



**Экономический и Социальный
Совет**

Distr.: General
12 May 2009
Russian
Original: English

Основная сессия 2009 года
Женева, 6–31 июля 2009 года
Пункт 7(е) предварительной повестки дня*
**Вопросы координации, программные
и другие вопросы**

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

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета, в которой Совет просил Генерального секретаря представить ему на его основной сессии 2009 года подробный доклад о прогрессе в осуществлении этой резолюции и обновленную информацию об осуществлении пункта 4 резолюции 2006/36 Совета. 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.

* E/2009/100.



Содержание

| | <i>Стр.</i> |
|--|-------------|
| I. Введение | 3 |
| II. Прогресс в осуществлении резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета | 4 |
| A. Укрепление систем и механизмов подотчетности | 4 |
| B. Гендерный баланс | 6 |
| C. Финансовые и людские ресурсы | 7 |
| D. Специалисты по гендерной проблематике и координаторы по гендерным вопросам | 8 |
| E. Прогресс в сборе данных и их использование для измерения результатов | 9 |
| F. Унификация методологий проведения оценки | 11 |
| G. Распространение передовых методов, инструментов и методологий | 12 |
| H. Сотрудничество на страновом уровне | 13 |
| I. Межучрежденческое сотрудничество | 15 |
| III. Обновленная информация о мерах, принятых для осуществления пункта 4 резолюции 2006/36 Экономического и Социального Совета | 16 |
| IV. Осуществление резолюции 2006/9 Экономического и Социального Совета | 19 |
| V. Выводы и рекомендации | 22 |

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета. В нем содержатся подробные сведения о прогрессе в осуществлении резолюции 2008/34 и обновленная информация об осуществлении пункта 4 резолюции 2006/36 Совета. В соответствии с пунктом 19 резолюции 2006/9 Совета в настоящем докладе также приводится оценка результативности вклада Комиссии по положению женщин в проведение дискуссий в рамках системы Организации Объединенных Наций.

2. Доклад основывается на ответах 38 подразделений системы Организации Объединенных Наций¹ на вопросник, утвержденный Межучрежденческой сетью по делам женщин и равенству полов на ее восьмой сессии, состоявшейся 24–26 февраля 2009 года.

3. Настоящий доклад включает следующие разделы: раздел I — вступление, раздел II — прогресс в осуществлении резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета, раздел III — обновленная информация об осуществлении резолюции 2006/36 Экономического и Социального Совета, раздел IV — результативность вклада Комиссии по положению женщин в деятельность системы Организации Объединенных Наций и раздел V — выводы и рекомендации.

¹ Департамент по политическим вопросам, Департамент по экономическим и социальным вопросам, включая Канцелярию Специального советника Генерального секретаря по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Отдел по улучшению положения женщин, Департамент общественной информации, Управление служб внутреннего надзора, Департамент операций по поддержанию мира, Департамент по вопросам управления, 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 и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, Европейская экономическая комиссия, Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии, 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, 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, Международный фонд сельскохозяйственного развития, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию, Международная организация гражданской авиации, Международный союз электросвязи, Всемирная организация интеллектуальной собственности, Фонд международного партнерства Организации Объединенных Наций, Добровольцы Организации Объединенных Наций, Форум Организации Объединенных Наций по лесам, Всемирная торговая организация, Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин, Международное агентство по атомной энергии, Международная морская организация, Управление по правовым вопросам и Всемирная организация здравоохранения

II. Прогресс в осуществлении резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета

4. Посредством своей резолюции 2008/34 Совет вновь подтвердил признанную на глобальном уровне роль учета гендерных факторов в качестве стратегии для достижения гендерного равенства и в осуществлении Пекинской платформы действий и решений двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи. Совет отметил, в частности, что сохраняется большой разрыв между политикой и практикой в отношении учета гендерных факторов, и в пункте 4 резолюции 2008/34 он призвал систему Организации Объединенных Наций принять меры в различных областях. Эти области обсуждаются в настоящем разделе.

A. Укрепление систем и механизмов подотчетности

5. В подпунктах (a) и (b) пункта 4 резолюции 2008/34 Совет призвал укрепить механизмы институциональной подотчетности, в том числе через посредство более эффективного механизма контроля и оценки учета гендерных факторов на основе общих стандартов оценки Организации Объединенных Наций. Он просил укрепить системы подотчетности как руководителей, так и сотрудников, в том числе путем отражения целей и результатов внедрения гендерного подхода в планах работы и аттестациях сотрудников.

6. Для укрепления систем подотчетности ряд подразделений включили гендерные вопросы в планы работы как руководителей, так и сотрудников, которые подлежат оценке посредством системы аттестации. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) сообщили о своем участии в проводимом ныне обзоре институциональной практики в том, что касается реакции руководства на оценку, с целью выявления извлеченных уроков и передовых методов.

7. Международная организация труда (МОТ), например, сообщила, что планы действий сотрудников увязываются с ее Планом действий по вопросам равенства мужчин и женщин и учета гендерных факторов и готовятся на основе широкого участия в семинарах-практикумах по укреплению потенциала, которые организуются для координаторов по гендерным вопросам и программного персонала. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) включила гендерную классификацию в ее общеорганизационную систему планирования ресурсов, в рамках которой сотрудников просят указать, учитывают ли какие-то конкретные мероприятия в плане работы гендерную проблематику. Некоторые тематические блоки ВОЗ, такие как здоровье семьи и общины, просят всех старших руководителей включать гендерные вопросы в свои служебные аттестации.

8. В Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) новая система служебной аттестации персонала включает показатели для поощрения гендерного равенства в сферах ответственности сотрудников и мероприятия по развитию понимания и решению вопросов индивидуальной приверженности гендерному равенству. В Департа-

менте по вопросам охраны и безопасности от руководителей требуют включения связанных с гендерной проблематикой целей в их планы работы, дабы создавать возможности для контроля и признания достижений. Пересмотр существующей в ПРООН системы оценки результатов и компетентности привел к внесению некоторых крупных изменений в управление служебной деятельностью, нацеленных на ориентированное на конкретные результаты, стратегическое руководство работой ПРООН. Система оценки результатов и компетентности 2009 года включает гендерное равенство в качестве одного из пяти обязательных главных результатов для руководителей.

9. На региональном и страновом уровнях Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) использует гендерные обзоры в качестве основы для подотчетности. В некоторых регионах разрабатываются новаторские подходы к управлению и обеспечению подотчетности, которые предусматривают использование комплексной системы, включающей координаторов, контроль со стороны региональных и страновых руководящих групп и ежегодный обзор эффективности деятельности. Все региональные директора докладывают о достигнутом ими прогрессе в этой области Директору-исполнителю через глобальную целевую группу. Региональные бюро ПРООН создали руководящие комитеты по гендерным вопросам на региональном уровне в качестве надзорного механизма для содействия гендерному равенству и улучшению положения женщин. Кроме того, Региональное бюро ПРООН для Азии и Тихого океана создало региональную консультативную группу по гендерным вопросам, состоящую из экспертов по гендерной проблематике из стран региона, представителей правительств и гражданского общества, для целей информирования его Руководящего комитета по гендерным вопросам и развития региональной программы.

10. Департамент операций по поддержанию мира докладывает, что в 2008 году для старших руководителей в миротворческих миссиях был подготовлен контрольный список по гендерным вопросам в качестве первого шага к разработке системы подотчетности. Контрольный список был распространен среди всех старших руководителей в миротворческих миссиях с просьбой представлять два раза в год доклады о ходе работы по его осуществлению. Как план действий Департамента операций по поддержанию мира по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности, так и контрольный список по гендерным вопросам имеют контрольные показатели и показатели достижения результатов, с использованием которых измеряется прогресс. План действий также предусматривает четкие результаты в сфере гендерного равенства. Например, в разделе плана действий, касающемся Канцелярии заместителя Генерального секретаря по операциям по поддержанию мира, содержится конкретная рекомендация относительно увеличения числа женщин в составе руководства миссий.

11. Постоянным слабым местом в отношении подотчетности является медленная разработка общего инструмента для оценки прогресса и пробелов. Это затрудняет сравнение и оценку прогресса в рамках всей системы. К тому же, хотя в Секретариате введен критерий «Уважение многообразия/гендерного равенства» в качестве одного из показателей деятельности всех сотрудников, он не применяется систематически или последовательно во всех случаях.

В. Гендерный баланс

12. Обеспокоенный тем, что сохраняется широкий разрыв между политикой и практикой, и убежденный в том, что обеспечение гендерного баланса является главным рычагом для содействия учету гендерных аспектов, Совет просил подразделения обеспечить сбалансированное соотношение мужчин и женщин на уровне штаб-квартир и на страновом уровне.

13. Для содействия достижению гендерной сбалансированности новый план действий МОТ по обеспечению гендерного равенства на 2008–2009 годы нацелен на обеспечение большего гендерного паритета между женщинами и мужчинами при продвижении на старшие должности, в руководстве и в программах подготовки для руководителей. Он также нацелен на усиление и обеспечение соблюдения положений, касающихся учитывающих гендерную проблематику и благоприятных для семьи рабочих мест. Стратегия обеспечения гендерного равенства ПРООН на 2008–2011 годы рекомендует специальные меры, включая действия по принципу равных возможностей, для достижения и поддержания цели в отношении полного паритета. Она далее рекомендует более эффективную межучрежденческую мобильность, особенно для женщин на старших руководящих должностях, и подчеркивает необходимость более строгого осуществления политики сбалансированного сочетания трудовой деятельности и личной жизни и гибкой организации рабочего времени в целях создания благоприятной рабочей обстановки и обеспечения более жесткой подотчетности. Стратегия ПРООН вновь подтверждает приверженность Программы поощрению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в качестве не только одного из ее оперативных принципов для повышения эффективности деятельности в процессе развития, но и цели развития, которой нужно добиваться самостоятельно. Добровольцы Организации Объединенных Наций добились гендерного равенства, в том числе на уровне старшего руководства. Политика сбалансированного сочетания трудовой деятельности и личной жизни и методы гибкой организации рабочего времени утверждены и поощряются руководством и сейчас стали широко доступными для сотрудников.

14. План действий по гендерной проблематике Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) определяет целый ряд мер для достижения 50-процентной представленности женщин на уровнях старшего руководства к 2015 году. План действий сконцентрирован на трех областях — набор, подготовка и наставничество и сбалансированное сочетание трудовой деятельности и личной жизни — с целью обеспечения гендерной сбалансированности между теми, кто занимает старшие руководящие должности. Через свой Совет по особым обстоятельствам УВКБ ведет работу по смягчению трудностей личного характера, с которыми сталкиваются сотрудники в период их плановой ротации. Сотрудники могут обращаться в Совет, который рассматривает индивидуальные обстоятельства каждого сотрудника и выносит рекомендации, представляемые на одобрение директору по вопросу людских ресурсов.

15. Ряд факторов препятствует прогрессу в достижении гендерного баланса. Как заявляли подразделения, к ним относятся неадекватные механизмы подотчетности, контроля и обеспечения соблюдения. Отсутствие подразделений с гендерным балансом ослабляет способность Организации Объединенных Наций обеспечивать учет гендерных аспектов, поскольку нет никакой или почти

никакой базы, на которой руководители могли бы работать для изменения статус-кво.

С. Финансовые и людские ресурсы

16. В резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета содержалась просьба к системе Организации Объединенных Наций обеспечить, чтобы в программах, планах и бюджетах зримо прослеживался гендерный подход, и выделять необходимые финансовые и людские ресурсы на цели учета гендерной проблематики сообразно целям обеспечения гендерного равенства в рамках всей организации. Однако большинство подразделений до сих пор не имеют достаточных финансовых и людских ресурсов для достижения этих целей. Например, Международный союз электросвязи (МСЭ) сталкивается с крупными бюджетными проблемами в своих усилиях по учету гендерных аспектов, что оказывает отрицательное воздействие на достижение прогресса. Департамент по вопросам охраны и безопасности нуждается в дополнительных ресурсах для укрепления его способности находить, назначать и сохранять сотрудников безопасности из числа женщин. Кроме того, существующих ресурсов недостаточно для того, чтобы полностью удовлетворять потребности в плане охраны и безопасности в связи с женщинами, работающими на местах.

17. Нехватка средств служит серьезным препятствием с точки зрения способности Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) выполнять свой мандат и сотрудничать с другими подразделениями системы Организации Объединенных Наций в учете гендерной проблематики и в наращивании потенциала. Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) отмечает, что, хотя он придает первостепенное значение обеспечению гендерного равенства и выделяет ресурсы соответственно этому, недостаточность средств для ведения работы в области гендерного равенства на глобальном и общесистемном уровне сказывается на деятельности Фонда.

18. ПРООН отметила крайнюю важность дополнительных ресурсов в поддержку работы по обеспечению гендерного равенства на региональном и страновом уровнях. Взнос правительства Испании в объеме 2,5 млн. долл. США в тематический целевой фонд по гендерному равенству позволил финансировать 23 страновых проекта на протяжении 2007 и 2008 годов. Фонд концентрирует внимание на осуществлении учитывающих гендерную проблематику стратегиях сокращения масштабов нищеты, учитывающих гендерную проблематику показателей и статистических данных для отслеживания прогресса в направлении достижения гендерного равенства, наращивании правового и институционального потенциалов и на оценке уязвимости и возможностей в качестве инструмента для измерения феминизации нищеты. Он вызвал большой интерес и спрос среди отделений ПРООН, подразделений Организации Объединенных Наций и других заинтересованных сторон. В результате этого спрос в последнее время на финансовые средства, достигший 26 млн. долл. США, намного превышает взнос правительства Испании. Региональные и страновые отделения ВОЗ испытывают нехватку людских ресурсов, и страновые отделения нередко сталкиваются с проблемой большой текучести среди координаторов по гендерным вопросам. Вследствие общеорганизационных бюджетных сокращений работа по гендерной проблематике в рамках всей Организации в настоя-

щее время финансируется в меньшем объеме, чем в течение двухгодичного периода 2006–2007 годов, несмотря на возросший интерес и более значительную поддержку совместных действий в ВОЗ и в странах.

19. Очевидно, что эффективный учет гендерной проблематики во всех областях работы Организации Объединенных Наций, а также в ее организационной культуре должен поддерживаться более высокими уровнями людских и финансовых ресурсов.

D. Специалисты по гендерной проблематике и координаторы по гендерным вопросам

20. Корпус хорошо подготовленных специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам способен существенно преумножить усилия подразделений системы Организации Объединенных Наций по содействию обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Хотя подразделения по-прежнему опираются на специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам в плане стимулирования учета гендерных аспектов, лишь немногие из них обеспечивают надлежащую подготовку или предоставляют адекватные информационно-справочные материалы для улучшения деятельности координаторов. Тем не менее, некоторые подразделения ведут работу в этой области. В 2008 году ПРООН организовала в своем Региональном центре в Братиславе подготовку по вопросам учета гендерной проблематики для координаторов по гендерным вопросам из стран региона. Эта подготовка дала координаторам по гендерным вопросам и другому проектному персоналу ПРООН, определенному в качестве потенциальных вестников перемен в том, что касается гендерной проблематики, представление о базовых концепциях, инструментах и навыках, необходимых для разработки мер и содействия учету гендерных аспектов на страновом уровне. Департамент операций по поддержанию мира во взаимодействии с Международным учебным центром МОТ организовал программу подготовки инструкторов для координаторов по гендерным вопросам с целью укрепления потенциала подготовки по учету гендерной проблематики и обеспечения устойчивости на страновом уровне. Недавно МОТ стала организовывать семинары-практикумы по практическим советам и инструкциям в связи с учетом гендерных аспектов для персонала в штаб-квартире и на местах. Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) предпринимает первые шаги для разработки учебной программы по учету гендерной проблематики, начав с подготовки координаторов по гендерным вопросам на местах.

21. Медленный прогресс достигается в отношении стимулирования сотрудничества и координации между специалистами по гендерной проблематике и координаторами по гендерным вопросам в областях мира и безопасности, гуманитарных вопросов и экономического и социального развития. Приблизительно 20 специалистов по гендерной проблематике из числа добровольцев Организации Объединенных Наций — среди в общей сложности 47 — служат в составе операций по миростроительству/поддержанию мира.

22. Несмотря на это, количество специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам на уровне штаб-квартир, региональном

и страновом уровнях остается небольшим. Это означает, что все еще не достигнута та критическая масса, которая необходима для обеспечения перемен каталитическим образом.

Е. Прогресс в сборе данных и их использование для измерения результатов

23. Подпункты (i), (j) и (p) пункта 4 резолюции 2008/34 Экономического и Социального Совета касаются необходимости поощрения сбора данных, общего понимания принципов управления, ориентированных на конкретные результаты, с критериями и показателями для оценки достигнутого прогресса и включения показателей результатов гендерного равенства и отражающих гендерную проблематику показателей в стратегические рамочные планы подразделений. Укрепление способности системы Организации Объединенных Наций оценивать прогресс в обеспечении учета гендерных аспектов имеет важнейшее значение, поскольку оно также усиливает подотчетность.

24. Большинство подразделений сообщили об использовании принципов управления, ориентированных на конкретные результаты, для улучшения учета гендерных аспектов и для уменьшения разрыва между политикой и практикой. Подразделения все в большей мере устанавливают конкретные цели и показатели, подлежащие систематическому контролю на страновом уровне. В соответствии со своей системой управления, ориентированного на конкретные результаты, ПРООН включила гендерное равенство в инструменты и процессы контроля и оценки. Кроме того, «карта сбалансированных показателей» ПРООН будет усовершенствована за счет интеграции аттестационной карточки по внедрению гендерного подхода, которая была разработана и опробована в 2007–2008 годах. Бюджеты по программам ВОЗ на двухгодичные периоды 2008–2009 и 2010–2011 годов включают соответствующие показатели для включения гендерного анализа в ее нормативную работу. Будущий прогресс будет оцениваться с использованием этих показателей.

25. Используя принципы управления, ориентированные на конкретные результаты, УВКБ упрощает свои стандарты и показатели для обеспечения большего учета гендерной проблематики и достижения лучшего представления о благополучии девочек, мальчиков, женщин и мужчин в контексте его работы. Оно также внедряет и поощряет систематическое использование набора согласованных стандартов и показателей для планирования и оценки воздействия его операций.

26. Несколько подразделений разрабатывают средства для измерения своей результативности, включая показатели для систематического контроля и оценки подготовки и деятельности инструкторов. Хотя Департамент по вопросам управления традиционно проводит оценку только на основе данных, собранных от участников по завершении программы или семинара-практикума, он планирует расширить эту сферу с целью охвата последующего вопросника, обследований и групп тематического опроса, в частности для определенных целевых программ в 2009/10 году.

27. ЮНЕСКО рекомендует руководству и персоналу включать гендерную проблематику в планы работы, которые они разрабатывают на каждый двухгодичный период. Как следствие этого, организация может следить за результа-

тивностью и эффективностью подготовки по мере проведения обзоров планов работы и разработки новых планов. В ПРООН цели и показатели в отношении укрепления потенциала в связи с учетом гендерных аспектов являются частью стратегии обеспечения равенства мужчин и женщин. МОТ также включает различные показатели, касающиеся подготовки, в свой план действий.

28. УВКБ разработало показатели для оценки результативности подготовки по гендерным вопросам в рамках своей системы подотчетности за учет возраста, пола и многообразия. Главные показатели нацелены, в частности, на обеспечение того, чтобы все сотрудники в составе страновых операций УВКБ базировали свои действия по защите, планированию, разработке, осуществлению программ, контролю за ними, их оценке и принятию последующих мер на оценке с активным участием женщин, мужчин, девочек и мальчиков и с использованием общинного подхода на основе прав человека.

29. В ЮНИСЕФ основные показатели, касающиеся результатов, в среднесрочном стратегическом плане организации были пересмотрены и усилены с точки зрения гендерной проблематики, дабы лучше отслеживать прогресс в содействии обеспечению гендерного равенства. Для отчетности о результатах в документах по страновым программам должны использоваться данные, дезагрегированные по признаку пола.

30. По мере того, как подразделения добиваются успехов в установлении показателей для контроля за прогрессом, многие из них также активизируют применение данных, дезагрегированных по признаку пола, и отражающих гендерную проблематику показателей в материалах, распространяемых среди директивных органов и широкой общественности. В этой связи растет сбор данных, дезагрегированных по признаку пола.

31. Различные подразделения готовят и анализируют данные, дезагрегированные по признаку пола, которые поддерживают усилия системы по учету гендерных аспектов. В рамках Секретариата Статистический отдел Департамента по экономическим и социальным вопросам несет главную ответственность за сбор данных, и он продолжает готовить все больше данных, дезагрегированных по признаку пола, особенно с целью содействовать оценке прогресса в достижении целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. Отдел народонаселения Департамента по экономическим и социальным вопросам продолжает заниматься анализом демографических данных, дезагрегированных по признаку пола, которые широко применяются системой Организации Объединенных Наций, директивными органами и широкой общественностью и которые облегчают учет гендерных аспектов в аналитической работе подразделений Организации Объединенных Наций. Официальные демографические оценки и прогнозы Организации Объединенных Наций, которые готовятся по всем странам и регионам мира, дезагрегируются по признаку пола, так же как и сбор и анализ данных о численности международных мигрантов, сельском и городском населении, семейном положении населения и схемах смертности, включая демографическое воздействие СПИДа. Другими приоритетными областями для анализа являются уровни фертильности и тенденции изменения рождаемости, равно как и их детерминанты, включая использование контрацептивов.

32. ЮНФПА играет ведущую оперативную роль в развитии национального потенциала по сбору, анализу, распространению и использованию данных, де-

загрегированных по признаку пола, и гендерной статистики как на центральном, так и на децентрализованных уровнях. Он поддерживает проведение переписей и обследований населения, включая обследования в области демографии и здравоохранения, которые концентрируются на различных приоритетных гендерных вопросах. ЮНФПА также оказывает постоянную поддержку комплексным системам управленческой информации для содействия хранению, исчислению и презентации данных из различных источников. ЮНИСЕФ собирает дезагрегированные по признаку пола данные в рамках своего обследования по многим показателям с применением гнездовой выборки и других мероприятий по сбору данных, проводимых при его поддержке. МУНИУЖ уделяет первостепенное внимание сбору и пропаганде дезагрегированных по признаку пола данных для подчеркивания различий в положении и роли женщин и мужчин с целью оказания поддержки формулированию общественно-государственной политики, программ и проектов с учетом гендерной проблематики. В Ближневосточном агентстве Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) все полевые отделения и департаменты должны будут собирать и кодировать дезагрегированные по признаку пола данные в следующем двухгодичном периоде (2010–2011 годы), и все показатели будут сопоставляться с существующей базисной линией таких данных. Это позволит БАПОР иметь более четкое представление о гендерных пробелах в предоставляемых Агентством услугах, дабы оно могло принимать необходимые меры для исправления положения.

33. Что касается контроля за учетом гендерной проблематики в рамках подготовки и повышения квалификации сотрудников, то Управление служб внутреннего надзора (УСВН) разработало матрицы для сбора информации от участников учебных программ и получателей стипендий. Оно также собирает и анализирует дезагрегированные по признаку пола данные относительно отбора персонала УСВН.

Г. Унификация методологий проведения оценки

34. В своей резолюции 2008/34 Совет подчеркнул необходимость оценки пробелов в деятельности по внедрению гендерного подхода и унификации методологий проведения оценки. Хотя отдельные подразделения добиваются прогресса в разработке и осуществлении своих стратегий в области оценки, в разработке унифицированной методологии достигнут ограниченный прогресс. Тем не менее, несколько подразделений сообщили о своем участии в рабочих группах Группы Организации Объединенных Наций по оценке, которая готовит общий обзор институциональной практики в том, что касается отклика руководства на результаты оценки, для того чтобы выявить извлеченные организациями уроки и передовые методы. Главная цель общего обзора состоит в стандартизации подходов к учету гендерных аспектов при проведении оценок.

35. Многие подразделения ссылались на свое участие в Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов и других межучрежденческих процессах, а также в обследованиях и ответах на вопросники, которые считаются полезными возможностями для оценки прогресса в учете гендерной проблематики. Для укрепления потенциала других подразделений МУНИУЖ предлагает услуги в сферах анализа, контроля и оценки посредством обзора ежегодных и других докладов, обсуждений в тематических группах и личных

собеседований, дабы получить широкое представление относительно усилий по учету гендерных факторов и их сильных и слабых сторонах.

36. Чтобы позволить персоналу выявлять пробелы в работе по учету гендерных факторов, МОТ использует гендерные ревизии на основе широкого участия для целей организационного обучения на институциональном, равно как и на индивидуальном уровнях. Ее методология гендерных ревизий используется как инструмент оценки для страновых групп Организации Объединенных Наций. В отличие от подхода МОТ, основанного на структурных подразделениях, Европейская экономическая комиссия базирует свои оценки на работе координатора по гендерным вопросам, который поддерживает регулярные контакты с основными отделами.

37. Используя результаты оценок гендерного потенциала на общемировом и страновом уровнях, ЮНФПА разработает показатели для оценки и контроля прогресса в работе по учету гендерных аспектов. Эти оценки помогут повысить эффективность программ и улучшить распределение ресурсов на цели обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В 2008 году УВКБ провело экспериментальную оценку глобальных потребностей, используя жесткую методологию, заимствованную из его проекта по укреплению потенциала в области защиты, цель которого заключается в том, чтобы содействовать принятию национальных мер по решению проблем защиты посредством оценки, диалога и совместного планирования в государствах, принимающих беженцев. Оценка показала, что 30 процентов потребностей беженцев, находящихся в ведении УВКБ, остаются неудовлетворенными. Результаты были доведены до сведения заинтересованных подразделений Организации Объединенных Наций и могут быть использованы для разработки совместных планов. Оценка глобальных потребностей будет проведена по всему миру в 2010–2011 годах.

38. Усилия отдельных подразделений указывают на самые разнообразные подходы, без каких-либо признаков нарождающегося унифицированного подхода к разработке методологий. Это ограничивает способность системы Организации Объединенных Наций добиваться измеримого прогресса в устранении пробелов в работе по учету гендерной проблематики.

G. Распространение передовых методов, инструментов и методологий

39. Подразделения Организации Объединенных Наций по-прежнему используют различные подходы, включая электронные средства и печатные средства массовой информации, для распространения передовой практики в области учета гендерной проблематики. Большинство подразделений докладывали о ценности регулярных встреч по вопросам учета гендерной проблематики, в частности через посредство Межучрежденческой сети по положению женщин и равенству полов и ее целевых групп, с этой целью. Некоторые подразделения делятся передовыми методами, инструментами и методологиями со страновыми группами Организации Объединенных Наций через гендерные ревизии (Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)) или через оценки программ (Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО)).

40. Ряд подразделений представляют такую информацию на своих веб-сайтах. Видео пленки и документы ЮНЕСКО, передовая практика, стандарты и методы Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) и руководство МУНИУЖ по ресурсам в области учета гендерных аспектов — все эти материалы имеются на соответствующих веб-сайтах. МУНИУЖ стремится превратить свое руководство по ресурсам в «сообщество практикующих» по вопросам учета гендерной проблематики, дабы свести воедино в интересах обмена знаниями всех тех, кто занимается вопросами учета гендерных аспектов. Добровольцы Организации Объединенных Наций в форме для обсуждений “GenderNet” ПРООН и в платформе знаний для персонала группы страновых отделений и штаб-квартиры Добровольцев Организации Объединенных Наций.

41. К числу других электронных нововведений относятся инициативы ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ, которые занимались на основе сотрудничества разработкой межучрежденческого курса электронной подготовки по гендерным вопросам. Это — первый курс подобного рода, и он предназначен для всех четырех учреждений. Главные цели курса заключаются в том, чтобы укрепить потенциал персонала в деле составления программ по вопросам гендерного равенства с помощью интерактивного, построенного на индивидуальном определении темпов освоения материала онлайн-курса, добиться общего понимания по вопросам гендерного равенства, прав женщин и учета гендерных аспектов на концептуальном и практическом уровнях, стимулировать обмен знаниями и управление по гендерным вопросам и синтезировать инструменты и знания по вопросам гендерного равенства и наращивания потенциала.

42. ЭСКЗА также разработала модули электронного обучения, которые имеются в распоряжении всех сотрудников через интранет. Другие подразделения, такие как Всемирная торговая организация, не создают собственных электронных сетей по вопросам учета гендерных аспектов, но вносят вклад в существующие сети.

Н. Сотрудничество на страновом уровне

43. Несколько подразделений разработали методы укрепления сотрудничества со страновыми группами Организации Объединенных Наций и другими национальными заинтересованными сторонами в усилиях по учету гендерных аспектов. Сотрудничество в рамках страновых групп и между ними продолжает крепнуть, в том числе посредством совместных действий с национальными партнерами и возросшего совместного программирования, контроля, оценки и объединения ресурсов.

44. ПРООН имеет координаторов по гендерным вопросам в большинстве своих страновых отделений. Внедряются координационные группы по гендерным вопросам, дабы координатор по гендерным вопросам назначался по всем программным областям. Тематические группы по гендерным вопросам, объединяющие координаторов из всех подразделений Организации Объединенных Наций, также дают возможность решать вопросы гендерного равенства на межучрежденческой основе.

45. В контексте новой, разбитой по регионам структуры ЮНФПА деятельность по развитию потенциала по учету гендерных факторов стимулируется посредством модели оказания технической помощи, сконцентрированной на сотрудничестве с региональными учреждениями, включая и те, которые имеют мандат на поощрение гендерного равенства и стимулирование расширения прав и возможностей женщин. Фонд будет поощрять и контролировать укрепление потенциала в области учета гендерных аспектов с помощью своих недавно созданных региональных и субрегиональных отделений. В соответствии со своей стратегией учета возраста, пола и многообразия в целях защиты и расширения прав и возможностей групп, лишенных гражданских прав, УВКБ поддерживает конструктивное участие женщин, девочек, мальчиков и мужчин всех возрастов и различных по своему происхождению с использованием общинного подхода на основе прав человека в разработке, осуществлении, контроле и оценке своей политики и своих программ, операций и деятельности.

46. Как часть межучрежденческой стратегии ЮНЭЙДС будет содействовать развитию региональных потенциалов в поддержку национальных действий по борьбе с ВИЧ/СПИДом. Вначале это будет делаться в форме прямой финансовой поддержки избранных учреждений и центров знаний. Совместные группы по проблеме СПИДа отвечают за наращивание потенциала как гражданского общества, так и правительств, равно как и самой системы Организации Объединенных Наций.

47. Для содействия демократическому управлению ПРООН уделяет особое внимание работе с партнерами в поддержку участия женщин в политической жизни, в том числе с политическими партиями, в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Специалисты по гендерной проблематике среди добровольцев Организации Объединенных Наций оказывают поддержку национальным властям в достижении цели расширения прав и возможностей женщин. Например, количество добровольцев, назначаемых в качестве специалистов по гендерной проблематике в контексте операций по миростроительству и поддержанию мира, увеличилось с 3 в 2004 году до 20.

48. ЮНФПА наладил партнерские связи с парламентариями во многих странах для оказания политической и законодательной поддержки усилиям по расширению прав и возможностей женщин. Наряду с другими партнерами Организации Объединенных Наций он поддерживает Региональную сеть женщин-министров и парламентариев африканских стран в целях улучшения мобилизации ресурсов, информационно-пропагандистской работы и руководящих навыков в процессе укрепления потенциала.

49. МУНИУЖ работает с рядом стран над выработкой национальных планов действий по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности. Он оказал поддержку формулированию национального плана действий для Либерии, осуществление которого началось в марте 2009 года.

50. Сеть ВОЗ по гендерной проблематике, вопросам женщин и здравоохранения поддерживает деятельность по учету гендерной проблематики в странах на основе просьб стран в отношении укрепления потенциала, как, например, в Таджикистане, или пересмотра и оценки политики, как, например, в Йемене, или обзоров положения дел в секторе здравоохранения, как, например, в Кении.

51. Несколько подразделений докладывают о том, что сотрудничество с внешними партнерами, включая доноров и гражданское общество, осуществляется главным образом на страновом уровне в процессе разработки и осуществления проектов по оказанию технической помощи. ФАО, например, взаимодействует с внешними партнерами с целью повышения результативности своей работы, и она сообщает о том, что такое взаимодействие принимает форму политической поддержки/консультирования, технической помощи/поддержки/консультирования и наращивания потенциала для учета гендерной проблематики в стратегиях развития.

52. Ограниченные ресурсы и существующие условия продолжают сдерживать усилия по учету гендерных аспектов на страновом уровне. БАПОР сталкивается с проблемой растущего числа беженцев и нехватки средств для осуществления своих основных программ. Конкретные инициативы по гендерной проблематике соперничают с необходимостью обеспечивать базовое здравоохранение и образование для палестинских беженцев. ЭСКЗА также сообщила о том, что конфликт и война затрудняют, а то и делают невозможным практическую деятельность.

53. ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ ведут работу в направлении более согласованной и целостной деятельности по учету гендерных аспектов и поощрению гендерного равенства на национальном уровне. Эта инициатива осуществляется на экспериментальной основе в Албании, Марокко и Непале в течение двухгодичного периода. Страновые группы будут заниматься обобщением уроков, извлеченных из этого опыта.

I. Межучрежденческое сотрудничество

54. Система Организации Объединенных Наций продолжала укреплять межучрежденческое сотрудничество, в том числе через посредство работы Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов, которая отчитывается перед Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций и его комитетами высокого уровня по программам и по вопросам управления. Сеть служит форумом для обмена информацией и взаимодействия по вопросам учета гендерных аспектов, укрепления потенциала и разработки методологий и инструментов. Целевые группы Сети стремятся содействовать учету гендерной проблематики в ряде областей и играют каталитическую роль в привлечении внимания к гендерным вопросам в межправительственных процессах. Семинары-практикумы, организуемые Сетью раз в два года на основе сотрудничества с Комитетом содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития, занимающимся Сетью по равенству полов, по-прежнему предоставляют возможности для изучения возникающих вопросов и оттачивания подхода к вопросам учета гендерных аспектов.

55. Кампания по прекращению насилия в отношении женщин и девочек, развернутая Генеральным секретарем, создает дальнейшие возможности для межучрежденческого сотрудничества. ЮНИФЕМ во взаимодействии с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам организовал консультации с гражданским обществом для обсуждения того, как улучшить партнерские отношения для поощрения целей этой кампании. Кампания и ее рамки дают

возможность всем компонентам системы Организации Объединенных Наций проанализировать свою работу на предмет изыскания возможностей для учета мероприятий и стратегий по решению проблем насилия в отношении женщин и девочек.

III. Обновленная информация о мерах, принятых для осуществления пункта 4 резолюции 2006/36 Экономического и Социального Совета

56. В резолюции 2006/36 Экономического и Социального Совета признается значение подготовки в качестве важного средства повышения информированности, углубления знаний, укрепления приверженности и совершенствования профессиональных качеств сотрудников в плане внедрения гендерного подхода в политику и программы Организации Объединенных Наций. В ней вынесены различные рекомендации относительно укрепления потенциала, особенно посредством подготовки. Прогресс в этих областях рассматривается в предыдущих докладах Генерального секретаря Совету.

57. Хотя подразделения продолжают свои усилия по активизации укрепления потенциала в рамках системы Организации Объединенных Наций, один из главных выводов, к которому пришел Генеральный секретарь и который был включен в его доклад об учете гендерных аспектов, представленный Совету на его основной сессии 2008 года (см. E/2008/53), все еще сохраняет свою силу, а именно то, что, хотя подразделения системы Организации Объединенных Наций продолжают предпринимать перспективные инициативы, прогресс по-прежнему не является однозначным. Еще не разработана систематическая, эффективная программа укрепления потенциала по вопросам гендерного равенства. Вместе с тем отмечаются прилагаемые через Межучрежденческую сеть по делам женщин и равенству полов усилия по достижению этой цели.

58. Явно развивается приверженность подготовке по вопросам учета гендерных аспектов, включая разработку или пересмотр конкретных стратегий или планов действий и включение подготовки по вопросам учета гендерных аспектов в программы развития основных компетенций. Например, хотя учет гендерной проблематики уже включен в основную подготовку по вопросам программного процесса в ЮНИСЕФ, в 2009 году будут проведены дополнительные учебные мероприятия на региональном и глобальном уровнях как часть однолетнего плана действий по осуществлению результатов оценки, предпринятой в 2007 году. За однолетним планом последует многолетний план, который будет включать компонент укрепления. Международная организация гражданской авиации (ИКАО) планирует разработать всеобъемлющую учебную политику, которая будет требовать включения гендерной проблематики во все программы подготовки персонала и руководства к концу 2009 года. Программа исполнительного руководства Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) и курсы для руководящего состава сейчас включают гендерные вопросы. Стратегия обеспечения гендерного равенства ПРООН на 2008–2011 годы предусматривает разработку программы обучения высокого уровня, цель которой — укрепить внутренние потенциалы и обеспечить выполнение ПРООН обязательств относительно достижения гендерного равенства. Контроль и оценка стратегии обеспечения гендерного равенства в рамках системы

ПРООН будет предпринята в 2010 году в сотрудничестве с Управлением по вопросам оценки, которое является самостоятельным подразделением, отчитывающимся перед Исполнительным советом через Администратора.

59. Достигается прогресс в направлении того, чтобы сделать подготовку по вопросам учета гендерных аспектов обязательной для всего персонала и разработать конкретные учебные курсы для различных категорий и уровней персонала. Департамент операций по поддержанию мира сообщает о широкой интеграции гендерной проблематики с мероприятиями по укреплению потенциала. Его общедепартаментский план действий по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности определяет мероприятия для обеспечения того, чтобы гендерные аспекты получили отражение в работе каждого подразделения. Осуществление плана действий контролируется целевой группой по гендерным вопросам, в состав которой входят представители всех подразделений Департамента. Кроме того, штатный инструктор по вопросам учета гендерных аспектов работает с Объединенной службой учебной подготовки Департамента в целях обеспечения того, чтобы гендерная проблематика была включена во все учебные материалы. Все новые сотрудники как в штаб-квартире, так и на местах получают от Департамента вводный инструктаж, который включает занятие по гендерным вопросам, имеющим отношение к миротворческой деятельности. В ВПП новая политика делает учет гендерных аспектов обязательным компонентом всех операций, а подготовка в этой области будет также обязательной для всех сотрудников. Признавая важность подготовки по вопросам учета гендерных аспектов для всех почти 8000 добровольцев, Добровольцы Организации Объединенных Наций включили подготовку по вопросам учета гендерных факторов во вводный инструктаж для их сотрудников по программам в их штаб-квартире, который дополняет любую подготовку по вопросам учета гендерных аспектов, которую добровольцы могут получать в том учреждении Организации Объединенных Наций, к которому они прикреплены.

60. Важнейшее значение имеет подготовка по вопросам учета гендерной проблематики для руководителей в целях наращивания их потенциала по руководству работой в области гендерного равенства. Хотя некоторые подразделения сообщили, что они не предусматривают никакой конкретной подготовки для руководителей, другие докладывают о достигнутом ими прогрессе в этой области. Некоторые стремятся к тому, чтобы руководители участвовали в подготовке, организуемой для всех сотрудников; другие разработали специальную подготовку для руководителей. Существующая в ЮНЕСКО программа укрепления потенциала и учебной подготовки по вопросам учета гендерной проблематики является обязательной для всех сотрудников на уровнях от С-1 до Д-2. После начала осуществления стратегии обеспечения гендерного равенства в 2008 году ПРООН сообщает об организации подготовки для координаторов-резидентов, представителей-резидентов, заместителей представителей-резидентов и других руководителей. Более того, ее план развития потенциала будет включать пересмотр вводного инструктажа для представителей-резидентов/координаторов-резидентов и разработку специализированной подготовки/ориентировки по вопросам управления в интересах обеспечения гендерного равенства для руководителей среднего уровня и старших руководителей.

61. ВОЗ постепенно разрабатывает и внедряет стратегию укрепления потенциала для ее сотрудников и страновых партнеров по вопросам учета гендерных аспектов в планировании и программировании в сфере здравоохранения. Она

наращивает местный, устойчивый потенциал посредством мероприятий по подготовке инструкторов, в рамках которой местные участники проходят инструктаж со стороны специалистов по гендерным вопросам и вопросам здравоохранения в отношении использования инструментов ВОЗ по учету гендерной проблематики.

62. Службы учебной и профессиональной подготовки Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций разрабатывают общесистемную программу укрепления потенциала по гендерным вопросам. Значительные средства вложены в разработку учебных материалов, и отмечается важность обучения на основе опыта конкретных подразделений.

63. Электронные сети знаний являются важной частью укрепления потенциала в отношении учета гендерных аспектов и последующей деятельности в этой области. Памятуя о значительных ресурсах, требующихся для создания и поддержания электронных сетей знаний, Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов сосредоточила в последние годы внимание на увязке и расширении существующих сетей и баз данных. Некоторые подразделения докладывают о прогрессе в создании новых или расширении существующих электронных сетей знаний. Межучрежденческий веб-сайт “WomenWatch” начинает новую ленту новостей по вопросам гендерного равенства в системе “Really Simple Syndication” («Упрощенный централизованный распространитель новостей»), посредством которой будет обобщаться и распространяться среди всех подразделений информация по гендерным вопросам. ЮНЕСКО распространяет материалы своих семинаров, организуемых в рамках Форума ЮНЕСКО по вопросам гендерного равенства, через посредство видеолент и документов, имеющихся не ее веб-сайте. ЭСКАТО сообщает, что ее сообщество практикующих по вопросам социальной интеграции, гендерного равенства и здравоохранения, созданное в рамках проекта счета развития, выступает как форум для регионального и межрегионального диалога относительно передовой практики в том, что касается учета гендерной проблематики в контексте целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. УВКБ создало мультимедийный Интернет-дневник для анализа ценностей и политики в связи с учетом возраста, пола и многообразия.

64. Одной из областей, в которой необходимо принять меры для активизации учета гендерных аспектов, является четкое установление того, кто и какое подразделение должны взять на себя главную ответственность за организацию подготовки по вопросам учета гендерной проблематики. Подразделения, занимающиеся вопросами людских ресурсов, располагают хорошими возможностями для того, чтобы оказывать воздействие в плане включения подготовки по вопросам учета гендерной проблематики в качестве одного из основных аспектов профессионального роста персонала. Тем не менее, они часто играют лишь вспомогательную роль — или не играют вообще никакой роли. Примеры передовой практики, однако, включают ВПП, где раньше главную ответственность за укрепление потенциала в области учета гендерных факторов несла группа по гендерным вопросам. Однако сейчас эта ответственность переместится на людские ресурсы, поскольку развитие потенциала в области учета гендерных аспектов ныне рассматривается как общеорганизационный приоритет. Группа по гендерным вопросам будет играть вспомогательную роль. В МОТ Департамент по развитию людских ресурсов несет главную ответственность за создание благоприятных возможностей для институциональных механизмов по во-

просам гендерного равенства в организации, включая укомплектование персоналом и учебную подготовку в области учета гендерной проблематики. В УВКБ Секция повышения квалификации персонала в Отделе управления людскими ресурсами отвечает за учет гендерных вопросов в программах управления и руководства и за обеспечение того, чтобы гендерные вопросы были частью учебных программ. Гендерные вопросы включены в учебную программу УВКБ для старших руководящих работников. Управление людских ресурсов через свой Отдел обучения, повышения квалификации и кадровых услуг обеспечивает подготовку для всех департаментов и управлений за пределами Центральных учреждений.

IV. Осуществление резолюции 2006/9 Экономического и Социального Совета

65. В пункте 19 своей резолюции 2006/9 Совет просил Генерального секретаря доложить о воздействии вклада Комиссии по положению женщин в обсуждении в рамках системы Организации Объединенных Наций. Главными путями, по которым работа Комиссии оказывает воздействие на обсуждения в рамках системы Организации Объединенных Наций, являются согласованные выводы по приоритетной теме сессии.

66. Приоритетная тема, озаглавленная «Финансирование деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин», и тема для обзора, озаглавленная «Равное участие женщин в предупреждении, регулировании и разрешении конфликтов и в постконфликтном миростроительстве» для пятидесят второй сессии Комиссии (2008 год) остаются актуальными и продолжают оказывать воздействие на обсуждения и деятельность в рамках Организации Объединенных Наций.

67. Темы Комиссии стимулировали большие обсуждения между подразделениями. В марте 2008 года МОТ организовала в штаб-квартире дискуссию, посвященную Международному женскому дню, на тему «Инвестирование в достойную работу для женщин: не только правильно, но и разумно» и опубликовала информационный бюллетень, озаглавленный «Small Change, Big Changes: Women and Microfinance» («Мелкие деньги, большие перемены: женщины и микрофинансирование»).

68. В различных докладах внимание также сконцентрировано на приоритетной теме Комиссии по положению женщин. Четвертая сессия Комитета ЭСКЗА по женщинам сосредоточит внимание на теме «Участие женщин в экономической жизни».

69. ПРООН в сотрудничестве с Американским университетом и Квазулу-Натальским университетом, Международным научно-исследовательским центром по проблемам развития и Фондом Форда осуществила в восьми странах (Аргентина, Гана, Индия, Марокко, Мексика, Соединенное Королевство, Уганда и Южная Африка) исследовательский проект на тему «Глобализация, гендерная проблематика и налогообложение: улучшение доходоприносящей деятельности и социальной защиты в развивающихся странах». Этот проект был нацелен на содействие пониманию воздействия налоговой политики и налоговых реформ на гендерное равенство в странах на различных уровнях развития.

Добровольцы Организации Объединенных Наций в координации с несколькими другими подразделениями системы Организации Объединенных Наций и на основе широких консультаций инициировали исследования на тему «Гендерные вопросы и добровольческая деятельность» в качестве первоначального шага в направлении разработки нормативного содержания касательно гендерной проблематики и добровольческой деятельности.

70. Также оказывается воздействие на обсуждения между Организацией Объединенных Наций и гражданским обществом. На протяжении всего 2008 года ЮНИФЕМ работал над обеспечением доступа к информации и оказанием поддержки сторонникам гендерного равенства в области финансирования для целей развития. Тесно сотрудничая с коалицией женских групп, ЮНИФЕМ участвовал в слушаниях гражданского общества, побочных мероприятиях и обсуждениях на Генеральной Ассамблее по каждой главе Монтеррейского консенсуса. Совместно с ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА Фонд организовал побочные мероприятия на Международной конференции по последующей деятельности в области финансирования развития для обзора хода осуществления Монтеррейского консенсуса, проведенной в Дохе с 29 ноября по 2 декабря 2008 года, и содействовал включению детальных ссылок на гендерное равенство и макроэкономическую политику в Дохинскую декларацию о финансировании развития.

71. ЮНФПА укрепил свои партнерские связи с организациями, специализирующимися в области микрофинансирования. В результате партнерских связей ЮНФПА с кампанией в поддержку встречи на высшем уровне по вопросам микрокредитования была создана сеть для объединения и поддержки тех, кто занимается микрокредитованием, их сторонников, учебных заведений, учреждений-доноров, международных финансовых учреждений, неправительственных организаций и других, имеющих отношение к микрокредитованию, для целей поощрения передовой практики в этой области.

72. Инициатива УВКБ под названием «Женщины, играющие ведущую роль в обеспечении средств к существованию», направленная на поощрение экономической самостоятельности и расширение прав и возможностей женщин и девочек из числа беженцев и перемещенного населения, расширила в 2008 году свою поддержку проектам в Бразилии, Грузии, Демократической Республике Конго, Кении, Марокко и Сербии.

73. Это продолжительное воздействие является результатом широкой подготовки к пятидесяти второй сессии Комиссии по положению женщин и согласованных усилий Отдела по улучшению положения женщин по распространению информации, касающейся тем. Например, в 2008 году состоялось несколько конференций, семинаров-практикумов и информационно-пропагандистских мероприятий со СМИ. Отдел по улучшению положения женщин подготовил брошюру, содержащую согласованные выводы 2008 года на тему «Финансирование деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин», дабы привлечь внимание к гендерной проблематике в процессе подготовки к Международной конференции по последующей деятельности в области финансирования развития. Отдел по улучшению положения женщин и Управление по финансированию развития Департамента по экономическим и социальным вопросам провели в мае 2008 года в Центральных учреждениях в Нью-Йорке семинар-практикум на тему «Неравенство, развитие

и рост», организованный совместно с Международной ассоциацией феминистской экономики. Департамент общественной информации подготовил сообщение для СМИ и два пресс-релиза: один на тему «Инвестирование в женщин и девочек» и второй на тему «Финансирование деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин».

74. Обсуждения по теме для обзора 2008 года, озаглавленной «Равное участие женщин в предупреждении, регулировании и разрешении конфликтов и в постконфликтном миростроительстве», также стимулировали или усилили ряд мероприятий в подразделениях, особенно посредством активизации работы по осуществлению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности.

75. В 2008 году Департамент по политическим вопросам включил учет гендерных аспектов в качестве сквозного вопроса в ходе обсуждений с Комиссией Африканского союза по вопросам предупреждения конфликтов, посреднической деятельности и избирательных процессов. В рамках Департамента операций по поддержанию мира группы по гендерным вопросам в миротворческих миссиях выступают за участие женщин в предупреждении, регулировании и разрешении конфликтов и в постконфликтном миростроительстве в соответствии с резолюцией 1325 (2000) Совета Безопасности. Несмотря на эти усилия, необходимо, чтобы другие учреждения делали еще больше для усиления роли женщин в этих областях.

76. МОТ разработала проект руководящих указаний по вопросам социально-экономической интеграции бывших комбатантов (с отдельными главами, посвященными женщинам и девочкам, а также реинтеграции молодых мужчин) и разработала совместный с УВКБ проект технического сотрудничества в Либерии по обследованию возможностей трудоустройства и укреплению потенциала местного управления кооперативного развития и либерийских центров по созданию равных возможностей трудоустройства (с компонентом, посвященным женщинам).

77. ЭСКАТО планирует уделить внимание резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности и некоторым из недавних тем для обзора Комиссии по положению женщин на своей межправительственной встрече высокого уровня по обзору хода осуществления Пекинской платформы действий, которую планируется провести в октябре 2009 года. ЭСКЗА готовит ведущую публикацию по вопросу об осуществлении резолюции 1325 (2000) в регионе ЭСКЗА и об участии женщин в урегулировании конфликтов и в миростроительстве. Эта работа будет включать тематические исследования из затронутых конфликтами районов, таких, как Ирак, Ливан и Палестина, а в другом исследовании будут проанализированы условия, стимулирующие или задерживающие осуществление резолюции 1325 (2000) в районах, которыми занимается ЭСКЗА.

78. ЮНИФЕМ содействовал привлечению женских групп к разработке общих программ действий по оказанию воздействия на мирные процессы в Бурунди, регионе Дарфур, Гватемале, Руанде, Судане, Уганде и в рамках израильско-палестинского конфликта. ЮНИФЕМ также содействовал учитывающим гендерную проблематику мирным процессам в Бурунди, Гватемале, Демократической Республике Конго, Колумбии, Сомали, Судане и Уганде. В 2009 году ЮНФПА будет продолжать давать указания, оказывать техническую помощь и координационную поддержку на страновом уровне в отношении осуществления резолюции 1325 (2000), в том числе посредством проведения мероприятий

по оценке потребностей в отдельных страновых отделениях ЮНФПА с целью выяснения проводимой ныне работы, что будет также служить основой для составления программ в будущем; разрабатывать показатели для оценки работы и результативности в этом вопросе; и участвовать в заседаниях Межучрежденческой целевой группы по вопросу о женщинах, мире и безопасности, одновременно с этим выполняя указываемые Целевой группой мероприятия.

79. В 2008 году МУНИУЖ выпустил инструментарий по гендерным вопросам и реформе сектора безопасности, который служит первоначальным откликом на потребность в большем объеме информации и рекомендаций по вопросам осуществления, контроля и оценки процессов реформы сектора безопасности с гендерной точки зрения. Инструментарий предназначен для того, чтобы давать директивным органам и практическим работникам общее представление о том, почему гендерные вопросы важны при реформе сектора безопасности, а также практические подсказки относительно того, как учитывать гендерные вопросы в политике и процессах, касающихся реформы сектора безопасности, и расширять участие женщин как главных действующих лиц в секторе безопасности.

80. Департамент по экономическим и социальным вопросам активно способствует участию женских организаций (примерно 300 неправительственных организаций и других организаций гражданского общества) в портале миростроительства (www.peacebuildingportal.org), интерактивной онлайн-базе данных для организаций, занимающихся вопросами предупреждения конфликтов и миростроительства.

81. Хотя еще слишком рано оценивать воздействие приоритетной темы пятьдесят третьей сессии Комиссии по положению женщин под названием «Равное распределение обязанностей между женщинами и мужчинами, включая уход за нуждающимися в помощи в связи с ВИЧ/СПИДом», информационно-пропагандистская работа по обеспечению равного распределения обязанностей, в том числе в контексте нынешнего финансового кризиса, усилилась. Так, МОТ предупреждает, что нынешний глобальный финансовый кризис может усилить лежащее на женщинах двойное бремя работы на рынке труда и выполнения домашних работ и ухода за родственниками на дому. Оказание женщинам содействия в более эффективном балансировании работы и семейной жизни должно быть частью национальной политики по обеспечению достойной и производительной работы для обоих полов.

V. Выводы и рекомендации

82. Подразделения системы Организации Объединенных Наций продолжают добиваться прогресса в работе по учету гендерных аспектов. Разрабатывается таблица учета гендерной проблематики посредством интенсивных консультаций между Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Департаментом по вопросам управления и Управлением людских ресурсов. Таблица будет включать информацию об использовании гибких графиков работы, функционировании системы координаторов по гендерным вопросам, использовании реестра при отборе персонала и других мерах и будет частью отчетов, представляемых дважды в год Комитету по вопросам управления. Кроме того, Управление людских ресурсов вместе с

Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам занимается разработкой показателей гендерного баланса для пересмотренного плана действий в области людских ресурсов на 2009–2010 годы. Контроль за осуществлением ведется на основе этих планов действий в области людских ресурсов, а также договоренностей Генерального секретаря с руководителями департаментов и управлений. Многие подразделения включили подотчетность за учет гендерных аспектов в общие институциональные системы подотчетности, механизмы контроля, оценки и надзора и системы служебной аттестации персонала. Достигнут прогресс в деле укрепления потенциала и увеличения ресурсов специалистов по гендерной проблематике на уровне штаб-квартир и на страновом уровне.

83. Все большее число подразделений принимают конкретные обязательства касательно подготовки по вопросам учета гендерной проблематики, в том числе в плане развития основных компетенций, дабы такие обязательства были частью любой политики и всех стратегий и планов действий по достижению гендерного равенства. В некоторых подразделениях внедрена обязательная подготовка, и, кроме того, организуется подготовка для различных категорий персонала, в том числе на уровнях руководства.

84. Подразделения продолжают использовать системы управления, ориентированного на конкретные результаты, с целями и показателями в качестве средства для совершенствования осуществления и контроля за прогрессом в деле учета гендерных аспектов. Растет использование данных, дезагрегированных по признаку пола.

85. Некоторый прогресс достигнут в отношении оценки пробелов в учете гендерных факторов и в унификации методологий оценки. Например, Группа Организации Объединенных Наций по оценке проводит исследование с целью подготовки общего обзора институциональной практики в отношении реакции руководства на оценки и для установления уроков, извлекаемых организациями из их опыта. Главная цель заключается в стандартизации подходов к учету гендерной проблематики при проведении оценок. Однако прогресс в направлении согласования подходов к учету гендерных аспектов и оценке прогресса является медленным. Большинство подразделений продолжают использовать специфические для того или иного подразделения инструменты для оценки прогресса и пробелов.

86. Межучрежденческое сотрудничество растет и крепнет, особенно благодаря работе Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов, которая служит форумом для обмена информацией по вопросам учета гендерных аспектов, сотрудничества в наращивании потенциала и разработки методологий и инструментов, и Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

87. Приоритетные темы Комиссии по положению женщин продолжают оказывать воздействие на обсуждения и деятельность внутри подразделений и между ними.

88. Количество специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам, их подготовка и укрепление их потенциала остаются неадекватными. Таким образом, главные катализаторы усилий по поощрению

гендерного равенства и учета гендерных аспектов могут быть неадекватно экипированными для выполнения своих задач.

89. В целом, отмечается явная необходимость согласовать подходы к учету гендерных аспектов, включая подходы к подготовке, контролю, измерению и оценке прогресса. Согласование является ключом к обеспечению подотчетности внутри подразделений и между ними и крайне важно для общесистемной согласованности и подхода по принципу «Единая Организация Объединенных Наций».

90. Общий прогресс в деле учета гендерной проблематики носит, однако, неровный характер, и сохраняются пробелы и проблемы. Недостаточное обеспечение ресурсами деятельности по обеспечению гендерного равенства остается значительной проблемой. В большинстве подразделений учет гендерных аспектов не обеспечивается стабильными и предсказуемыми людскими и финансовыми ресурсами, что приводит к ограничениям в плане оказания систематической поддержки усилиям по достижению гендерного равенства на страновом уровне.

91. Для обеспечения того, чтобы подразделения системы Организации Объединенных Наций стремились добиться большего прогресса в учете гендерной проблематики, дабы устранить пробел между политикой и практикой, и чтобы они делали это с использованием унифицированных инструментов и подходов, Совет может пожелать рекомендовать подразделениям принять следующие меры:

а) сотрудничать в разработке конкретных указаний по вопросам подотчетности, инструментов и механизмов для учета гендерных аспектов на уровне штаб-квартир и на региональном и страновом уровнях;

б) 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;

в) существенно расширить использование электронных средств для обеспечения развития потенциала для руководства и персонала, включая обязательную подготовку персонала во всех подразделениях;

г) обеспечить, чтобы организация подготовки по вопросам учета гендерной проблематики была адаптирована к потребностям конкретных секторов и различных категорий персонала;

д) дополнительно повысить роль специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам путем обеспечения того, чтобы все полевые отделения и штаб-квартиры имели координаторов и специалистов по гендерным вопросам, и путем создания условий, способствующих четкому определению мандатов, дальнейшему наращиванию потенциала и наличию ресурсов для их поддержки;

е) обеспечить практическое внедрение общесистемной политики и стратегии по вопросам учета гендерных аспектов и более активное управление знаниями и обмен информацией, в том числе посредством использования электронных сетей и баз данных, в зависимости от обстоятельств;

g) использовать существующие учебные заведения, особенно Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций, для оказания подразделениям содействия в разработке и применении унифицированных учебных модулей по вопросам учета гендерной проблематики;

h) продолжать использовать все методы, включая развернутую Генеральным секретарем кампанию по прекращению насилия в отношении женщин, для усиления межучрежденческого сотрудничества в целях учета гендерных аспектов и разработки согласованного и унифицированного подхода к обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

i) с учетом сохраняющейся актуальности приоритетной темы пятьдесят второй сессии Комиссии по положению женщин — «Финансирование деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин» — и в знак признания гендерных аспектов нынешнего финансового кризиса просить подразделения регулярно рассматривать вопросы воздействия кризиса на гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин.