гуманитарных вопросов сообщило о включении гендерной составляющей во все модули своей программы подготовки координаторов чрезвычайной деятельности на местах.

#### **D. Новаторские формы создания потенциала**

60. Подразделения и учреждения во все большей степени стремятся разрабатывать экономичные и эффективные программы создания потенциала, выходящие за рамки обычной подготовки. Они используют такие виды и средства обучения, как хорошо продуманные программы самостоятельной подготовки; основывающееся на широком участии обучение на рабочих местах, индивидуальная работа с обучаемыми, брифинги, совместная разработка материалов, брифинги в обеденный перерыв для руководителей старшего и среднего звена и электронные средства и сети.

61. Так, ФАО проводит специально разработанные, опирающиеся на широкое участие учебные занятия для сотрудников своих технических отделов. Рабочие занятия с широким участием организует также ЭСКЗА. Многие новаторские программы ориентированы прежде всего на разработку конкретных, поддающихся количественной оценке мероприятий, которые участники, по договоренности, могут осуществлять после завершения программы обучения. ЮНЕП использует метод практического обучения, который основывается на ориентированном на конкретные результаты подходе к управлению.

62. Многие новшества становятся возможными благодаря таким электронным средствам связи и сетям, как Интернет. В настоящее время подразделения и учреждения все чаще используют Интернет в качестве платформы для проведения учебных сетевых курсов по учету гендерных аспектов. ЭСКЗА, ВОЗ и ЮНЕСКО разработали электронные учебные модули и материалы для повышения потенциала персонала. Сетевое заочное обучение организовано в Международном учебном центре МОТ. ЮНФПА предлагает принципиально новый пакет сетевых средств для заочного изучения вопросов народонаселения, включая 40-часовой предусматривающий курирование и собственный темп обучения курс по вопросам гендерного равенства, который до настоящего момента прошли почти 400 сотрудников. Терминологические базы данных по вопросам обеспечения гендерного равенства разработаны в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию.

63. Подразделения и учреждения во все большей степени сотрудничают в вопросах создания потенциала и обмена опытом и примерами передовых методов в практической деятельности с другими структурами Организации Объединен-

ных Наций. ЮНФПА и ЮНИФЕМ планируют создать стандартизированный виртуальный курс обучения составлению учитывающих гендерные факторы бюджетов на английском, французском и испанском языках. Управление по координации гуманитарных вопросов от имени Рабочей подгруппы по гендерным вопросам и гуманитарной деятельности МПК сотрудничает с консорциумом неправительственных организаций «ИнтерЭкшин» в вопросах подготовки межучрежденческого сетевого учебного курса (на КД-ПЗУ) по вопросам разработки программ в области обеспечения гендерного равенства. ФАО сотрудничает с другими членами МПК, организуя практикумы для советников и координаторов по гендерным вопросам. МУНИУЖ совместно с Бюро по предотвращению кризисов и восстановлению ПРООН работал над расширением возможностей в деле учета гендерных аспектов в ходе мероприятий, направленных на предотвращение кризисов и восстановление. ЭСКЗА сотрудничает с Европейской экономической комиссией в вопросах подготовки учебных материалов.

#### **Е. Обучение специалистов и координаторов по гендерным вопросам**

64. Подразделения и учреждения сообщили о разработке учебных программ и базовых материалов для специалистов и координаторов по гендерным вопросам. ВПП, МОТ, ЮНЕП и ЮНИДО наладили учитывающее особенности этих организаций обучение специалистов по гендерным вопросам, а УВКПЧ готовит сотрудников по программам в области обеспечения гендерного равенства в штаб-квартирах и на местах в рамках своей стратегии обучения навыкам в области мониторинга прав человека и подготовки соответствующей отчетности.

65. Возможности для подготовки специалистов и координаторов по гендерным вопросам на страновом уровне весьма различаются. В то время как отдельные подразделения и учреждения обеспечивают углубленную подготовку, другие способны организовать лишь базовое обучение. В результате этого многие координаторы не имеют опыта в гендерной области и не в состоянии адекватно консультировать своих коллег и оказывать им поддержку<sup>5</sup>.

#### **Ф. Деятельность на этапе после создания потенциала**

66. После завершения программ обучения их участникам необходимо оказать поддержку в применении приобретенных знаний и дать возможность получить консультацию и обменяться опытом. Для этого были созданы вспомогательные структуры и механизмы, включая службы технической помощи и порядок распространения передовых методов, например через базы данных. Для обмена передовыми методами практической деятельности МОТ использует практикумы по обмену знаниями, публикации, содержащие изложение передовых методов, службу технической помощи и собственные сетевые средства по вопросам обеспечения гендерного равенства. МУНИУЖ разработал методологию выяв-

---

<sup>5</sup> ПРООН, «Оценка учета гендерных факторов в деятельности ПРООН» (2006 год), стр. 21; ЮНИСЕФ, «Evaluation of gender policy implementation in UNICEF» («Оценка осуществления гендерной политики в ЮНИСЕФ») (E/ICEF/2008/CRP.12), стр. 30 англ. текста.

ления и оценки передовых методов. МСУОБООН с 2007 года предлагает набор передовых методов по вопросам гендерного равенства и сокращения опасности стихийных бедствий<sup>6</sup>, при этом в 2008 году будет подготовлен документ с изложением передовых методов, касающихся прежде всего сокращения опасности стихийных бедствий и тематики изменения климата с учетом гендерных аспектов.

67. ЮНИСЕФ для выявления передовых методов и обмена ими использует свою обычную систему отчетности, включающую ежегодные доклады страновых и региональных отделений, а также институциональные оценки. ВПП собирает информацию о передовых методах в ходе тематических исследований, поездок на места, обследований, опираясь на бюллетени и доклады. КПСООН для оценки возможностей своих учебных мероприятий использует последующий контроль и обследования.

68. Несмотря на многочисленные заслуживающие высокой оценки усилия отдельных подразделений и учреждений, эффективные институциональные системы для контроля за деятельностью после создания потенциала разработаны не были. Обмен передовым опытом носит периодический характер и зачастую не охватывает страновой уровень.

## **G. Анализ воздействия и оценка создания потенциала**

69. Многие подразделения и учреждения сообщили о тех мерах, которые они принимают для улучшения оценки отдачи воздействия деятельности по созданию потенциала на учет гендерных аспектов. Отдельные учреждения проводят целевые оценки. Так, ФАО, МОТ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и БАПОР провели официальные оценки своей деятельности по созданию потенциала в деле учета гендерной проблематики; МОТ использует опирающиеся на участие проверки состояния дел в области гендерного равенства — в форме самооценок на добровольной основе — в 29 своих полевых отделениях и в подразделениях штаб-квартиры; ВПП оценивает отдачу от проводимых мероприятий на основе отчетов о пройденной подготовке; Международный уголовный трибунал по Руанде применяет набор показателей для оценки воздействия организуемого обучения на учет гендерных аспектов.

70. Кроме того, подразделения и учреждения оценивают результативность программ создания потенциала на основе фактов, подтверждающих более внимательное отношение к гендерным аспектам в докладах об оценке результативности программ и в других докладах. Так, ЭСКАТО использует оценки результативности проектов для определения успешности деятельности по созданию потенциала, а ВПП проводит оценки на основе данных типовых докладов о ходе работы, представляемых страновыми отделениями. В ЮНЕП Комитет по оценке программ контролирует учет гендерных аспектов в ходе разработки, осуществления программ и их оценки. ЮНЕСКО проводит систематический обзор и анализ планов работы на предмет их соответствия требованиям обеспечения гендерного равенства.

<sup>6</sup> Gender perspective: working together for disaster risk reduction, good practices and lessons learned ([www.unisdr.org/gender-good-practices](http://www.unisdr.org/gender-good-practices)).

## Н. Создание и расширение электронных сетей знаний

71. Важное значение для эффективного учета гендерных аспектов имеет увеличение масштабов обмена ресурсами, включая методологии, средства и примеры передовой практики, в рамках системы Организации Объединенных Наций. Многие базы данных и сети — как тематического, так и регионального характера — были созданы отдельными подразделениями и учреждениями или же в рамках межучрежденческого сотрудничества. Несмотря на это, масштабы обмена информацией о передовых методах между учреждениями и страновыми отделениями, а также с государствами-членами являются ограниченными. Потенциальные пользователи не осведомлены о многих имеющихся ресурсах, которые в силу этого используются в недостаточном объеме.

72. В ходе седьмой сессии Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов обсуждались электронные сети знаний и базы данных о пропагандистах и посредниках по гендерным вопросам. Имеющиеся базы данных с информацией об этих лицах являются разобщенными и широко не используются. Так, в рамках проекта «ГенКап» МПК был создан список советников по вопросам гендерного равенства, которые могут привлекаться для поддержки координаторов по гуманитарным вопросам и соответствующих страновых групп. Резерв специалистов по вопросам гендерного равенства ПРООН позволяет привлекать экспертов на кратко- и среднесрочной основе. МОТ ведет базу данных об экспертах в области гендерного равенства, которая доступна в сетевом режиме. Секретариат МСУОБ Организации Объединенных Наций создает доступную в диалоговом режиме консультативную сеть в составе ведущих специалистов в области гендерного равенства.

73. С учетом значительных ресурсов, необходимых для создания и обслуживания таких сетей, Межучрежденческая сеть приняла решение сосредоточить свое внимание на установлении связей между имеющимися сетями и базами данных и на их расширении. К этой инициативе необходимо привлекать национальных партнеров.

74. Могут быть использованы и другие ценные ресурсы. Межучрежденческий веб-сайт «УименУотч», который находится в ведении Отдела по улучшению положения женщин Департамента по экономическим и социальным вопросам, позволяет напрямую выйти на все веб-сайты членов Сети. Кроме того, он содержит перечень ресурсов по секторальным темам и вопросам, которые могут быть использованы при создании потенциала. МУНИУЖ на своем веб-сайте поместил руководство по ресурсам в области учета гендерных аспектов<sup>7</sup>, при этом Институт будет развивать его в качестве интерактивного инструмента распространения практических методов учета гендерной проблематики. ЮНИФЕМ разрабатывает и создает сайт для сетевой поддержки программ в области управления глобальными знаниями по тематике насилия в отношении женщин.

75. Ряд принципиально новых элементов содержит Рамочная программа обмена практическим опытом и управления знаниями ПРООН<sup>8</sup>, которая будет

<sup>7</sup> <http://www.un-instraw.org/en/gender-mainstreaming.html>.

<sup>8</sup> Empowered and equal: gender equality strategy 2008–2011 («Равные по возможностям и правам: стратегия обеспечения гендерного равенства на 2008–2011 годы», пункты 108–110, ПРООН).

разработана в рамках ее стратегии обеспечения гендерного равенства (2008–2011 годы). В нее входят консультативный орган по вопросам управления глобальными знаниями, базовая оценка потребностей в знаниях, глобальный портал по каждой приоритетной области со ссылками на региональные и специализированные сайты, система кодификации передовых методов, а также региональные платформы, увязывающие и обслуживающие страновые отделения.

76. Отдел государственно-административной деятельности и управления развитием Департамента по экономическим и социальным вопросам создал сеть Организации Объединенных Наций по государственно-административной деятельности, которая занимается также вопросами гендерного равенства. Управление по координации гуманитарных вопросов располагает сетью координаторов по гендерным вопросам, через которую осуществляется обмен информацией, и руководит сетевым межучрежденческим дискуссионным форумом<sup>9</sup>. Обширными сетями, через которые осуществляется актуализация гендерной проблематики, в том числе на страновом уровне, располагают МОТ и ЮНЕСКО. ВПП создала сеть, объединяющую задействованные в области актуализации гендерной проблематики ресурсы с системой обмена опытом, через которую осуществляется консультирование по практическим вопросам. УВКБ сообщило о создании сетевого модуля по защите беженцев под названием «РефУорлд», содержащий ресурсы по тематике обеспечения гендерного равенства.

## I. Административное руководство и поддержка

77. Решительное руководство имеет важное значение для укрепления деятельности по созданию потенциала в области учета гендерных аспектов в качестве приоритетной задачи подразделений и учреждений. Необходимо, чтобы руководители старшего звена играли важную роль с точки зрения эффективно-го осуществления инициатив по созданию потенциала и адекватного контроля за выполнением решений. Многие подразделения и учреждения, включая Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по политическим вопросам, Международный уголовный трибунал по Руанде, Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии, ПРООН, ЮНЕП, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ и БАПОР, проводят для руководителей занятия по внедрению гендерного подхода, с тем чтобы они имели возможность возглавить деятельность по обеспечению гендерного равенства. Так, в БАПОР в 2008 году все руководители пройдут подготовку по гендерным вопросам и отчитаются за внедрение гендерного подхода в рамках подготавливаемых два раза в год отчетов о результатах деятельности с использованием аттестационных карточек, которые будут представлены Генеральному комиссару. Другим эффективным методом контроля за внедрением руководителями гендерного подхода на основе создания потенциала является обязательная подготовка, по окончании учебы, плана в области актуализации гендерной проблематики.

78. На страновом уровне важная роль предусмотрена для координаторов-резидентов, которые должны обеспечить надлежащее отражение цели 3 в области развития, сформулированной в Декларации тысячелетия и касающейся обеспечения гендерного равенства и расширения возможностей женщин, в

<sup>9</sup> <http://ocha.unog.ch/ProCapOnline/index.aspx?module=viewpage&pageid=genforum>.

рамках подготовки национальных докладов о целях в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, общего анализа по стране/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и национальных стратегий в области сокращения масштабов нищеты. Кроме того, они отвечают за создание групп по гендерным вопросам на страновом уровне. Для выполнения этих мандатов координаторам-резидентам необходимо на систематической основе наращивать потенциал сотрудников страновых групп Организации Объединенных Наций. В инструкции по учету гендерных аспектов ПРООН предусмотрено, что координаторы-резиденты возглавляют деятельность по актуализации гендерной проблематики, контролируют распространение передовых методов и следят за включением в соответствующие документы результатов гендерного анализа и данных в разбивке по признаку пола.

79. Предварительный анализ докладов координаторов-резидентов за 2007 год показал, что в некоторых странах координаторы-резиденты способствуют организации подготовки для сотрудников страновых групп Организации Объединенных Наций и согласованию материалов по внедрению гендерного подхода, а также осуществляют контроль за разработкой средств и руководств. Кроме того, они способствуют обмену различными средствами и методологиями с партнерами и координации их использования.

80. Необходимо значительно повысить степень ответственности координаторов-резидентов за поощрение деятельности по созданию потенциала персонала страновых групп Организации Объединенных Наций, ее контроль и представление соответствующей отчетности. В частности, это должно включать более активную поддержку в проведении регулярных оценок учебных потребностей и в подготовке планов наращивания потенциала, деятельности по изысканию и распределению ресурсов, консультантов и учебных материалов.

81. Недавнее решение Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития ввести одноуровневую оценку деятельности координаторов-резидентов и использование показателей деятельности в области гендерного равенства должны способствовать повышению подотчетности координаторов-резидентов в вопросах укрепления потенциала в области учета гендерных аспектов.

## **Ж. Роль управлений людских ресурсов**

82. Управления людских ресурсов должны играть важную роль в осуществлении и финансировании обучения внедрению гендерного подхода, в том числе посредством отражения гендерных аспектов в общих программах обучения персонала и использования средств электронного обучения. Тем не менее ответы подразделений и учреждений свидетельствуют о том, что более чем в 60 процентах случаев основная ответственность за развитие потенциала в области учета гендерной проблематики возлагается на группы по вопросам гендерного равенства.

83. В других подразделениях и учреждениях за обучение методам учета гендерных аспектов отвечают управления людских ресурсов и подразделения, курирующие вопросы профессиональной подготовки и планирования. В Секретариате Организации Объединенных Наций, ЮНЕСКО, КПСООН и во многих

фондах и программах подготовку в области учета гендерных аспектов финансируют именно управления людских ресурсов. В ЭСКЗА, ФАО, Международном уголовном трибунале по бывшей Югославии и ЮНЕП подготовкой и организацией обучения методам учета гендерных аспектов занимаются подразделения, отвечающие за вопросы гендерного равенства, совместно с управлениями людских ресурсов. ЮНЕП для решения всех связанных с гендерными аспектами вопросов управления людскими ресурсами и профессиональной подготовки создала группу по гендерным вопросам и людским ресурсам. Управление по координации гуманитарных вопросов, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ВПП и ВОЗ сообщили о том, что в их организациях управления людских ресурсов не отвечают за пропаганду обучения методам внедрения гендерного подхода, но активно влияют на такое обучение через свои программы основной подготовки.

#### **IV. Осуществление резолюции 2006/9 Экономического и Социального Совета**

84. В своей резолюции 2006/9 Совет просил Генерального секретаря включить оценку воздействия вклада Комиссии по положению женщин в обсуждении в рамках системы Организации Объединенных Наций в ежегодный доклад Генеральной Ассамблеи. Согласованные выводы, подготовленные в результате рассмотрения приоритетных вопросов Комиссией, содержат мандаты для деятельности системы Организации Объединенных Наций, при этом дополнительные указания содержатся в обзоре хода осуществления согласованных выводов Комиссии. Недавнее обсуждение в рамках Комиссии и его результаты оказали определенное воздействие на деятельность подразделений и учреждений системы.

85. Относительно согласованных выводов по приоритетной теме «Ликвидация всех форм дискриминации и насилия в отношении девочек» (2007 год) (E/2007/27) следует сообщить, что ряд подразделений и учреждений расширил свою пропагандистскую деятельность, провел исследования, которые позволили получить более полное представление о положении маргинализированных девочек-подростков и девочек, находящихся в уязвимом положении, указал пробелы в политике и стратегиях, направленных на защиту девочек от сексуальной эксплуатации на коммерческой основе. Деятельность Комиссии по положению женщин в области защиты девочек способствовала недавнему принятию Межучрежденческого заявления о ликвидации практики калечения женских гениталий, авторами которого являются десять учреждений Организации Объединенных Наций<sup>10</sup>, с целью положить конец насилию в отношении девочек и повысить приверженность подразделений и учреждений Организации Объединенных Наций решению этой проблемы.

86. Касательно обзора согласованных выводов по теме «Равное участие женщин в предупреждении, регулировании и разрешении конфликтов и в постконфликтном миростроительстве» (2008 год) многие подразделения и учреждения сообщили о наращивании своих пропагандистских и информационных кампаний, направленных на расширение участия женщин, особенно на страновом уровне, в сотрудничестве с правительствами и гражданским сектором. Кроме

<sup>10</sup> ЭКА, ЮНЭЙДС, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УВКБ, УВКПЧ, ЮНИСЕФ, ЮНИФЕМ и ВОЗ.

того, они обращались к соответствующим согласованным выводам Комиссии по положению женщин (резолюция 2004/12 Совета) для целей разработки предусматривающих проведение исследований проектов и создания средств в области развития потенциала, а также для установления связей с другими секторами.

87. Проведение Комиссией обзора по теме «Роль мужчин и мальчиков в достижении равенства между мужчинами и женщинами» (2007 год) стимулировало деятельность многих подразделений и учреждений Организации Объединенных Наций благодаря возникновению новых возможностей для установления партнерских связей с организациями мужчин, которые борются с насилием в отношении женщин, для привлечения мужчин и мальчиков к пропагандистской деятельности, деятельности по преодолению стереотипов и к таким мероприятиям по уходу за инфицированными ВИЧ/СПИДом лицами и их лечению, как домашний уход и недопущение передачи ВИЧ от матери к ребенку.

## V. Выводы и рекомендации

88. Подразделениям и учреждениям Организации Объединенных Наций необходимо предпринять дополнительные усилия в целях всестороннего осуществления стратегии в области учета гендерных аспектов в поддержку принимаемых государствами-членами на национальном уровне мер по обеспечению гендерного равенства и расширению возможностей женщин. Политика, стратегии и планы действий в области гендерного равенства в большинстве подразделений и учреждений включают конкретные меры по созданию потенциала, повышению ответственности и совершенствованию контроля и отчетности в отношении учета гендерных аспектов.

89. Подразделения и учреждения используют ориентированные на конкретные результаты системы управления и многолетние рамки финансирования, в которых определены задачи и показатели, в качестве средства осуществления и мониторинга деятельности в области учета гендерных аспектов. Расширилось использование дезаггрегированных по признаку пола данных; кроме того, национальные партнеры смогут воспользоваться результатами осуществления крупной межучрежденческой инициативы «Гендер Инфо».

90. Все больше делается для того, чтобы отразить гендерные аспекты в программах странового уровня с использованием общего анализа по стране/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, национальных докладов о достижении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, национальных стратегий в области развития и документов о стратегии сокращения масштабов нищеты. Отмечается определенный прогресс в аналитической области, однако необходимы дополнительные усилия для обеспечения того, чтобы результаты такой деятельности нашли практическое применение.

91. Было разработано большое число эффективных методологий, средств и ресурсов, которые применяются подразделениями и учреждениями в рамках всей системы. На межучрежденческом уровне ведется активная работа по обеспечению более систематического обмена этими имеющими-



ся методологиями, средствами и ресурсами между учреждениями и партнерами в странах, в том числе посредством использования электронных сетей и баз данных.

92. Многие подразделения и учреждения предусмотрели ответственность за внедрение гендерного подхода в своих общих системах институциональной ответственности, механизмах контроля, оценки и надзора и в системах служебной аттестации. На основе межучрежденческой инициативы будут определены общие рамки ответственности как для штаб-квартир, так и для полевых отделений. Наряду с этим, во многих подразделениях и учреждениях по-прежнему существуют трудности с определением того, какие сотрудники и руководители отвечают за внедрение гендерного подхода.

93. Как было подчеркнуто на пятьдесят второй сессии Комиссии по положению женщин, по-прежнему существует также серьезная проблема нехватки ресурсов для мероприятий по обеспечению гендерного равенства, в том числе для осуществления стратегии в области учета гендерных аспектов. Вопрос способности Организации Объединенных Наций выделять и расходовать средства рассматривается как в конкретных учреждениях, так и на межучрежденческом уровне.

94. Подразделения и учреждения сообщили о тех усилиях, которые они предпринимают в целях увеличения потенциала и ресурсов специалистов по вопросам гендерного равенства в штаб-квартирах и в странах. Однако испытываемая в целом нехватка специалистов по вопросам гендерного равенства на всех уровнях и нерешенность проблем функционирования систем координаторов по гендерным вопросам на страновом уровне в значительной степени препятствуют последовательному и эффективному учету гендерных аспектов. Необходимо расширить сотрудничество в том, что касается специалистов по гендерным вопросам и соответствующих ресурсов, в рамках страновых групп Организации Объединенных Наций, а также между ними.

95. Развивается межучрежденческое сотрудничество, при этом осуществляются конкретные инициативы в таких областях, как механизмы подотчетности; обмен опытом, передовыми методами и ресурсами; использование дезагрегированных по признаку пола данных и показателей; создание потенциала. Реализуются экспериментальные проекты по использованию в большей степени согласованных многоучрежденческих подходов на национальном уровне, в том числе в деле борьбы с насилием в отношении женщин. Несмотря на это, во многих случаях не ведется обмен перспективными практическими методами учета гендерных аспектов, при этом необходимо организовать более систематическое и эффективное межучрежденческое сотрудничество в том, что касается опыта, извлеченных уроков и передовых методов.

96. В ответ на пункт 4 резолюции 2006/36 Совета большинство подразделений и учреждений сообщило о взятии конкретных обязательств в отношении создания потенциала в области учета гендерных аспектов, в том числе в рамках общих программ наращивания потенциала. Некоторые подразделения и учреждения ввели обязательную подготовку, при этом было также организовано обучение по различным темам для разных категорий персонала, включая руководителей. Во многих учреждениях орга-

низованы учебные занятия для специалистов и координаторов по гендерным вопросам, однако прогресс в этой области не является повсеместным.

97. Внедряются новые формы развития потенциала, включая большое число электронных программ самостоятельного обучения. Необходимо укреплять программы и контроль за их результативностью на всех уровнях и добиваться от старших руководителей, в том числе от координаторов-резидентов, создания благоприятных условий для развития потенциала в этой области в целях получения от него всесторонней отдачи.

98. Многие подразделения и учреждения стремились использовать результаты рассмотрения и обзора приоритетных тем в Комиссии по положению женщин, которые предусмотрены резолюцией 2006/9. Были приняты меры к расширению пропагандистской, научно-исследовательской и аналитической деятельности и оперативной работы, в том числе в рамках инициатив конкретных учреждений и межучрежденческих инициатив. Тем не менее, необходимы дополнительные усилия для более систематического и эффективного использования результатов деятельности Комиссии в рамках всей системы.

99. Несмотря на то, что все подразделения и учреждения стали инициаторами перспективных инициатив, и на развитие эффективного межучрежденческого сотрудничества, общий прогресс в деле учета гендерных аспектов не является однозначным, при этом во всех областях по-прежнему существуют серьезные пробелы и проблемы.

100. Возможно, что Совет в целях дальнейшего осуществления своих согласованных выводов 1997/2 и резолюций 2006/9, 2006/36 и 2007/33 пожелает дополнительно призвать подразделения и учреждения Организации Объединенных Наций принять следующие меры:

а) продолжать укреплять руководство деятельностью по учету гендерных аспектов в том числе, в частности, путем пропаганды данной стратегии на самом высоком уровне; обучения руководителей; установления для старших руководителей требования регулярно сообщать о достижениях в области обеспечения гендерного равенства;

б) четко определить обязанности координаторов-резидентов в отношении учета гендерной проблематики на страновом уровне, в том числе уделения внимания гендерным аспектам в рамках всех мероприятий страновых групп Организации Объединенных Наций и поддержки деятельности групп по гендерным вопросам;

в) четко определить, в том числе в описаниях должностных функций и планах работы, обязанности всех категорий персонала в отношении учета гендерных аспектов и создать конкретные механизмы подотчетности, включая служебные аттестации и согласованные планы работы;

г) обеспечить дальнейший учет гендерных аспектов в ориентированных на конкретные результаты системах управления и в многолетних рамках финансирования;

д) принять дополнительные меры для укрепления контроля, отчетности и оценки в том, что касается достигнутого прогресса и выявления сохраняющихся пробелов, с использованием совместно разработанных

общих методов и показателей, с тем чтобы дать возможность оценивать прогресс в рамках всей системы;

f) существенно увеличить объем ресурсов, выделяемых на деятельность в области учета гендерных аспектов, в том числе на цели развития потенциала и межучрежденческого сотрудничества, и ускорить разработку более эффективных способов оценки выделяемых на цели обеспечения гендерного равенства средств и соответствующих расходов;

g) дополнительно повысить роль специалистов и координаторов по гендерным вопросам путем создания условий, способствующих четкому определению мандатов, наращиванию потенциала, обеспечению достаточными ресурсами, расширению возможностей для участия в процессах принятия решений, а также поддержки создания сетей;

h) организовывать и укреплять совместные действия страновых групп Организации Объединенных Наций в области учета гендерной проблематики путем использования показателей деятельности и других средств, разработанных Целевой группой по вопросам гендерного равенства Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, и расширять практику совместного использования ресурсов и передовых методов в рамках страновых групп Организации Объединенных Наций и между ними;

i) предпринять дополнительные усилия для введения обязательного обучения сотрудников всех подразделений и учреждений, в том числе путем все более широкого использования электронных средств, и организовать обучение, специально рассчитанное на конкретные сектора и потребности различных категорий персонала;

j) расширять межучрежденческие усилия по обеспечению единого в рамках всей системы подхода к учету гендерных аспектов, в том числе на основе всестороннего осуществления общесистемной политики и стратегии в этой области;

k) продолжать развивать управление знаниями и обмен ими в рамках всей системы, в том числе на основе межучрежденческих усилий по созданию электронных сетей и баз данных;

l) обеспечить всесторонний учет гендерных аспектов в ходе подготовки к среднесрочному обзору достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и обзора хода осуществления Монтеррейского консенсуса по финансированию развития.