JIU/REP/2019/2

Организация Объединенных Наций

Обзор осуществления Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

Доклад Объединенной инспекционной группы

Доклад подготовили *Кэйко Камиока* и *Эйлин А. Кронин*

JIU/REP/2019/2
Russian
Original: English

Обзор осуществления Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

Доклад Объединенной инспекционной группы

Доклад подготовили *Кэйко Камиока* и *Эйлин А. Кронин*

Организация Объединенных Наций • Женева, 2019 год

Резюме

Обзор осуществления Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин
JIU/REP/2019/2

В своей резолюции 67/226 Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций обратилась к Объединенной инспекционной группе (ОИГ) с просьбой провести общесистемную оценку эффективности, полезности и значимости Общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин как инструмента контроля качества работы и подотчетности и после полного выполнения этого плана представить Генеральной Ассамблее соответствующий доклад. Настоящий доклад охватывает первый этап осуществления Общесистемного плана действий, который начался в 2012 году и завершился в декабре 2017 года. Основными задачами доклада являются: a) представление Генеральной Ассамблее оценки Плана действий как общесистемного механизма контроля качества работы и подотчетности; b) обзор процессов и процедур его осуществления в рамках всей системы Организации Объединенных Наций; и c) распространение информации о передовой практике и накопленном опыте. Обзор был проведен в период с июля 2018 года по март 2019 года. Процессу сбора данных содействовали 28 участвующих организаций ОИГ (что соответствует 55 учреждениям, представляющим отчетность по Общесистемному плану действий), которые приняли активное участие в заполнении общеорганизационного вопросника, проведении собеседований, онлайновом опросе и работе фокус-группы.

Что представляет собой Общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин?

Общесистемный план действий обеспечивает претворение в жизнь стратегии, включенной в общесистемную политику Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которая была одобрена в 2006 году Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), в виде рамочного механизма для организаций системы Организации Объединенных Наций. План действий был одобрен Экономическим и Социальным Советом в 2012 году. Общесистемный план действий призван служить механизмом контроля качества работы и подотчетности, предназначенным для оценки, мониторинга и стимулирования прогресса в выработке общего комплекса стандартов, к достижению и соблюдению которых следует стремиться в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций. В соответствии со своим мандатом ведущим учреждением в области координации и обеспечения разработки, подготовки и осуществления Плана действий является Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»).

Общесистемный план действий содержит 15 показателей эффективности деятельности, сгруппированных по шести стратегическим областям (подотчетность, ориентированное на результаты управление, надзор, людские и финансовые ресурсы, потенциал, а также согласованность, управление знаниями и информацией). К концу 2017 года имелось 66 представляющих отчетность структур (32 из них являлись департаментами Секретариата Организации Объединенных Наций, отделениями и региональными комиссиями), которые ежегодно предоставляли оценки в соответствии с требованиями, определенными в подготовленных Структурой «ООН-женщины» технических записках.

Система подотчетности

В настоящем докладе инспекторы анализируют различные уровни подотчетности. На уровне системы Организации Объединенных Наций они анализируют роль КСР, уделяя особое внимание осуществлению им контроля за тем, как План действий обеспечивает реализацию этой политики. Также был изучен основной общесистемный механизм представления отчетов об осуществлении Плана действий, функционирующий в рамках Экономического и Социального Совета. Применительно к отдельным представляющим отчетность структурам изучались роль соответствующих руководящих органов и высшего и административного руководства, а также процессы и процедуры, призванные обеспечить выполнение Плана действий руководителями среднего звена и сотрудниками.

Основные выводы и заключения

В ходе первого этапа осуществления План действий зарекомендовал себя в качестве эффективного рамочного механизма для отслеживания общесистемного прогресса, а также полезного ориентира и катализатора прогресса в деле обеспечения гендерной проблематики в большинстве участвующих организаций. Учитывая вложенные ресурсы, организации системы Организации Объединенных Наций в результате осуществления данной программы достигли значительного прогресса. Практически все представляющие отчетность структуры сошлись во мнении о том, что План действий является катализатором прогресса в деле актуализации гендерной проблематики. Структуры, уделявшие повышенное внимание гендерным вопросам еще до принятия Плана действий, признали, что данная программа дополняет существующие инициативы, способствует дальнейшей институционализации и выявлению областей, нуждающихся в улучшении, а также создает внутреннюю поддержку для решения связанных с такими областями вопросов. Структуры, показатели эффективности которых в начале осуществления программы были низкими, считают, что она обеспечивает им ориентир, способствующий установлению и достижению минимальных стандартов.

Инспекторы отметили положительное отношение представляющих отчетность структур к деятельности Структуры «ООН-женщины» по координации и стимулированию выполнения Общесистемного плана действий. Благодаря использованию общего рамочного механизма Структуре «ООН-женщины» удалось сконцентрировать действия организаций системы Организации Объединенных Наций на обеспечении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин. В целях поддержки разработки и применения этого рамочного механизма Структура «ООН-женщины» эффективно использовала существующие межучрежденческие сети. Инспекторы считают эти действия общесистемным достижением, поскольку большинство представляющих отчетность структур внесли масштабный вклад в обеспечение успеха данной программы вначале посредством консультаций и экспериментальных мероприятий, а затем путем осуществления мер, описанных в настоящем докладе.

В отношении оценки улучшения положения, достигнутого благодаря этому рамочному механизму, следует отметить, что рейтинговые оценки по показателям эффективности агрегированы в общесистемный обзор прогресса, который получил отражение в представленном Экономическому и Социальному Совету докладе Генерального секретаря Организации Объединенных Наций о внедрении гендерного подхода во все стратегии и программы системы Организации Объединенных Наций. В ходе первого этапа осуществления (2012–2017 годы) совокупная доля организаций, соответствующих заявленным требованиям или превышающих их по всем показателям эффективности, увеличилась более чем в два раза (с 31% до 65%) по сравнению с исходным уровнем. Что касается улучшения рейтинговых показателей, то самый высокий результат был достигнут в области надзора. Однако в сфере людских и финансовых ресурсов был достигнут лишь ограниченный прогресс; это же касается и показателей, по которым достигнуты самые низкие результаты, а именно касающиеся гендерной архитектуры и гендерного паритета, а также распределения ресурсов и контроля за их

использованием. Эта стратегическая область может рассматриваться в качестве одного из наиболее наглядных примеров приверженности представляющих отчетность структур делу актуализации гендерной проблематики, поскольку она непосредственно связана с их ресурсными обязательствами.

Необходимость обеспечения качества была серьезно воспринята большинством представляющих отчетность структур, о чем свидетельствуют осуществленные ими меры, разработанные ими стратегии и практика, которой они придерживаются. Тем не менее тот факт, что Общесистемный план действий основан на самостоятельном проведении оценки и представлении отчетности, имеет важное значение в плане достоверности, и отчетность должна не быть простой бюрократической формальностью, а отражать реальное положение дел в каждом субъекте отчетности, а тем самым – в системе в целом. Инспекторы включили в настоящий доклад рекомендацию относительно проведения периодической проверки существующих механизмов обеспечения качества в целях сохранения нынешнего статуса, а в необходимых случаях – стимулирования улучшения положения **(рекомендация 1)**.

Одна из основных целей Плана действий состоит в расширении возможности системы Организации Объединенных Наций систематически и более единообразно нести ответственность за свою работу по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Следует отметить, что члены КСР назвали ответственность первым из основных направлений стратегии поддержки политики, одобренной в 2006 году. Одобрение КСР этого рамочного механизма в качестве плана действий свидетельствует о твердой приверженности руководства всех организаций системы осуществлению этой политики. Настоящий обзор показал, что такое одобрение воспринимается как краеугольный камень успеха Плана действий и его необходимо развивать. Рекомендуется подтвердить это обязательство в отношении второго цикла Общесистемного плана действий (2.0) **(рекомендация 2)**.

Структура Плана действий представляет собой поистине уникальную модель тщательно продуманного набора показателей эффективности для отслеживания прогресса в области актуализации гендерной проблематики в рамках всей системы на систематической и согласованной основе. Инспекторы считают, что существует возможность усовершенствования существующего механизма отчетности и повышения прозрачности путем переформатирования раздела доклада Экономическому и Социальному Совету, посвященного обеспечению общесистемной подотчетности в деле учета гендерных факторов, таким образом, чтобы по отдельным субъектам отчетности были представлены агрегированные и дезагрегированные данные, сопровождающиеся в необходимых случаях комментариями в целях анализа конкретных ситуаций **(рекомендация 3)**.

Некоторые члены руководящих органов организаций системы Организации Объединенных Наций проявляют большой интерес к гендерным проблемам, хотя в этом вопросе и наблюдаются различия в зависимости от мандата той или иной организации. Что касается конкретно Общесистемного плана действий, то руководящие органы осуществляли его по-разному. В связи с этим существенно различается и характер информирования руководящих органов о достижениях в связи с Планом действий. **Рекомендация 4** призвана подчеркнуть роль руководящих органов, которые полномочны проводить обзор хода выполнения Плана действий и поручать административным руководителям в необходимых случаях принимать меры по исправлению положения.

При осуществлении Структурой «ООН-женщины» своего мандата перед ней встает задача увязки вертикальной подотчетности в рамках организации с горизонтальной подотчетностью в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в целях формирования чувства общности в отношении деятельности в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» отвечает за координацию осуществления Плана действий и содействие его осуществлению, дает рекомендации и отзывы представляющим отчетность структурам, а также готовит отчеты об

общесистемном прогрессе в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Представление отчетности по Плану действий в отношении участвующих структур задумывалось как итеративный процесс с годичным циклом, проходящий при участии назначенных координаторов от организаций, а также ответственных лиц. Взаимодействие со Структурой «ООН-женщины» происходит на различных этапах этого цикла. В завершение цикла заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ежегодно направляет письмо исполнительному руководству каждой представляющей отчетность организации, в котором содержится анализ достигнутого прогресса, сравнение его в рамках соответствующей категории и предложения относительно улучшений, необходимых для достижения ожидаемых результатов по каждому показателю. Важным дополнительным преимуществом этого ежегодного письма является то, что оно привлекает внимание высоких инстанций к Плану действий и способствует укреплению архитектуры и позиций координаторов по вопросам гендерного равенства в рамках представляющего отчетность учреждения. В качестве стимула в письме ответственность за осуществление Плана действий четко возлагается на руководство этого учреждения. В связи с этим, по мнению инспекторов, направление таких писем следует более официальным образом включить в процесс осуществления Плана и использовать их для обеспечения подотчетности и прозрачности, предлагая высшему и административному руководству соответствующей структуры дать ответ на поднятые в письме вопросы и рекомендуя руководству информировать о письме руководящие органы.

В ходе первого этапа осуществления Общесистемного плана действий были заложены основы и была создана сеть мотивированных заинтересованных сторон. Поскольку этот механизм вступает в период консолидации и зрелости, Общесистемный план действий был обновлен путем включения в него ряда новых показателей, касающихся результатов и руководства, совершенствования некоторых прежних показателей и разделения одного из предыдущих показателей на два (равное представительство женщин и гендерная архитектура). В идеале второй вариант этих стратегических рамок будет содержать дополнительные механизмы обеспечения качества, предусматривать подтверждение поддержки со стороны высшего и административного руководства, надзор со стороны руководящих органов и независимую оценку прогресса, достигнутого этими учреждениями в области актуализации гендерной проблематики **(рекомендация 5)**. В 2018 году в качестве дополнительных механизмов отчетности были официально представлены обновленный вариант Общесистемного плана действий (2.0), а также специальные формы (оценочные листы) для оценки эффективности работы страновых групп Организации Объединенных Наций в деле обеспечения гендерного равенства. Инспекторы считают, что как на институциональном, так и на общесистемном уровне следует поддерживать приверженность достижению целей Общесистемного плана действий 2.0 и мотивацию их достижения, что необходимо для дальнейшего совершенствования заслуживающей доверия сопоставительной оценки и подотчетности в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Рекомендации

Элементы механизма подотчетности присутствуют как на общесистемном уровне, так и на уровне отдельных организаций. В настоящем докладе содержится пять рекомендаций, направленных на дальнейшее улучшение положения дел, одна из которых адресована членам КСР, еще одна – заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, две – административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций и одна – директивным и руководящим органам организаций.

Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций предлагается одобрить рекомендации, включенные в настоящий доклад, в

качестве средства содействия эффективному осуществлению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и укрепления подотчетности системы Организации Объединенных Наций в отношении актуализации гендерной проблематики, обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Рекомендация 1

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует на регулярной основе проводить критическую оценку механизмов обеспечения качества в их организациях в целях гарантии точности выставления оценок по показателям в рамках Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в соответствии с техническими записками, выпущенными Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и подкрепления этих оценок соответствующими фактическими данными.

Рекомендация 2

До конца 2020 года членам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует скоординировать свои действия в рамках существующих механизмов Совета в целях проведения всеобъемлющего обзора результатов осуществления первого этапа Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и обеспечить форум для одобрения рамочной программы, пересмотренной в 2018 году.

Рекомендация 3

Начиная со следующего отчетного периода заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин следует расширить содержание доклада об осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, подлежащего представлению Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Экономическому и Социальному Совету, и сообщить о прогрессе, достигнутом отдельными представляющими отчетность структурами, факторах успеха и проблемах, с которыми сталкиваются эти структуры.

Рекомендация 4

Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести обзор ежегодного письма, направленного Структурой «ООН-женщины» административному руководству, который должен сопровождаться указаниями в отношении стратегий и мер, принятие которых предусмотрено административными руководителями для обеспечения более строгого соблюдения показателей, включенных в Общесистемный план действий, а также информацией об их ожидаемом вкладе в достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин.

Рекомендация 5

До завершения Общесистемного плана действий 2.0 административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить независимую оценку реального прогресса в деле актуализации гендерной проблематики в целях содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в рамках их организации, используя при необходимости План действий в качестве эталона.

Содержание

Стр.

Резюме iii

Сокращения x

Глава

I. Введение 1

A. Задачи, сфера охвата и методология 1

B. Справочная информация 2

II. Структура Общесистемного плана действий 5

A. План действий обеспечивает реализацию общесистемной политики учета гендерной проблематики 5

B. Прогресс в отношении достижения показателей Плана действий на уровне системы Организации Объединенных Наций 6

C. Факторы, способствующие осуществлению Плана действий 11

D. Процессы и процедуры для осуществления Плана действий 13

E. Улучшение контроля качества в целях укрепления доверия 14

III. Общесистемный план действий как механизм подотчетности и контроля эффективности деятельности 17

A. Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций 17

B. Экономический и Социальный Совет 18

C. Представляющие отчетность структуры 20

IV. Функции координации и содействия, осуществляемые Структурой «ООН-женщины» 25

A. Общесистемная координация 25

B. Содействие осуществлению Плана действий 27

C. Ежегодные письма, направляемые Структурой «ООН-женщины» исполнительному руководству 30

V. Заключение 32

Приложения

I a). Структура Общесистемного плана действий 35

I b). Прогресс в достижении включенных в Общесистемный план действий (2012–2017 годы) показателей на уровне системы Организации Объединенных Наций 36

II. Структуры, представляющие отчетность о выполнении Общесистемного плана действий (2017 год) 39

III. Факторы, способствующие осуществлению Общесистемного плана действий, и передовой опыт в разбивке по показателям эффективности 41

IV. Сведения о руководящих органах, высшем и административном руководстве 47

V. Сведения о людских и финансовых ресурсах 54

VI. Обзор методологии 56

VII. Обзор мер, которые должны быть приняты участвующими организациями в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы 58

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ОСПД ООН	Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
Структура «ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
УВКБ ООН	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара по правам человека
УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

I. Введение

1. В своей резолюции 67/226 Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций обратилась к Объединенной инспекционной группе (ОИГ) с просьбой провести общесистемную оценку эффективности, полезности и значимости Общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин[1] как инструмента контроля качества работы и подотчетности и после полного выполнения этого плана представить Генеральной Ассамблее соответствующий доклад. Настоящий обзор был включен в программу работы Группы на 2018 год. Он охватывает первый этап осуществления Общесистемного плана действий, который начался в 2012 году и завершился в декабре 2017 года.

A. Задачи, сфера охвата и методология

2. Основные цели настоящего обзора заключаются в следующем: a) представить Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций оценку Плана действий как общесистемного механизма контроля качества работы и подотчетности (главы II и III); b) рассмотреть процессы и процедуры его осуществления в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (главы II и IV); и c) обменяться передовой практикой и извлеченными уроками в целях поддержки будущих итераций Плана действий. Эти задачи были определены по итогам консультаций со Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») и другими заинтересованными сторонами.

3. Поскольку изначально основное внимание в рамках Плана действий было сосредоточено на институциональных механизмах и процессах, программные результаты в гендерной области были исключены из сферы охвата настоящего обзора. Он также не содержит оценок прогресса в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, достигнутого каждой представляющей отчетность структурой в рамках их стратегий, планов действий и других внутренних мер, которые упоминаются исключительно в контексте участия в Плане действий и его осуществлении. Структура Плана действий была разработана путем консультаций между организациями системы Организации Объединенных Наций, одобрена Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) и положительно воспринята Экономическим и Социальным Советом. Поэтому инспекторы не дают оценку техническим аспектам структуры или актуальности ее показателей эффективности.

4. ОИГ провела обзор по завершении первого этапа осуществления Плана действий (2012–2017 годы), сделав особый упор на последний год, в течение которого участие в нем приняли 66 представляющих отчетность структур. В соответствии с мандатом ОИГ основное внимание в рамках данного обзора было уделено 28 участвующим организациям ОИГ (что соответствует 55 представляющих отчетность структурам Общесистемного плана действий, из которых 32 входят в состав Секретариата Организации Объединенных Наций, 10 являются фондами и программами, а 13 представляют собой специализированные учреждения, как показано в приложениях II и VII). Несмотря на то что на 11 субъектов отчетности полномочия ОИГ не распространяются, этим организациям было предложено принять участие в обследовании, охватывающем всех координаторов Плана действий. В приложении VI представлена методология оценки, использованная при подготовке настоящего доклада.

[1] Общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин известен как ОСПД ООН в рамках системы Организации Объединенных Наций и различных гендерных сетей.

5. Общесистемный план действий основан на самостоятельной оценке каждой представляющей отчетность структурой результатов своей деятельности. Этот вид отчетности по определению не вполне объективен, и ОИГ, по мере возможности, повышала его объективность путем перекрестного анализа источников данных и методов сбора данных. Представленные в настоящем докладе уровни эффективности соответствуют показателям, представленным Экономическому и Социальному Совету или предоставленным инспекторам Структурой «ООН-женщины». В свете упомянутого в первом докладе о ходе выполнения Общесистемного плана действий соглашения о конфиденциальности[2], в соответствии с которым выводы должны быть представлены в обобщенном виде, в настоящем докладе показатели эффективности деятельности каждой отдельной структуры не раскрываются.

6. У участвующих организаций запрашивались замечания по проекту доклада, которые были приняты во внимание при его доработке. В соответствии со статьей 11 (2) статута ОИГ настоящий доклад был окончательно доработан после консультаций между инспекторами, с тем чтобы взвесить предлагаемые выводы и рекомендации с учетом коллективного мнения Группы.

7. В докладе содержится пять рекомендаций, одна из которых адресована членам КСР, еще одна – заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, две – административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций и одна – директивным и руководящим органам организаций. В целях упрощения связанной с докладом работы, а также выполнения содержащихся в нем рекомендаций и контроля за их реализацией в приложении VII приводится таблица, в которой выделены рекомендации, актуальные для каждой организации, и указывается, кому они адресованы – директивному и руководящему органу или же административному руководителю организации. Официальные рекомендации сопровождаются неофициальными рекомендациями, которые представляют собой дополнительные предложения для административного руководства.

8. Инспекторы выражают признательность всем, кто оказывал им содействие в подготовке настоящего доклада, особенно тем, кто принимал участие в беседах, ответил на вопросы анкеты и участвовал в опросе ОИГ и работе фокус-групп и с такой готовностью делился своими знаниями и опытом. Кроме того, они с признательностью отмечают транспарентность и поддержку Структуры «ООН-женщины» и представляющих отчетность структур, проявленные в процессе обзора.

B. Справочная информация

9. Гендерное равенство занимает центральное место в системе ценностей Организации Объединенных Наций со момента принятия Устава Организации Объединенных Наций[3]. Ряд международных конвенций и деклараций всемирных конференций по положению женщин, одобренных в резолюциях Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, содействуют делу обеспечения гендерного равенства и улучшению положения женщин в рамках глобальной повестки дня[4]. С продвижением прав женщин были связаны и цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия, принятые в 2000 году; цель 3 содержала конкретный призыв способствовать гендерному равенству, а цель 5 касалась улучшения охраны материнского здоровья. В Повестке дня в области

[2] E/2013/71.

[3] Одним из основополагающих принципов Устава Организации Объединенных Наций является «равноправие мужчин и женщин».

[4] См. Всеобщую декларацию прав человека (1948 год), Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 год), Декларацию об искоренении насилия в отношении женщин (1993 год). См. также заявления, сделанные на всемирных конференциях по положению женщин, которые состоялись в Мехико в 1975 году, в Копенгагене в 1980 году, в Найроби в 1985 году и в Пекине в 1995 году.

устойчивого развития на период до 2030 года во главу угла поставлены принципы «никто не должен быть забыт» и «в первую очередь оказать помощь самым обездоленным», которые, в свою очередь, опираются на принципы прав человека и гендерного равенства. И хотя вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин посвящена цель 5 в области устойчивого развития, Повестка дня на период до 2030 года направлена на интеграцию этих понятий во все цели в области устойчивого развития в целом.

10. Международное сообщество разработало стратегию актуализации гендерной проблематики в рамках Пекинской декларации и Платформы действий, принятых в 1995 году. Экономический и Социальный Совет уточнил смысл этого понятия, развил принципы учета гендерной проблематики в системе Организации Объединенных Наций и выступил с предложением о создании общесистемного механизма подотчетности. Под учетом гендерной проблематики понимается процесс оценки последствий для женщин и мужчин, который влечет за собой осуществление любых планируемых мер, включая законодательство, стратегии или программы, во всех областях и на всех уровнях. Учет гендерной проблематики представляет собой стратегию, благодаря которой встающие как перед женщинами, так и мужчинами проблемы и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых компонентов деятельности в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни, с тем чтобы и женщины, и мужчины в равной степени пользовались плодами такой деятельности и чтобы для неравенства не оставалось места. Конечная цель состоит в обеспечении равенства между мужчинами и женщинами[5].

11. В ответ на предложение Совета в 2006 году КСР одобрил документ «Общесистемная политика Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин: ориентация на результат и отдачу» и подчеркнул необходимость разработки плана действий, в котором конкретизировались бы меры, необходимые для осуществления всех шести основных элементов стратегии в соответствии с этим программным заявлением[6].

12. После создания Структуры «ООН-женщины»[7] и в соответствии с ее координационным мандатом она взяла на себя инициативу по разработке такого плана действий на основе инклюзивного консультативного процесса, предполагавшего проведение консультаций с организациями системы Организации Объединенных Наций, за которыми последовал экспериментальный этап осуществления. После утверждения Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин Комитетом высокого уровня по программам и Комитетом высокого уровня по вопросам управления[8] КСР в апреле 2012 года одобрил План, указав 2017 год в качестве срока, к которому система Организации Объединенных Наций должна достичь 15 показателей эффективности, предусмотренных Планом действий. В своей резолюции 2012/24 Экономический и Социальный Совет приветствовал разработку Плана действий в качестве системы подотчетности, которая будет полностью внедрена системой Организации Объединенных Наций, и призвал систему Организации Объединенных Наций принимать активное участие в процессе ее внедрения. Совет повторял этот призыв в течение ряда лет[9]. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций также приветствовала План действий в своей резолюции 67/226 о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций.

13. Здесь важно отметить, что План действий является одним из механизмов, первоначально предусмотренных для создания всеобъемлющей системы подотчетности для организаций системы Организации Объединенных Наций в целях

[5] См. резолюцию 1997/2 Экономического и Социального Совета: Согласованные выводы.
[6] См. CEB/2006/2 и Corr.1, paras. 71–74 и annex 1.
[7] Резолюция 64/289 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.
[8] См. CEB/2012/3 и CEB/2012/4.
[9] См. резолюции 2012/24, 2015/12 и 2016/2 Экономического и Социального Совета.

осуществления политики, намеченной КСР. В ходе первого этапа осуществления Плана действий основное внимание уделялось общеорганизационным процессам и институциональным механизмам в рамках отдельных структур, тогда как разработанные в 2008 году оценочные показатели и показатели эффективности работы страновых групп Организации Объединенных Наций были сосредоточены на совместных процессах и механизмах в рамках страновых групп Организации Объединенных Наций.

14. Второй вариант Общесистемного плана действий (2.0) был разработан на основе широких консультаций со структурами системы Организации Объединенных Наций, и в 2018 году началось его осуществление. Обновление и расширение структуры Плана было осуществлено в целях приведения ее в соответствие с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Если в ходе первого этапа осуществления Плана действий основное внимание уделялось актуализации гендерной проблематики, то второй этап разработан с особым упором на результаты и включает осуществление контроля за результатами деятельности и результатами, касающимися гендерных вопросов в связи с целями в области устойчивого развития. Общесистемный план действий 2.0 включает показатели эффективности, фокусирующих внимание на вкладе организаций системы Организации Объединенных Наций в достижение результатов в области развития на страновом и нормативном уровнях. Он дополняется оценочным листом для оценки деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства в рамках реализации Общесистемного плана действий. В своей резолюции 2017/9 Экономический и Социальный Совет призвал к всестороннему и эффективному учету гендерных факторов в системе Организации Объединенных Наций в соответствии с Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года путем принятия и выполнения обновленного Общесистемного плана действий и использования оценочного листа для оценки деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций.

II. Структура Общесистемного плана действий

A. План действий обеспечивает реализацию общесистемной политики учета гендерной проблематики

15. Общесистемный план действий обеспечивает практическое претворение в жизнь политики, одобренной в 2006 году КСР, в виде всеобъемлющего рамочного механизма для организаций системы Организации Объединенных Наций. Он призван служить «общесистемным механизмом подотчетности, предназначенным для оценки, контроля и содействия прогрессу в выработке общего комплекса стандартов, к достижению и соблюдению которых следует стремиться для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин» в системе Организации Объединенных Наций[10]. План действий основан на целостном подходе к вопросам учета гендерной проблематики, который реализуется посредством политики в шести стратегических областях, а именно: подотчетность, ориентированное на результаты управление, надзор, людские и финансовые ресурсы, потенциал и согласованность, управление знаниями и информацией (см. приложение I a)). План действий считается важным шагом вперед, поскольку прогресс в отношении актуализации гендерной проблематики в системе Организации Объединенных Наций был медленным. Следует отметить, что для выработки общесистемной политики и механизма подотчетности в ответ на предложение, выдвинутое Экономическим и Социальным Советом в 1997 году, потребовалось несколько лет.

16. Согласно одобренной КСР политике, «несмотря на конкретные мандаты подразделений Организации Объединенных Наций, система в целом должна укреплять общие цели и последовательные методы работы в области поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин»[11]. План действий призван обеспечить общую основу для общесистемного механизма подотчетности на основе единого набора показателей результативности деятельности, дополняемых оперативными указаниями для обеспечения согласованного осуществления. Участвующие учреждения в рамках всей системы Организации Объединенных Наций обязаны ежегодно представлять отчеты по этим показателям. План действий может служить примером эффективного взаимодействия организаций в рамках системы для достижения согласованных и общих целей и хорошо согласуется с нынешним контекстом реформы Организации Объединенных Наций[12]. Как отметил Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций в своем докладе о переориентации системы развития Организации Объединенных Наций (A/72/684–E/2018/7), выполнение Повестки дня на период до 2030 года подразумевает необходимость активизации общесистемного согласования, выполнения совместных действий и накопления «общесистемных» экспертных знаний.

17. Общесистемный характер Плана действий убедительно подтверждается количеством представляющих отчетность структур, которые он охватывает. В 2012 году, когда началось осуществление этой программы, информацию и оценки предоставили 55 структур. К 2017 году их число увеличилось до 66. Почти половина представляющих отчетность структур являются департаментами, подразделениями и региональными комиссиями Секретариата Организации Объединенных Наций.

[10] UN-Women, «UN-SWAP: a plan to improve gender equality and the empowerment of women across the UN system», 2014.

[11] См. CEB/2006/2.

[12] См. A/72/124–E/2018/3.

B. Прогресс в отношении достижения показателей Плана действий на уровне системы Организации Объединенных Наций

18. В момент присоединения к Плану действий различные субъекты отчетности находились на разных этапах осуществления гендерных стратегий, мероприятий и программ. В своем ответе на вопросник ОИГ Структура «ООН-женщины» указала, что наряду с необходимостью выполнения требований в отношении всех показателей эффективности, как это определено в технических записках, залогом общего успеха участвующих в этой общесистемной инициативе организаций системы Организации Объединенных Наций являются: a) укрепление концептуальной модели в целях поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на основе Пекинской декларации и Платформы действий; и b) улучшение подотчетности и контроля эффективности деятельности по этим вопросам в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

19. Почти все структуры согласились с тем, что Общесистемный план действий играет важную роль в содействии диалогу в отношении актуализации гендерной проблематики. Вместе с тем их оценки относительно степени содействия Плана действий достижению прогресса различны. Организации, показавшие слабые оценки результатов деятельности в начале осуществления программы, такие как Международный союз электросвязи (МСЭ), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН) и Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС), заявили, что данная программа обеспечивает для них эталонный показатель, устанавливающий минимальные стандарты. Те учреждения, которые уделяли повышенное внимание гендерным вопросам еще до принятия Плана действий, признали, что эта программа дополняет существующие инициативы и способствует дальнейшей институционализации. Кроме того, она позволила выявить области, нуждающиеся в улучшении, и обеспечила внутреннюю поддержку для решения проблем, связанных с этими областями (например, в таких организациях, как Международная организация труда (МОТ), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ)).

20. Для каждой стратегической области рамочной программы были определены два или три показателя для оценки эффективности работы представляющих отчетность структур применительно к ее конкретным элементам (см. приложение I a)). Для обеспечения приверженности их реализации все включенные в План действий показатели были разработаны со ссылками на существующие мандаты, утвержденные Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций или Экономическим и Социальным Советом в их резолюциях[13]. Уровень достижений по каждому из показателей оценивается с использованием пяти оценочных категорий выполнения различных требований[14], причем категория «соответствует требованиям» устанавливает минимальный стандарт для результатов деятельности той или иной структуры. Как уже отмечалось, оценки представляющих отчетность структур рассчитываются на основе их самооценки.

21. Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций сообщил о прогрессе в области оценки, достигнутом в системе Организации Объединенных Наций в целом. В ходе первого этапа осуществления (2012–2017 годы) совокупная доля организаций, соответствующих заявленным требованиям или превышающих их в отношении всех показателей эффективности, увеличилась более чем вдвое

[13] См. UN-Women, «UN System-wide Action Plan for the Implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women Performance Indicators and Technical Notes», December 2016.

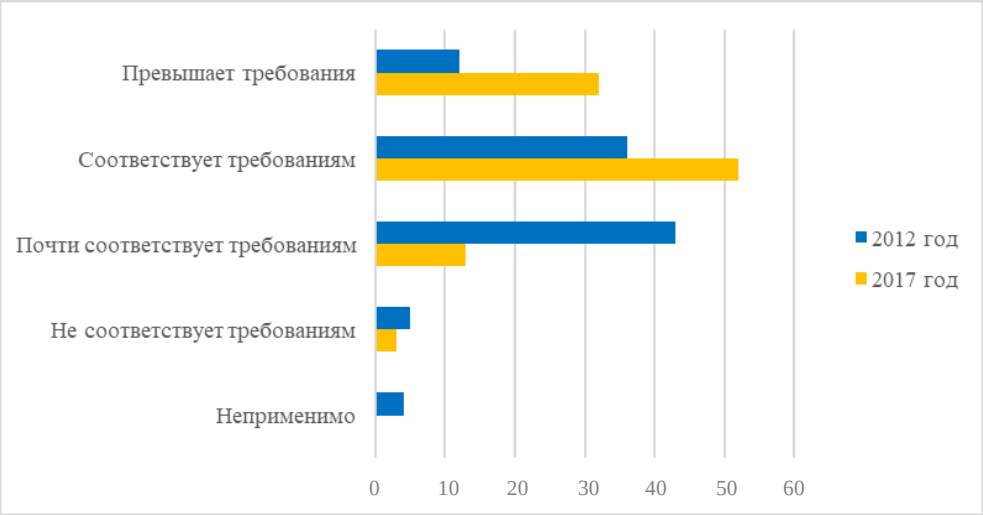
[14] А именно: «превышает требования», «соответствует требованиям», «почти соответствует требованиям», «не соответствует требованиям» и «неприменимо».

(с 31% в 2012 году до 65% в 2017 году) по сравнению с исходными данными[15]. Ниже приведены шесть подготовленных ОИГ диаграмм, на которых наглядно показан прогресс в достижении показателей по каждой из стратегических областей. Чтобы представить единую оценку для каждой области, соответствующие показатели были агрегированы. В связи с этим инспекторы хотели бы отметить, что подход ко всем показателям был одинаковым, без приоритизации или взвешивания. В приложении I b) представлены данные о прогрессе, достигнутом в рамках каждого показателя, с тем чтобы дать более четкое представление о полученных результатах.

Диаграмма I

Общая оценка показателей эффективности в области 1: улучшение подотчетности (ПЭ 1: политика и план; ПЭ 2: учет гендерных факторов в рамках управления служебной деятельностью)

(проценты)



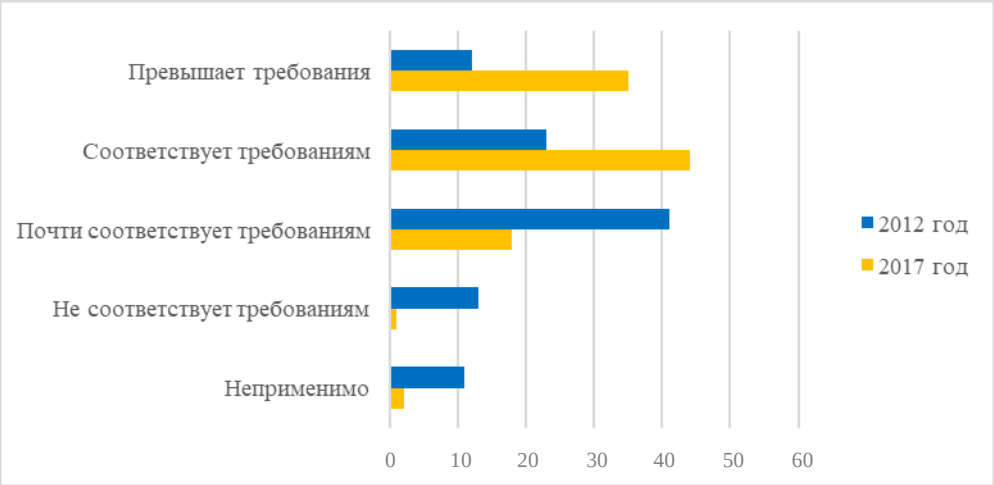
Эти показатели касаются стратегий в области обеспечения гендерного равенства и планов по их осуществлению в соответствии с общеорганизационными стратегическими документами и директивами. Большинство представляющих отчетность структур обновили или разработали стратегии и планы действий по обеспечению гендерного равенства, которые часто содержат ссылку на Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Управление с учетом гендерных факторов способствует включению вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в число основных ценностей и профессиональных качеств этих организаций.

[15] См. E/2018/53, пункты 10–11.

Диаграмма II

Общая оценка показателей эффективности в области 2: совершенствование управления, ориентированного на конкретные результаты (ПЭ 3: стратегическое планирование; ПЭ 4: представление отчетности и анализ данных)

(проценты)

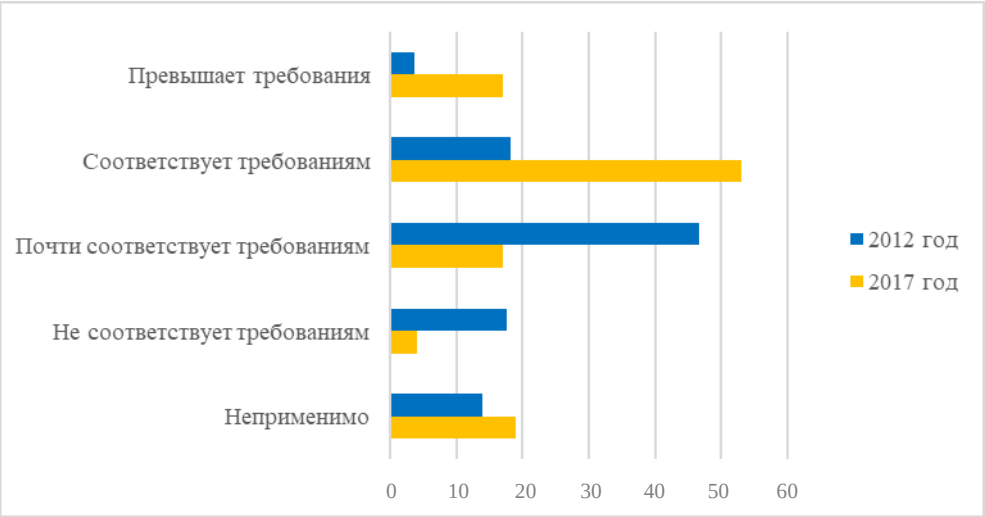


Эти показатели способствуют включению гендерного анализа в общеорганизационное стратегическое планирование, а также в основные документы по страновым программам. Такое включение в структуру оценки результатов должно способствовать принятию стратегических решений, касающихся гендерного равенства и подхода к сотрудничеству с государствами-членами на страновом уровне, для достижения результатов. Представляющие отчетность структуры, обладающие сложившейся культурой ориентации на результаты, добились хороших показателей в этой области.

Диаграмма III

Общая оценка показателей эффективности в области 3: создание системы надзора (ПЭ 5: оценка; ПЭ 6: проведение проверок с учетом гендерных аспектов; ПЭ 7: обзор программы)

(проценты)



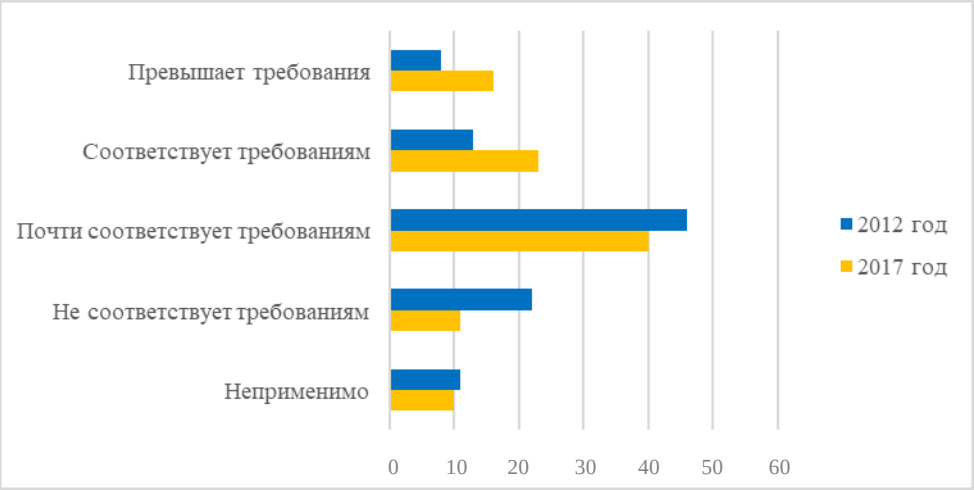
Эти показатели позволяют отслеживать введение общих стандартов и контрольных показателей в контексте мониторинга, оценки и проведения проверки. К предусмотренным для этого инструментам относится проведение внешних и внутренних оценок программ, гендерных проверок и экспертных обзоров. Улучшение

положения в этой стратегической области связано с привлечением общесистемных профессиональных межучрежденческих сетей, таких как Группа Организации Объединенных Наций по оценке и представители служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций. Третий показатель способствует учету гендерных факторов в процессе утверждения программ и может быть связан с областью 2 (совершенствование управления, ориентированного на конкретные результаты).

Диаграмма IV

Общая оценка показателей эффективности в области 4: выделение достаточных людских и финансовых ресурсов (ПЭ 8: отслеживание ресурсов; ПЭ 9: выделение ресурсов; ПЭ 10: гендерная архитектура и гендерный паритет; ПЭ 11: организационная культура)

(проценты)

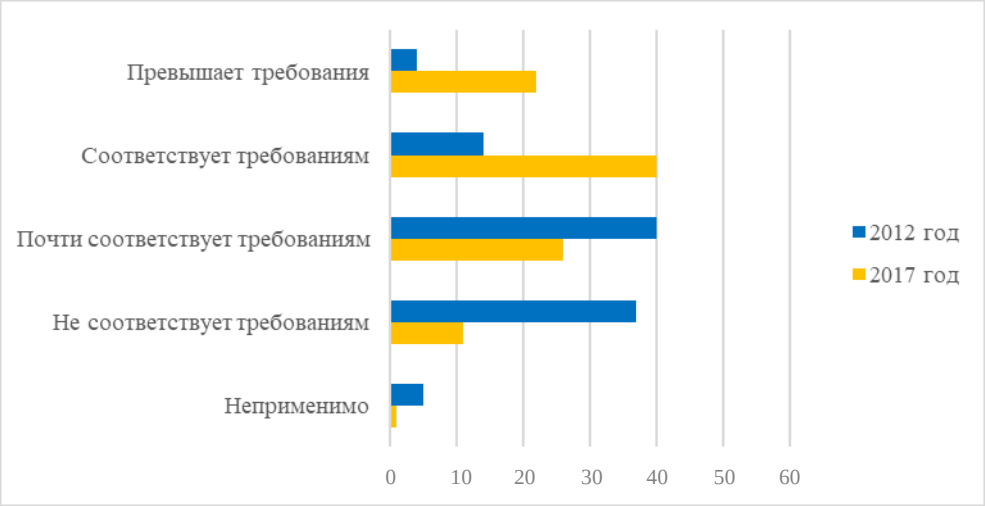


Эти показатели предназначены для оценки людских и финансовых ресурсов, выделяемых для осуществления процесса интеграции гендерной проблематики. Тенденции в этой области носили менее позитивный характер. Представляющим отчетность структурам приходится сохранять баланс между различными приоритетами, и часто им не хватает ресурсов для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Финансовые ограничения и методы работы оказали негативное влияние на гендерную архитектуру и гендерный паритет. Показатель эффективности по разделу «Организационная культура» связан с реализацией политики содействия созданию условий работы, способствующих достижению гендерного равенства.

Диаграмма V

Общая оценка показателей эффективности в области 5: развитие и укрепление потенциала (ПЭ 12: оценка потенциала; ПЭ 13: развитие потенциала)

(проценты)

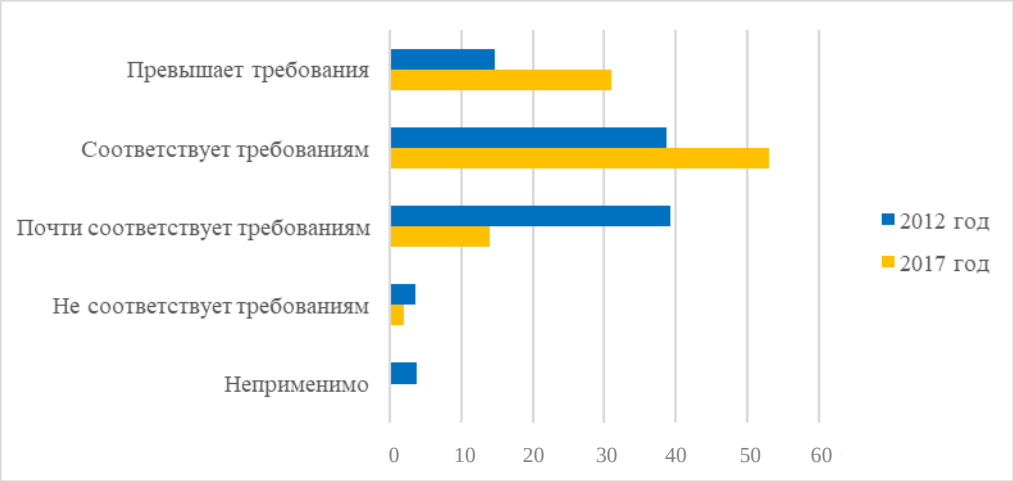


Эти показатели предназначены для оценки развития и укрепления кадрового потенциала, в том числе на уровне старшего руководства, и повышения компетентности в области гендерного анализа, который является важнейшим условием успешного учета гендерной проблематики в политике и программах. Партнерские связи между группами или координаторами по гендерным вопросам и сотрудниками по вопросам обучения и повышения квалификации персонала способствовали достижению прогресса, в частности посредством обучения.

Диаграмма VI

Общая оценка показателей эффективности в области 6: обеспечение согласованности, управление знаниями и информацией (ПЭ 14: накопление знаний и коммуникация; ПЭ 15: согласованность)

(проценты)



Эти показатели предназначены для определения того, каким образом система Организации Объединенных Наций укрепляет общие цели и последовательность методов работы в деле поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, учитывая их соответствующие и конкретные мандаты. Эти показатели были признаны важными для увязки Плана действий с программой на страновом уровне, с тем чтобы государства-члены могли взаимодействовать с согласованной группой Организации Объединенных Наций.

22. Вследствие разнообразия мандатов, моделей деятельности и сферы охвата представляющих отчетность структур возник ряд проблем в отношении осуществления Плана действий. Несколько организаций поставили под сомнение актуальность и применимость ряда показателей. Как считают инспекторы, заметное сокращение не соответствующей требованиям информации во всех стратегических областях свидетельствует о том, что субъекты отчетности разработали внутренние механизмы по сбору данных, необходимых для представления отчетности. Кроме того, снижение показателей по категории «не применимо» показывает, что взаимодействие со Структурой «ООН-женщины» способствовало повышению ответственности организаций благодаря уточнению требований в соответствии с показателями и их актуальности. Координаторы Плана действий также упоминали диалог, начатый в рамках их организаций и в рамках общесистемной сети координаторов, в качестве одной из причин этой позитивной тенденции.

23. В целях преодоления трудностей представляющие отчетность структуры также использовали гибкий подход, принятый Структурой «ООН-женщины» и касающийся осуществления рамочной программы и ее показателей, который высоко оценили многие координаторы. Например, учреждениям с техническим мандатом (Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ), Международная организация гражданской авиации (ИКАО), Международная морская организация (ИМО), МСЭ, ЮНИДО, Всемирная туристская организация (ЮНВТО), Всемирный почтовый союз (ВПС), ВОИС и Всемирная метеорологическая организация (ВМО)) было предложено отодвинуть крайний срок достижения ожидаемых показателей на два года (до 2019 года). Была также принята во внимание и в некоторых случаях учтена специфика департаментов Секретариата Организации Объединенных Наций, выполняющих функции управления и оказания административной поддержки. Однако, по мнению Секретариата Организации Объединенных Наций, существуют нерешенные вопросы. Продолжающийся диалог между Структурой «ООН-женщины» и соответствующими представляющими отчетность учреждениями должен помочь решению вопросов, связанных с тематическими показателями и показателями конкретных учреждений, и обеспечить всем учреждениям возможность представления отчетности в соответствии с их мандатами.

C. Факторы, способствующие осуществлению Плана действий

24. Специалисты по гендерным вопросам в системе Организации Объединенных Наций признают, что ответственность руководителей за принятие мер по реализации Плана действий и создание благоприятных условий является одним из ключевых факторов обеспечения эффективной реализации гендерных компонентов общеорганизационной политики. Аналогичным образом, принявшие участие в беседах и опросах координаторы Плана действий и специалисты по гендерным вопросам подчеркнули тот факт, что помимо надлежащей оценки по показателям для достижения прогресса в деле актуализации гендерной проблематики необходимы благоприятные и стимулирующие условия, поскольку осведомленность сама по себе не обеспечивает углубленных и устойчивых изменений в организационной культуре. Структура «ООН-женщины» подготовила анализ факторов прогресса за период 2012–2016 годов[16]. На диаграмме VII ниже представлены факторы, способствующие эффективному осуществлению Плана действий, которые были выявлены Структурой «ООН-женщины» и упоминались представляющими отчетность учреждениями в ходе настоящего обзора. В приложении III подробнее рассматриваются относящиеся к конкретным показателям благоприятствующие факторы и виды передовой практики, способствовавшие повышению эффективности деятельности. **Инспекторы рекомендуют административному руководству провести оценку наличия благоприятствующих факторов в их представляющих отчетность подразделениях и возможных методов воспроизведения передовой практики.**

[16] UN-Women, «Drivers of UN-SWAP progress 2012–2016».

Диаграмма VII

Факторы, способствующие осуществлению Общесистемного плана действий (2012–2017 годы)

Разработка рамочной программы и руководящих принципов

Рамочная программа разрабатывается на основе процесса консультаций и с учетом меняющихся потребностей

Привлечение и поддержка общесистемных профессиональных сетей

Управление и руководство

Поддержка и стимулирование со стороны руководящих органов, государств-членов и сообщества доноров

Поддержка со стороны высшего руководящего звена и административного руководства

Институциональные меры

Включение целей и показателей Плана действий в общесистемную матрицу результатов

Создание подразделения по гендерным вопросам и системы координаторов

Придание официального характера ролям и ответственности руководителей в процессе отчетности

Четкие внутренние механизмы отчетности

Выделение достаточных ресурсов для осуществления мер по достижению поставленных целей

Четкие планы действий, дополняющие гендерную политику или гендерные компоненты общеорганизационной политики

Источник: подготовлено ОИГ на основе информации, предоставленной в рамках ответов на вопросник для организаций и в ходе бесед.

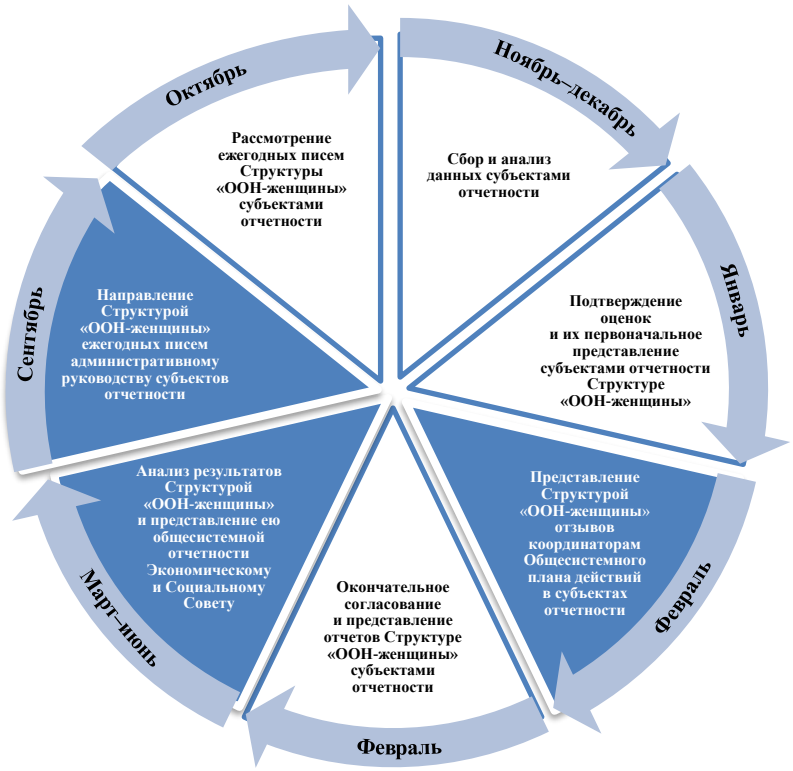
25. Показатели Общесистемного плана действий могут не отражать все достижения, касающиеся актуализации гендерной проблематики и обеспечения равенства в представляющих отчетность структурах, поскольку некоторые организации (такие, как ЮНИСЕФ и Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве) обнаружили, что достигнутый ими прогресс и их инициативы недостаточно полно фиксируются с помощью рамочных показателей. Помимо прогресса в отношении оценки по показателям эффективности в настоящем обзоре также были отмечены другие внутренние преимущества для представляющих отчетность структур, связанные с их участием в реализации Плана действий. Во-первых, в целом вырос уровень осведомленности о гендерных проблемах и гендерными вопросами занимается не только основное подразделение по гендерным вопросам (в тех случаях, когда оно существует), но и целый ряд заинтересованных сторон внутри организации, которым предлагается вносить вклад в ежегодную отчетность. **План действий способствовал налаживанию диалога между различными оперативными подразделениями**, ряд которых, возможно, ранее не имели прямых каналов связи между собой. «Программа дала возможность устранить разобщенность в нашей работе», — заявил один из координаторов Плана действий. Во-вторых, помимо назначения специального координатора для осуществления общего руководства представлением отчетов по Плану действий в некоторых организациях вырос, иногда значительно, потенциал для решения вопросов, связанных с надлежащим учетом гендерной проблематики. УНП ООН разработало глобальную гендерную программу, реализуемую при поддержке специальной группы по гендерным вопросам. Назначение старшего сотрудника по гендерным вопросам в МСЭ способствовало координации работы по представлению отчетности. В Секретариате Организации Объединенных Наций некоторые внутренние группы по гендерным вопросам (например, в Департаменте операций по поддержанию мира, Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека) были усилены, и им был предоставлен

доступ к высшему руководству. Также во многих организациях была возобновлена работа внутренних сетей координаторов по гендерным вопросам (приложение V). Респонденты, участвовавшие в опросах ОИГ, дали положительную оценку тому, в какой степени План действий способствовал улучшению понимания вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин среди старшего руководства и персонала в целом, а также обеспечению учета гендерной проблематики в повестке дня той или иной организации.

D. Процессы и процедуры для осуществления Плана действий

26. Институциональные механизмы, процессы и процедуры, которые представляющие отчетность структуры используют при подготовке своих докладов, представлены на диаграмме VIII, иллюстрирующей этапы сбора, проверки и представления данных для Структуры «ООН-женщины» с помощью специальной онлайновой платформы. Представление отчетности по Плану действий для участвующих структур задумывалось как итеративный процесс с годичным циклом, осуществляемый при участии назначенных координаторов от организаций, а также ответственных лиц и организационных подразделений, отвечающих за сбор данных и представление отчетности по тематическим показателям эффективности. На различных этапах цикла возможно взаимодействие со Структурой «ООН-женщины», которое приветствуется, если обеспечивается независимость сбора и анализа данных. В завершение цикла заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ежегодно направляет административному руководству каждой представляющей отчетность организации письмо, содержащее анализ достигнутого прогресса, сравнение его в рамках соответствующей категории и предложения относительно улучшений, необходимых для достижения ожидаемых результатов по каждому показателю.

Диаграмма VIII
Годовой цикл Общесистемного плана действий (2012–2017 годы)



Источник: подготовлено ОИГ на основе предоставленной информации и соответствующей документации.

27. В настоящем обзоре особое внимание обращено на существующие между различными учреждениями отличия в плане внутреннего потенциала и экспертных знаний для поддержки осуществления Плана действий. В приложении V собрана информация о гендерной архитектуре представляющих отчетность учреждений. Наличие гендерного подразделения и его место в организационной структуре зависят от мандата и операционной деятельности этих организаций. **Что касается непосредственно осуществления Плана действий, то собранная в рамках настоящего обзора информация показывает, что большинство учреждений приложили усилия к тому, чтобы назначить специализированного координатора для осуществления общего руководства реализацией Плана действий и представлением отчетности о ее ходе, а также распределить обязанности между руководителями подразделений в целях предоставления необходимой информации.**

28. Эти различия коррелируют с мнениями координаторов Плана действий относительно процесса представления отчетности. В целом респонденты, принимавшие участие в опросе ОИГ, сочли требования в отношении отчетности осуществимыми, однако 15% опрошенных, преимущественно из небольших учреждений с меньшим внутриорганизационным опытом работы в гендерной сфере и потенциалом, оценили эти требования как «трудновыполнимые». Ответы организаций на вопросник ОИГ свидетельствуют об аналогичной оценке, и восприятие процесса отчетности по Плану действий, вероятно, связано с существующей в организациях культурой управления, ориентированного на достижение конкретных результатов. Инспекторы также отметили, что организации, обладающие более развитым гендерным механизмом, выразили бóльшую уверенность в устойчивости результатов данной программы.

E. Улучшение контроля качества в целях укрепления доверия

29. В своих резолюциях 2016/2 и 2017/9 Экономический и Социальный Совет подчеркнул необходимость повышения согласованности и точности отчетности в целях содействия институционализации систем обеспечения прозрачности и надежности подотчетности. Поскольку основой Общесистемного плана действий являются самостоятельная оценка и представление отчетности, инспекторы отметили, что, согласно ответам на вопросник ОИГ, представляющие отчетность структуры уверены в том, что действующие механизмы обеспечения качества гарантируют корректное представление отчетности в соответствии с требованиями, установленными в выпускаемых Структурой «ООН-женщины» технических записках. В отношении доверия, действительно, важно обеспечить уверенность в том, что План действий представляет собой не просто бюрократическое мероприятие, а отражает реальное положение внутри представляющих отчетность структур и, следовательно, внутри данной системы. Инспекторы отметили, что менее половины координаторов Плана действий считают существующие в их организациях механизмы обеспечения качества достаточно эффективными для гарантии точности представляемой отчетности. Это наблюдение внушает некоторые опасения. В ряде представляющих отчетность учреждений потенциальным фактором риска в плане обеспечения качества считается то, что процесс сбора данных и первоначальное представление сжаты до нескольких недель в начале календарного года.

30. Механизмы обеспечения качества, выявленные в представляющих отчетность структурах в ходе настоящего обзора, заметно различаются. Как минимум изучение и утверждение ответственными лицами дополнялось одобрением руководителей соответствующих подразделений. Такие представляющие отчетность структуры с хорошо сформированной гендерной архитектурой смогли обеспечить диалог и взаимодействие между гендерными подразделениями и ответственными лицами в целях консолидации и проверки информации, а также подтверждения оценок. Окончательное утверждение на уровне административного руководства также может рассматриваться как дополнительный уровень обеспечения качества. В некоторых представляющих отчетность структурах показатели эффективности, связанные с

надзором, подвергаются более тщательной проверке. **Инспекторы считают положительным опытом проводимый Группой Организации Объединенных Наций по оценке обзора информации, предоставленной всеми субъектами отчетности по показателю эффективности 5, в целях обеспечения согласованного подхода к выставлению рейтинговых оценок. В случае необходимости такая практика могла бы быть распространена и на другие показатели эффективности и сети.**

31. После первоначального представления данных Справочная служба Структуры «ООН-женщины» высказывает свое мнение относительно полученной информации и оценки, выставленной по каждому показателю, на основании фактов, представленных субъектом отчетности[17]. Справочная служба располагает ограниченными возможностями и должна изучить информацию в сжатые сроки, установленные для выпуска официальной документации к июньской сессии Экономического и Социального Совета. Отзывы предоставляются только для сведения, и представляющие отчетность структуры сами принимают решение о том, следует ли учитывать их в представляемых ими итоговых материалах. В своих ответах на вопросник ОИГ эти структуры указали на высокую вероятность учета отзывов Структуры «ООН-женщины» в их итоговых отчетах. Разработанное Структурой «ООН-женщины» техническое руководство также содействует обеспечению контроля качества, поскольку в нем уточняются требования в отношении отдельных показателей с учетом специфики каждой организации, а также руководство для представляющих отчетность структур при выставлении оценок. Настоящий обзор показал, что в рамках существующих возможностей Структура «ООН-женщины» не может взять на себя более значительную роль в этом отношении. **Ответственность за осуществление контроля качества должна быть возложена на представляющие отчетность структуры, причем цель должна заключаться в обеспечении прогресса в деле учета гендерной проблематики в их стратегиях и программах, а не в ориентации на выставление оценок.**

32. Инспекторы отметили, что возможности механизмов для проведения коллегиальных оценок с другими структурами, как это предусматривалось при запуске Плана действий, в ходе первого этапа носили ограниченный характер. В силу финансовых ограничений и трудностей с выявлением соответствующих специалистов были проведены только три коллегиальные оценки с участием семи представляющих отчетность структур. Сравнение учреждений системы Организации Объединенных Наций с различными мандатами, бюджетами, кадровым составом и методами работы может привести к тому, что коллегиальная оценка не будет носить конструктивного характера; возможность такого мероприятия следует рассматривать только применительно к учреждениям, имеющим сходные мандаты, структуры и функции. Инспекторы узнали о том, что в ходе второго этапа осуществления Плана действий ожидается укрепление этого механизма. Хотя коллегиальные оценки могут представлять некоторый интерес с точки зрения изучения и распространения передового опыта, **инспекторы предупреждают о том, что такой процесс имеет определенные ограничения в отношении независимости и беспристрастности, а также может оказаться трудоемким и неэффективным с точки зрения использования ресурсов**. Вместо этого, как показано в главе V, несколько организаций системы Организации Объединенных Наций (такие, как МАГАТЭ, МОТ, ПРООН, ЮНИСЕФ и Всемирная продовольственная программа (ВПП)) провели независимые оценки или проверки в отношении осуществления их собственной гендерной политики или ее реализации в рамках соответствующего плана действий. В некоторых случаях эти оценки или проверки включали обзор осуществления Общесистемного плана действий.

33. **В целом инспекторы сошлись во мнении относительно того, что благодаря реализации Плана действий в большинстве структур была укреплена внутренняя подотчетность и к этой проблематике было привлечено внимание**

[17] Группа Организации Объединенных Наций по оценке руководит работой Справочной службы в отношении выполнения оценки по показателю 5.

руководителей старшего звена и руководителей структурных подразделений, участвующих в представлении отчетности. Осуществленные меры, разработанные стратегии и сложившаяся практика являются достаточными для вывода о том, что процедуры гарантии качества являются для большинства организаций адекватным способом держать руку на пульсе оценки эффективности своей деятельности по итогам года. Как отмечалось ранее, это важно для обеспечения доверия; кроме того, постоянное внимание следует уделять обеспечению эффективности механизмов гарантии качества. Опираясь на существующий передовой опыт, инспекторы рекомендуют представляющим отчетность структурам осуществлять регулярную оценку своих внутренних механизмов контроля качества и по мере необходимости принимать корректирующие меры.

34. Как ожидается, осуществление следующей рекомендации приведет к повышению транспарентности и подотчетности в представляющих отчетность структурах и будет способствовать накоплению организационного опыта.

Рекомендация 1

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует на регулярной основе проводить критическую оценку механизмов обеспечения качества в их организациях в целях гарантии точности выставления оценок по показателям в рамках Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в соответствии с техническими записками, выпущенными Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и подкрепления этих оценок соответствующими фактическими данными.

III. Общесистемный план действий как механизм подотчетности и контроля эффективности деятельности

35. Одна из основных целей Плана действий состоит в «расширении возможностей системы Организации Объединенных Наций брать на себя ответственность и действовать единым и более всеобъемлющим образом для поддержки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин»[18]. В целях обеспечения последовательного подхода вопросы подотчетности рассматриваются в рамках Плана действий на уровне как системы Организации Объединенных Наций, так и отдельных структур. В настоящей главе рассматриваются различные уровни подотчетности, предусмотренные рамочной программой, и их особая роль в обеспечении контроля эффективности деятельности и принятии решений, касающихся актуализации гендерной проблематики. На уровне системы Организации Объединенных Наций инспекторы проанализировали роль КСР, уделяя особое внимание осуществлению им контроля за тем, как План действий обеспечивает реализацию принятой в 2006 году политики. Также был изучен основной общесистемный механизм представления отчетов об осуществлении Общесистемного плана действий, который функционирует в рамках Экономического и Социального Совета. Применительно к отдельным представляющим отчетность структурам изучались роль соответствующих руководящих органов и высшего и административного руководства, а также процессы и процедуры, призванные обеспечить выполнение Плана действий другими руководителями и сотрудниками.

36. В дополнение к мандатам и функциям четырех подразделений, которые были объединены для создания Структуры «ООН-женщины»[19], Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций также возложила на новое подразделение функцию руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Более подробно эта функция рассматривается в главе IV. Рекомендации, содержащиеся в настоящей главе, касаются областей, положение в которых может быть улучшено в целях повышения подотчетности в рамках как всей системы, так и представляющих отчетность структур.

A. Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций

37. Члены КСР выделили подотчетность в качестве первой стратегической области для поддержки политики 2006 года[20]. Они заявили о своем «намерении продолжать стремиться к достижению целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин как на коллективной основе в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и на индивидуальной основе в рамках [их] конкретных организаций, в рамках согласованного и скоординированного осуществления стратегии всестороннего учета гендерной проблематики, принятой Экономическим и Социальным Советом в его согласованных выводах 1997/2».

38. **Одобрение этого рамочного механизма в качестве некоего плана действий со стороны КСР свидетельствует о твердой приверженности руководства всех организаций системы осуществлению этой политики. Настоящий обзор показал, что такое одобрение воспринимается как краеугольный камень успеха Плана**

[18] UN-Women, «UN-SWAP: A plan to improve gender equality and the empowerment of women across the UN system», 2014.

[19] Отдел по улучшению положения женщин, Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин, Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин.

[20] См. CEB/2006/2 и Corr.1.

действий. Являясь межучрежденческим координационным механизмом, КСР не осуществляет мониторинг хода выполнения согласованных мер. После утверждения этой политики и соответствующего плана действий КСР продолжает уделять пристальное внимание гендерным вопросам путем проведения в своих сетях тематических обсуждений, затрагивающих конкретные аспекты, такие как гендерные показатели и гендерный паритет, в целях ускорения прогресса в обеспечении всестороннего учета гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций. Однако анализ документации показал отсутствие какого-либо официального мониторинга со стороны КСР или его главных комитетов, направленного на оценку достигнутого в рамках Плана действий прогресса. Такое отсутствие официального мониторинга означает, что индивидуальная и коллективная заинтересованность в достижении результата не помогли системе выявить области, требующие дополнительного внимания, либо области, в рамках которых реализация Плана действий оказалась успешной.

39. По мнению инспекторов, КСР следует провести всеобъемлющий обзор результатов, достигнутых в ходе осуществления первого этапа Общесистемного плана действий, с тем чтобы дать оценку его успехам и проблемам. Такая дискуссия должна опираться на глубокий анализ, проведенный Структурой «ООН-женщины» на основе коллективных и индивидуальных результатов, чтобы дать возможность принять решения относительно дальнейших действий по решению сохраняющихся проблемных вопросов, в том числе касающихся выделения ресурсов (людских и финансовых), если в этом возникает необходимость. Существует также возможность официально одобрить обновленный вариант Общесистемного плана действий (2.0) в знак продолжения поддержки этой программы, а также курса на гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин.

40. Как ожидается, осуществление следующей рекомендации приведет к улучшению подотчетности на общесистемном уровне.

Рекомендация 2

До конца 2020 года членам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций следует скоординировать свои действия в рамках существующих механизмов Совета в целях проведения всеобъемлющего обзора результатов осуществления первого этапа Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и обеспечить форум для одобрения рамочной программы, пересмотренной в 2018 году.

B. Экономический и Социальный Совет

41. В своей резолюции 2012/24 Экономический и Социальный Совет обратился к Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций с просьбой представить доклад о поощрении подотчетности в деле учета гендерной проблематики и о прогрессе в осуществлении Плана действий[21]. Это – основной общесистемный механизм контроля эффективности осуществления Плана действий . Доклад готовит Структура «ООН-женщины» на основе материалов, представленных всеми субъектами отчетности, и с 2018 года он поступает на рассмотрение и согласование в Канцелярию Генерального секретаря. Другие доклады, в которых содержится общесистемный взгляд на прогресс в отношении гендерных вопросов, такие как доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций или доклады о работе сессий Межучрежденческой сети по положению женщин и гендерному равенству, содержат ссылки на данный План действий, однако в них отсутствует достаточно подробная информация,

[21] См. E/2012/61, E/2013/71, E/2014/63, E/2015/58, E/2016/57, E/2017/57 и Corr.1 и E/2018/53.

касающаяся их осуществления и позволяющая им служить механизмом обеспечения подконтрольности и отчетности.

42. Экономический и Социальный Совет изучает информацию, содержащуюся в докладе Генерального секретаря и в своих ежегодных резолюциях, касающихся всестороннего учета гендерного фактора, призывает к поощрению институционализации транспарентности и эффективных систем подотчетности с уделением особого внимания оценке учета гендерных аспектов, в том числе на уровне страновых групп Организации Объединенных Наций, путем использования опыта разработки и осуществления Плана действий.

43. Предусмотренный Планом действий рамочный механизм обеспечивает возможность осуществления более эффективного контроля за прогрессом в области учета гендерной проблематики на систематической и согласованной основе. Это – поистине уникальная модель в данной системе. Структура «ООН-женщины» приняла на себя обязательство сохранять конфиденциальность оценок, выставленных отдельными структурами, до первого цикла представления отчетности в целях укрепления доверия, предотвращения завышенных оценок и усиления чувства ответственности среди представляющих отчетность структур, т. е. субъектами отчетности. В конечном счете основное внимание в рамках данного подхода уделяется результатам, достигнутым в отношении каждого показателя эффективности, в сравнении с оценками за предыдущий год и исходными данными, представленными в 2013 году. В представленном материале содержатся совокупные оценки, которые были получены этими субъектами по нескольким категориям, определенным Структурой «ООН-женщины» исходя из их моделей операционной деятельности. Эта кластерная отчетность дополняется совокупными общесистемными показателями, предназначенными для измерения прогресса в 66 представляющих отчетность структурах, в числе которых как небольшие учреждения, так и крупные организации, нормативные и оперативные подразделения, а также структуры, базирующиеся в Центральных учреждениях и развернутые на местах, причем контекст и степень дезагрегирования ограниченны.

44. При таком подходе не предусматривается подробное рассмотрение аномальных значений, а также не обеспечивается основа для ответственности каждого субъекта отчетности за результаты своей деятельности, вне зависимости от того, являются ли они положительными или недостаточными и требующими повышенного внимания. Относительно возможности раскрытия дезагрегированных данных высказывались осторожные мнения, поскольку считается необходимым, чтобы в Плане действий сохранялся баланс между подотчетностью и прозрачностью, в частности с целью избежать давления на группы по гендерным вопросам, под воздействием которого они могли бы вносить поверхностные изменения или завышать оценки. Существующий метод отчетности был поставлен под сомнение в ряде ответов на общеорганизационный вопросник ОИГ, в ходе бесед с заинтересованными сторонами и в ответах на вопросы обследования ОИГ. Многие предложения были направлены на повышение прозрачности путем, в частности, представления данных в разбивке по представляющим отчетность структурам. По мнению инспекторов, эти заявления свидетельствуют о том, что первоначальное соглашение уже не соответствует своему назначению и что, с тех пор когда конфиденциальность считалась важной для укрепления доверия и надежности, условия изменились. В своих комментариях к настоящему докладу Секретариат Организации Объединенных Наций заявил о своей готовности взаимодействовать со Структурой «ООН-женщины» в отношении публикации предоставляемой информации, поскольку публичное раскрытие такой информации может помочь структурам Организации Объединенных Наций в осуществлении взаимного обучения и обмене передовым опытом.

45. По мнению инспекторов, необходимо укрепить общесистемный мониторинг и систему представления отчетов об осуществлении Плана действий, используя возможности рамочного механизма. Инспекторы считают, что существует возможность повышения прозрачности путем переформатирования раздела доклада Экономическому и Социальному Совету, посвященного обеспечению общесистемной подотчетности в деле актуализации гендерного фактора, таким образом, чтобы по

отдельным субъектам отчетности были представлены агрегированные и дезагрегированные данные, сопровождающиеся в необходимых случаях комментариями в целях анализа конкретных ситуаций. Это будет способствовать укреплению общесистемной подотчетности, поскольку обеспечит целостную картину, из которой будет ясно, какие структуры системы удовлетворяют требованиям показателей и превосходят их, а какие отстают и по каким причинам. Подготовленный Структурой «ООН-женщины» документ, посвященный факторам прогресса в осуществлении Плана действий (охватывающий период 2012–2016 годов), является хорошим примером проведения анализа, который, по мнению инспекторов, следует представить руководящим органам, стимулируя тем самым систему к принятию более эффективных мер в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

46. Как ожидается, осуществление следующей рекомендации приведет к повышению подотчетности на общесистемном уровне.

Рекомендация 3

Начиная со следующего отчетного периода заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин следует расширить содержание доклада об осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, подлежащего представлению Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Экономическому и Социальному Совету, и сообщить о прогрессе, достигнутом отдельными представляющими отчетность структурами, факторах успеха и проблемах, с которыми сталкиваются эти структуры.

C. Представляющие отчетность структуры

47. Помимо общесистемного подхода стратегия, включенная в общесистемную политику Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, предусматривает, что одним из важнейших условий прогресса является подотчетность на уровне отдельных субъектов отчетности. Согласно данной политике, «хотя желаемая цель состоит в достижении согласованной общесистемной подотчетности, отдельные учреждения Организации Объединенных Наций сохранят свою способность расширить или укрепить свой внутренний подход к подотчетности с учетом своих конкретных мандатов и функций»[22]. Общесистемный План действий охватывает различные уровни подотчетности внутри представляющих отчетность структур, поскольку показатели, подлежащие, согласно мониторингу, Плану, могут касаться административного руководства, руководителей среднего звена и персонала в целом. Это – ключевая особенность Плана действий, поскольку представляющие отчетность структуры могут реально влиять на положение дел, принимая конкретные меры. Основываясь на ответах, касающихся каждого показателя эффективности деятельности, можно сделать вывод, что реакция большинства этих структур в начале осуществления Плана действий была позитивной и они приняли меры по содействию его осуществлению с учетом специфики и своего потенциала.

Повышение роли руководящих органов

48. Некоторые члены руководящих органов организаций системы Организации Объединенных Наций проявили большой интерес к гендерным вопросам, притом что это зависит от мандата конкретной организации. В отношении самого Общесистемного плана действий следует отметить, что руководящие органы

[22] CEB/2006.2.

реагировали на него различным образом. Инспекторам известно о нескольких случаях официального одобрения Плана действий. Например, Полномочная конференция Международного союза электросвязи поручила Генеральному секретарю МСЭ выполнить обязательство по представлению докладов в соответствии с требованиями Плана действий и в целях улучшения показателей эффективности. Есть и иные примеры. Так, Административный совет МОТ обратился к Международному бюро труда с просьбой о приведении своего плана действий по гендерным вопросам в максимально полное соответствие с шестью областями Общесистемного плана действий, а Генеральная конференция ЮНИДО поручила Генеральному директору ЮНИДО достичь в полном объеме соответствующих показателей эффективности, предусмотренных Общесистемным планом. Исполнительный совет ЮНЕСКО принял к сведению информацию, предоставленную секретариатом, и призвал Генерального директора ЮНЕСКО продолжить деятельность по осуществлению Плана. В некоторых случаях показатели, установленные в Общесистемном плане действий, были в разной степени включены в гендерную политику, и эта политика была представлена соответствующим директивным органам (например, в таких организациях, как ПРООН, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), ВНП, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и ВМО) и одобрена ими, как это показано в приложении IV. По данным Структуры «ООН-женщины», по завершении первого этапа программы политика по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин большинства представляющих отчетность структур соответствует Плану действий и регулярно пересматривается директивными органами, что создает дополнительный уровень подотчетности.

49. Способы получения руководящими органами информации от соответствующих субъектов отчетности о результатах осуществления Плана действий существенно различаются (см. приложение IV). Инспекторы обращают внимание на используемую МСЭ практику, в рамках которой Генеральный секретарь препровождает ежегодные письма Структуры «ООН-женщины» Совету МСЭ в качестве информационного документа. Что касается Секретариата Организации Объединенных Наций, то сводная информация, которую Структура «ООН-женщины» готовит для общесистемного доклада, дает общее представление о 32 департаментах, управлениях и региональных комиссиях, представляющих доклады в рамках Плана действий. В качестве примеров другого рода можно отметить такие организации, как Центр по международной торговле (ЦМТ), ЮНЕСКО и ВМО, когда членам руководящих органов предоставляется конкретная информация, касающаяся Плана действий. В большинстве случаев информация о достижениях, связанных с Планом действий, предоставляется в рамках других механизмов отчетности о реализации гендерной политики (в МОТ, ПРООН, ЮНИДО и ВПП) или в качестве части доклада об управлении людскими ресурсами (как, например, в МАГАТЭ, ИКАО, ИМО, Объединенной программе Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС), Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ ООН), БАПОР, ЮНВТО и ВОЗ); в ряде случаев предоставляется только частичная информация по некоторым показателям, не обязательно обозначенным как успехи, достигнутые в рамках Плана действий. Как уже отмечалось, в некоторых субъектах отчетности (фондах и программах и Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО)) отчетность по Плану действий была включена в более широкие требования относительно представления отчетности руководящему органу в рамках их системы оценки общеорганизационных результатов, что считается передовым опытом.

50. В более широком контексте появление Плана действий может рассматриваться как возвращение к декларациям, принимавшихся на регулярно проводившихся международных конференциях по положению женщин, и другим международным документам. Инспекторы считают, что отслеживание прогресса в области актуализации гендерной проблематики в различных организациях в целях достижения гендерного равенства и дальнейшего расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций является фидуциарной обязанностью. Инспекторы также полагают, что руководящие органы призваны играть важную роль

в осуществлении контроля за действиями, предпринимаемыми организациями, и результатами, достигнутыми как при осуществлении Плана действий, так и в более глобальном контексте – в достижении цели гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Это перекликается с оценками, проведенными в последнее время в ряде организаций системы, которые рекомендовали руководящим органам отчетность такого рода в целях повышения уровня подотчетности[23]. Как ожидается, такая степень прозрачности будет способствовать дальнейшему укреплению подотчетности административных руководителей и улучшению общих показателей в области учета гендерной проблематики. Как заявил высокопоставленный служащий одного представляющего отчетность учреждения, осуществление Плана действий становится вопросом управления, а не бюрократической управленческой деятельности. Инспекторы считают, что в ежегодном письме Структуры «ООН-женщины», содержание которого более подробно описывается в главе V, имеется существенная информация, дающая руководящим органам возможность провести более качественный анализ выполнения Плана действий, дать стратегические указания и поручить административным руководителям принять корректирующие меры, в случае когда это будет сочтено необходимым. В рекомендации 4 содержится призыв распространять это письмо среди членов руководящих органов вместе с указаниями в отношении мер, которые должны быть приняты. Цель состоит не в создании дополнительных бюрократических механизмов, а в том, чтобы вывести обсуждение на самый высокий уровень организационной структуры. Для этого могут использоваться меры, изложенные в планах действий по исправлению положения, которые субъекты отчетности обязаны включать в свою отчетность, представляемую в онлайновом режиме, и в существующие механизмы отчетности, действующие в нескольких организациях (см. приложение IV).

51. Как ожидается, осуществление следующей рекомендации приведет к повышению прозрачности и подотчетности в представляющих отчетность структурах.

Рекомендация 4

Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести обзор направленного Структурой «ООН-женщины» административному руководству ежегодного письма, который должен сопровождаться указаниями в отношении стратегий и мер, принятие которых предусмотрено административными руководителями для обеспечения более строгого соблюдения показателей, включенных в Общесистемный план действий, а также информацией об их ожидаемом вкладе в достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин.

Заинтересованное участие высшего и исполнительного руководства

52. В рамках общесистемной политики Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин административные руководители обязались активно направлять деятельность своих организаций, с тем чтобы гендерная проблематика нашла отражение во всех их практических действиях, стратегиях и программах. Структура «ООН-женщины» признала приверженность и поддержку со стороны высшего руководства в отношении Плана действий, а также обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин одним из важнейших факторов успеха[24]. Во всех ответах на общеорганизационный вопросник ОИГ отмечалось наличие такой поддержки и приверженности на уровне высшего руководства.

53. Инспекторы подчеркивают, что План действий следует рассматривать не только как процесс представления отчетности, но и как возможность продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин путем осуществления

[23] См., например, WFP, *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?* January 2014.
[24] См. UN-Women, «Drivers of UN-SWAP progress 2012–2016».

конкретных действий. Административные руководители представляющих отчетность структур обязаны принять меры по осуществлению Плана действий и добиться ощутимого прогресса в создании благоприятных условий. Результаты проведенного ОИГ опроса показывают, что поддержка со стороны руководства могла бы быть более весомой.

54. Одним из примеров повышенного внимания к гендерным вопросам со стороны руководства в системе Организации Объединенных Наций является Международная инициатива «Сеть борцов за гендерное равенство». Однако действенными показателями служат принимаемые высшим и исполнительным руководством решения о претворении обязательств в конкретные шаги. Эти решения могут касаться гендерной архитектуры в рамках представляющих отчетность организаций, в частности наличия подразделения по гендерным вопросам и обеспечения его ресурсами, а также создания общеорганизационной сети координаторов по гендерным вопросам. В приложении V представлены параметры для сопоставления представляющих отчетность структур в этом отношении. Что касается интереса со стороны исполнительного руководства, то одним из выявленных примеров передового опыта является включение достигнутых при осуществлении Плана действий результатов в повестку дня заседаний высшего руководства в целях обсуждения достижений организации и корректировочных мер, иногда в присутствии представителя подразделения по гендерным вопросам в качестве участника или наблюдателя. В некоторых организациях подразделения по гендерным вопросам проводят для старших руководителей брифинги, посвященные гендерным вопросам, и в частности Плану действий. В нескольких организациях существует специальный руководящий комитет по гендерным вопросам, который отвечает за проведение обзора результатов выполнения Плана действий. Еще одним примером передового опыта является активное освещение гендерной проблематики и расширение прав и возможностей подразделения по гендерным вопросам путем предоставления ему прямого доступа к исполнительному руководству.

55. Что касается Секретариата Организации Объединенных Наций, то его департаменты, управления и региональные комиссии рассматриваются в качестве отдельных структур, представляющих отчетность в рамках Плана действий. В отсутствие общесекретариатской политики по гендерным вопросам некоторые руководители департаментов и управлений предприняли инициативы по реализации конкретных планов действий и политики, что находится в рамках делегированных им полномочий, однако они также должны придерживаться общеорганизационной политики в области найма и профессиональной подготовки.

56. Общесистемный план действий призван обеспечить внедрение механизмов подотчетности и на более низких иерархических уровнях в рамках представляющих отчетность структур. Одним из выявленных в связи с этим примеров передового опыта является официальное закрепление функций и обязанностей в области гендерной политики или в рамках конкретного механизма подотчетности по гендерной проблематике как за координаторами выполнения Плана действий, так и за руководителями подразделений, принимая во внимание выполняемый ими объем работы и затрачиваемое на это время (в таких организациях, как МСЭ, Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), ЮНИДО и Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве). Включение показателей или целей Плана действий в общеорганизационные инструменты стратегического планирования также обеспечивает мощный стимул для подотчетности и представления отчетности, согласовывая отчетность, связанную с достижениями в рамках Плана действий, с представлением отчетности по общеорганизационным задачам (как, например, это имеет место в ФАО, ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ). Ряд структур также включили гендерную проблематику в свою внутреннюю систему служебной аттестации как для руководителей, так и для персонала в целом (к ним относятся Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по политическим вопросам, ЦМТ, ПРООН, Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, ЮНЕСКО, ВОЗ и ВМО). Следует отметить, что во многих случаях эти элементы ориентированы на достижение

гендерного паритета, а не на более широкие компоненты подхода, основанного на учете гендерной проблематики.

57. В результате участия в реализации Плана действий возникает значительный объем информации для внутреннего пользования. Общеорганизационные ответы на вопросник ОИГ свидетельствуют о том, что эта информация и связанные с ней результаты и выводы не рассматриваются на постоянной основе старшим руководством или другими руководящими комитетами, а также не распространяются на систематической основе среди руководителей среднего звена. Инспекторы считают, что представляющие отчетность структуры могут более широко использовать информацию об исполнении Плана действий в целях дальнейшего формирования культуры, ориентированной на обеспечение подотчетности.

58. Аналогичным образом после завершения подготовки ежегодной отчетности по Плану действий достигнутые в отношении показателей эффективности успехи и извлеченные уроки не всегда используются последовательным образом в деятельности по обмену знаниями. По-прежнему крайне редко встречается их размещение на корпоративных веб-сайтах или в закрытых сетях, а также включение в информационно-пропагандистские материалы. Это – важный вопрос с точки зрения транспарентности и подотчетности. По мнению инспекторов, существуют возможности для повышения транспарентности и публичного раскрытия такой информации. К существующему передовому опыту использования собранной информации относится включение информации о Плане действий в публикуемые информационно-пропагандистские материалы (например, в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве) или внутренние коммуникационные материалы (например, в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению). **Высшему и исполнительному руководству представляющих отчетность структур предлагается изучить дополнительные и инновационные каналы распространения информации о Плане действий в контексте работы данной организации по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.** Наконец, вопросы обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин должны быть включены в общеорганизационные коммуникационные стратегии.

IV. Функции координации и содействия, осуществляемые Структурой «ООН-женщины»

A. Общесистемная координация

59. Как отмечалось ранее, Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций уполномочила Структуру «ООН-женщины» обеспечить руководство, координацию и поощрение подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин[25]. Под действие этого мандата подпадают разработка рамочной программы Общесистемного плана действий, осуществление координации и содействия ее осуществлению, что подтверждалось Экономическим и Социальным Советом в его резолюциях по актуализации гендерной проблематики начиная с 2012 года. При выполнении этого мандата Структура «ООН-женщины» столкнулась с необходимостью объединения вертикальной подотчетности в рамках каждой организации с горизонтальной подотчетностью в рамках всей системы Организации Объединенных Наций для формирования чувства общности в отношении работы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин[26]. Эта задача относится также к вопросам координации и содействия осуществлению Плана действий, поскольку Структура «ООН-женщины» отмечала, что она не является «полицейской» организацией и не считает, что организации должны отчитываться перед ней о ситуации с осуществлением их гендерной политики. В рамках Плана действий **Структура «ООН-женщины» несет ответственность за то, каким образом она координирует реализацию Плана действий и содействует его осуществлению, обеспечивает руководство и обратную связь для представляющих отчетность структур и содействует общесистемному прогрессу в области подотчетности в отношении обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**.

60. Инспекторы отметили положительную оценку со стороны представляющих отчетность структур в отношении деятельности Структуры «ООН-женщины», направленной на координацию и содействие осуществлению Общесистемного плана действий. Используя общую рамочную основу, Структуре «ООН-женщины» удалось сосредоточить внимание организаций системы Организации Объединенных Наций на вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и реализовать таким образом положения Пекинской декларации и Платформы действий, а также резолюции Экономического и Социального Совета об учете гендерной проблематики и ви́дение членов КСР. Ответы на общеорганизационный вопросник ОИГ, беседы, проведенные с должностными лицами различных уровней, и высказанные в рамках обследования ОИГ мнения подтвердили эту точку зрения.

61. Структура «ООН-женщины» добилась особого успеха в использовании существующих межучрежденческих сетей, в том числе Межучрежденческой сети по положению женщин и гендерному равенству, Группы Организации Объединенных Наций по оценке, Сети по финансовым и бюджетным вопросам КСР и представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций, поощряя эти сети брать на себя все бо́льшую ответственность за предоставление технического и профессионального руководства в области достижения соответствующих показателей эффективности, включенных в Общесистемный план действий. Это вполне соответствует резолюции 2015/12 Экономического и Социального Совета, в которой содержится призыв к мобилизации общесистемного механизма в целях повышения ответственности за достижение соответствующих показателей эффективности Плана действий. Структура «ООН-женщины» связывает сеть с другими соответствующими инициативами, имеющими отношение к

[25] См. резолюцию 64/289 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.

[26] См. UN-Women Independent Evaluation Office, *Coordinating for gender equality results: corporate evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women*, May 2016.

обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (такими, как деятельность по реформированию Организации Объединенных Наций и Целевой группы высокого уровня по вопросам финансирования гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин) в целях поддержания актуальности Плана действий.

62. Структура «ООН-женщины» также провела для руководящих органов серию неофициальных брифингов, посвященных данной программе, и призвала координаторов по гендерным вопросам к поддержанию диалога с руководящими органами этих организаций. Это включает также участие должностных лиц Структуры «ООН-женщины» в совещаниях руководящих органов ряда базирующихся в Женеве и Вене организаций. Кроме того, Структура «ООН-женщины» обратилась к руководителям старшего звена представляющих отчетность структур с просьбой о содействии и поощрении осуществления Общесистемного плана действий.

63. В рамках Структуры «ООН-женщины» координация и содействие осуществлению Плана действий относятся к компетенции Отдела по вопросам координации. Согласно оценке Структуры «ООН-женщины», эквивалент кадровых ресурсов, выделенных для данной программы, равен примерно 2,5 должности (персонал и консультанты). Финансовые ресурсы составили, согласно оценке Структуры «ООН-женщины», 322 454 долл. США, или менее 5% объема соответствующей бюджетной статьи (2016–2017 годы)[27]. Никаких дополнительных ресурсов из регулярного бюджета на координацию и содействие реализации Общесистемного плана действий не выделялось. В 2014 году Структура «ООН-женщины» и Швейцарское агентство в поддержку развития и сотрудничества заключили соглашение о совместном покрытии расходов в целях содействия осуществлению данной программы в течение трехлетнего периода, который был продлен в 2017 году, на общую сумму 600 000 долл. США. В своем ответе на общеорганизационную оценку общесистемной координирующей роли Структуры «ООН-женщины» руководство Структуры отметило, что нехватка ресурсов влияет на ее способность в полной мере выполнять свои общесистемные и межучрежденческие функции. Поскольку в настоящее время эти внебюджетные средства исчерпаны, Структура «ООН-женщины» выразила обеспокоенность по поводу осуществления Общесистемного плана действий 2.0 и распространения среди страновых групп Организации Объединенных Наций специальных форм оценочных листов для оценки прогресса в области обеспечения гендерного равенства.

64. Структура «ООН-женщины» использует эти ресурсы для повышения уровня осведомленности и содействия участию в осуществлении Плана действий в рамках системы Организации Объединенных Наций. Принимая во внимание финансовый контекст, Структура «ООН-женщины» определила приоритеты своей деятельности и распределения ресурсов как на уровне отдельных структур, так и на межучрежденческом уровне. В соответствии с этими приоритетами основное внимание было уделено разработке, апробации и адаптации Плана действий и созданию инфраструктуры для содействия его реализации, в частности с использованием сети координаторов в рамках всей системы. Поддержка представляющих отчетность структур также включала выпуск технических руководящих указаний, содержащих пояснения в отношении показателей эффективности для обеспечения их соблюдения, а также проведение мероприятий по обмену знаниями. **Учитывая вложенные ресурсы, прогресс, достигнутый в результате осуществления данной программы организациями системы Организации Объединенных Наций, значителен.**

[27] Ресурсы, выделяемые для осуществления Плана действий каждой представляющей отчетность организацией, здесь не учитываются и должны быть добавлены при оценке общих расходов, понесенных в рамках системы Организации Объединенных Наций.

B. Содействие осуществлению Плана действий

Концепция и разработка рамочного механизма

65. Общеорганизационная оценка общесистемной координирующей роли Структуры «ООН-женщины» показала, что наибольшая ее успешность была связана с использованием при взаимодействии с другими организациями системы Организации Объединенных Наций подхода, основанного на принципе проведения консультаций и участия[28]. Проведенный инспекторами аналитический обзор, а также высказанные в ходе анкетирования и бесед мнения подтвердили, что этот инклюзивный и основанный на широком участии подход оказался эффективным и был оценен положительно. Было признано, что он имеет исключительно важное значение в контексте общесистемной инициативы по объединению разрозненных структур, и по этому поводу было высказано лишь несколько несогласных мнений. Один из видов передовой практики предполагает осуществление программы на экспериментальной основе с участием небольшого числа организаций до начала реализации последующих вариантов Общесистемного плана действий. **Инспекторы призывают Структуру «ООН-женщины» и далее уделять внимание корректировке рамочного механизма и предоставлению соответствующих руководящих указаний, основанных на накопленном опыте и информации, которая была получена от заинтересованных сторон в представляющих отчетность структурах.** Такой гибкий подход привел к внесению изменений в обновленную версию Общесистемного плана действий (2.0) в виде уточнения существующих показателей эффективности и включения новых, например в отношении управления. **Инспекторы также рекомендуют Структуре «ООН-женщины» включить в доклад Экономическому и Социальному Совету специальный раздел, посвященный внесенным в рамочный механизм изменениям, улучшениям и корректировкам.**

Технические указания и поддержка представляющих отчетность структур

66. Одновременно с началом осуществления Общесистемного плана действий Структура «ООН-женщины» приняла ряд мер, направленных на оказание организациям помощи в его реализации. В связи с этим многие характеризовали группу специалистов Структуры «ООН-женщины» как ориентированную на оказание поддержки клиентам и учет их потребностей. Структура «ООН-женщины» в приоритетном порядке подготовила руководящие документы по разработке стратегий обеспечения гендерного равенства в соответствии с Планом действий, поскольку этот элемент считался особо значимым для достижения прогресса, а также поддерживала разработку гендерной политики путем предоставления экспертных знаний либо частичного покрытия расходов на консультационные услуги[29]. Помощь представляющим отчетность структурам также заключалась в разъяснении требований в отношении показателей, интерпретации данных и уточнении рейтинговых оценок, а также в обучении и обмене знаниями. Эти меры стали весомым вкладом и позволили добиться конкретных изменений в отношении участия представляющих отчетность структур и представленных ими оценок, о чем говорится в пункте 22.

67. В своих ответах на общеорганизационный вопросник ОИГ две трети представляющих отчетность структур указали, что они получали техническую помощь, касающуюся осуществления Плана действий. На диаграмме IX представлены виды поддержки, которые оказывает Структура «ООН-женщины». Наибольшее количество обращений пришлось на долю указаний в отношении показателей эффективности (применимость, требования и отбор оценок), за ней следуют разъяснения относительно пользования онлайновой системой представления отчетности. Инспекторы отметили, что представляющие отчетность структуры высоко

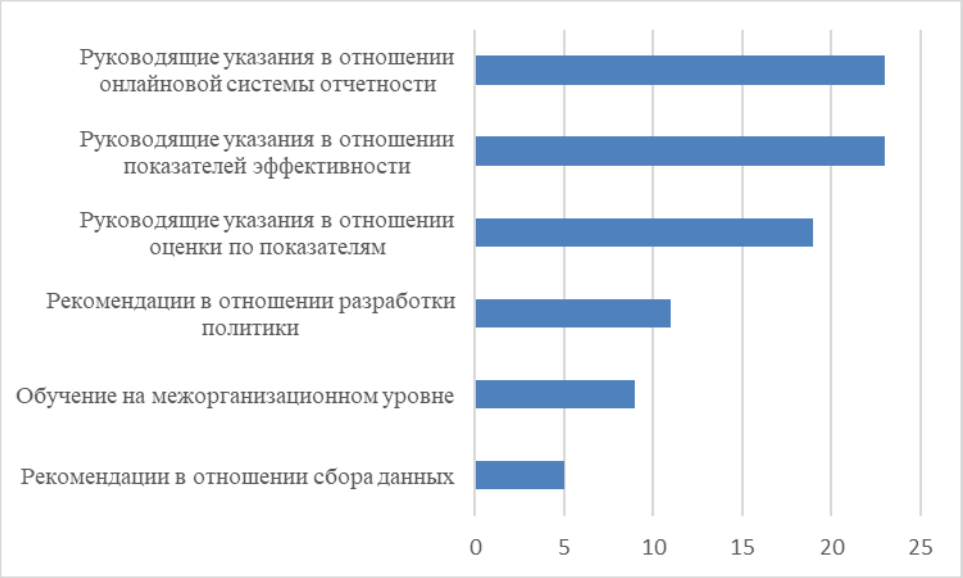
[28] UN-Women Independent Evaluation Office, *Coordinating for gender equality results: corporate evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women*, May 2016.

[29] См. E/2017/57, пункт 35, и UN-Women, «Drivers of UN-SWAP progress 2012–2016».

оценили поддержку со стороны Структуры «ООН-женщины» как в ответах на общеорганизационный вопросник ОИГ, так и на рабочем уровне, на что указали опрошенные ОИГ координаторы. Обзор также показывает, что потребность в поддержке и характер необходимой помощи различаются в зависимости от структуры. По мнению инспекторов, менее крупные учреждения, располагающие ограниченными возможностями и ресурсами, возможно, с большей готовностью принимают поддержку и нуждаются в ней.

Диаграмма IX

Виды поддержки, предоставляемой Справочной службой Структуры «ООН-женщины» для осуществления Общесистемного плана действий (2012–2017 годы), в разбивке по количеству получающих помощь структур



Источник: вопросник ОИГ, 2018 год.

Обеспечение качества

68. В рамках имеющихся ресурсов Справочная служба Структуры «ООН-женщины» проводит анализ информации, предоставленной каждым субъектом отчетности, на соответствие требованиям, содержащимся в технических записках, в отношении контроля качества и точности. Как отмечалось выше, в настоящее время внутренние возможности для выполнения этой задачи ограниченны. Справочная служба может предлагать проведение пересмотра выставленных оценок, а также запрашивать разъяснения и дополнительную вспомогательную документацию. Этот процесс обзора проводится в течение короткого периода времени (три недели), что ограничивает возможности для углубленной проверки и подтверждения достоверности. В любом случае следует отметить, что замечания и предложения, полученные от Структуры «ООН-женщины», предназначены только для рассмотрения, поэтому внесение основанных на них изменений не является обязательным.

Управление знаниями

69. В ходе первого этапа осуществления Плана действий объектами приоритетного внимания Структуры «ООН-женщины» являлись области управления и обмена знаниями, принимая во внимание ограниченность ее ресурсов в отношении как рабочего времени персонала, так и финансовых возможностей. Это крайне важно для выявления примеров передового опыта и учета извлеченных уроков в целях совершенствования внутренней подотчетности, а также в отношении сбора данных и представления отчетности. Процессы взаимодействия, обмена знаниями и обучения способствуют общему пониманию минимальных требований относительно качества и достоверности процесса осуществления Плана действий. В ходе первого этапа

осуществления управлением инициативами в области обмена знаниями занималась преимущественно Структура «ООН-женщины».

70. Одним из основных результатов этой программы является расширение сети координаторов Плана действий в ходе первого этапа осуществления. По мнению более чем двух третей (67%) респондентов, сеть координаторов, число которых увеличилось с 150 в 2012 году до 400 по состоянию на конец 2017 года, помогает им выполнять возложенные на них обязанности. Структура «ООН-женщины» организовала проведение ежегодных встреч всех ключевых участников, проходящих в форме семинара. Такие семинары способствуют выполнению целого ряда задач, таких как обеспечение ясности в отношении требований к отчетности и интерпретации показателей. Они также содействуют укреплению сетевого взаимодействия, предоставив форум для обмена информацией и опытом, межорганизационного обучения на примерах передового опыта и налаживания контактов с экспертами по гендерным вопросам в рамках всей системы. Результатом взаимодействия с экспертами по гендерным вопросам на этих ежегодных семинарах стало выдвижение совместных инициатив, таких как подготовка Международной организацией по миграции и Управлением Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ) видеоматериалов о неосознанной дискриминации. Обсуждение вопросов на этом семинаре получило достаточно хорошие оценки, о чем свидетельствует опрос ОИГ.

71. Проведенные в ходе обследования ОИГ собеседования и поступившие комментарии свидетельствуют о том, что в области управления знаниями предстоит еще сделать многое. Одним из вопросов, вызывающих обеспокоенность, является необходимость повысить удобство использования и техническую надежность онлайновой системы представления отчетности. Еще одной областью, по улучшению которой требуются предложения, являются регулярное обновление и повышение качества документов, размещаемых в центре знаний. Были отмечены предложения, касающиеся дальнейшего привлечения конкретных экспертных знаний и профессиональных умений и навыков в определенных областях, таких как гендерные маркеры, в целях реализации инициатив по обмену знаниями в рамках всей системы. Также было рекомендовано активизировать участие межучрежденческих сетей.

72. Управление и обмен знаниями – это область, которую было бы полезно обеспечить дополнительными ресурсами путем, например, обновления онлайновых учебных модулей, таких как «Я разбираюсь в гендерной проблематике», которые могли бы использоваться представляющими отчетность структурами в масштабах всей системы. Для осуществления второго этапа Общесистемного плана действий (2.0) также потребуются целенаправленное управление и обмен знаниями с отделениями на местах, а также интеграция координаторов-резидентов в качестве ключевых заинтересованных сторон.

73. Инициативы по управлению знаниями могут быть усовершенствованы в целях содействия осуществлению Плана действий на его втором этапе. Инспекторы выяснили, что в этой области уже принимались определенные меры, такие как интеграция центра знаний в систему официальной отчетности, что является позитивным событием. **Структуре «ООН-женщины» следует продолжать создание общесистемного сообщества профессионалов в целях обмена знаниями. Структура «ООН-женщины» также могла бы изучить возможность использования экспертных знаний по гендерным вопросам, имеющихся у преуспевающих в этой области учреждений, в целях оказания помощи тем, кто в ней нуждается, способствуя тем самым укреплению сети по гендерным вопросам и обмену знаниями.** Важным аспектом коммуникации служит выявление взаимосвязи и взаимодополняемости Общесистемного плана действий и других инициатив, направленных на поощрение гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций, таких как Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета и Международная инициатива «Сеть борцов за гендерное равенство».

C. Ежегодные письма, направляемые Структурой «ООН-женщины» исполнительному руководству

74. Ежегодный цикл Общесистемного плана действий завершается письмом, которое заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин направляет исполнительному руководству каждой представляющей отчетность организации. Структура «ООН-женщины» затрачивает немало времени и усилий на проведение анализа информации, полученной от всех 66 субъектов отчетности в целях подготовки персонализированного письма для каждой структуры. В этом письме приводятся оценки в разбивке по показателям эффективности с их эволюцией на протяжении ряда лет и отмечаются прогресс, а также области, нуждающиеся в улучшении, что подтверждается статистическими данными. Кроме того, индивидуальные результаты деятельности той или иной организации рассматриваются в письме в сравнении с результатами аналогичных организаций и системы в целом.

75. Представляющие отчетность структуры используют эти письма различным образом. К выявленным в связи с этим примерам передового опыта относится распространение письма среди старших руководителей, ответственных лиц, участвующих в представлении отчетности, руководителей подразделений, а иногда и среди персонала в целом. Письмо служит важным стимулом для поощрения участия в Плане действий, и подавляющее большинство координаторов считают его эффективным средством, способствующим их взаимодействию с владельцами предприятий. В персонализированном письме Структура «ООН-женщины» признает вклад группы и координаторов по гендерным вопросам, что повышает их авторитет и значимость в данной организации, дает им возможность встречаться с руководителями старшего звена для обсуждения гендерных вопросов. Письмо также служит гендерным группам в тех организациях, где они существуют, дополнительным подспорьем в разъяснении гендерной проблематики руководителям подразделений.

76. О важности этого ежегодного письма свидетельствует тот факт, что оно привлекает внимание высокопоставленных должностных лиц к Плану действий и способствует укреплению гендерной архитектуры и позиций координаторов по вопросам гендерного равенства в рамках представляющей отчетность структуры. В этом письме на руководство организации прямо возлагается ответственность за осуществление Плана действий и всесторонний учет гендерной проблематики и вопросов равенства в целом. Структура «ООН-женщины» использует это письмо в качестве средства привлечения внимания высшего и исполнительного руководства как к достигнутому прогрессу, так и к возникающим трудностям, а также признания хорошей работы и достижений организации. Структура «ООН-женщины» выделяет области, которые требуют особого внимания представляющей отчетность структуры или нуждаются в принятии мер с ее стороны, а также рассчитывает, что содержание этого письма будет использовано для составления плана на следующий цикл представления отчетности. В то же время инспекторы установили, что официальные ответы на такие письма дает лишь ограниченное число представляющих отчетность структур. **В целях укрепления подотчетности инспекторы рекомендуют исполнительному руководству представляющих отчетность структур давать официальный ответ на ежегодное письмо заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя с указанием мер, предназначенных для поддержания или улучшения эффективности их деятельности применительно к показателям, содержащимся в Плане действий.**

77. Структура «ООН-женщины» не проводит сбор информации об осуществлении мер, которые были предложены в упомянутом письме. Отслеживание прогресса на уровне организаций осуществляется из года в год в рамках регулярной отчетности. Поскольку письмо является эффективным механизмом вовлечения исполнительного руководства и обеспечения персонифицированной обратной связи, представления сопоставимых данных и выявления областей, требующих внимания, оно также может стать средством поощрения прозрачности. В связи с этим инспекторы рекомендуют

включить письмо в процесс осуществления Плана действий на более официальной основе и использовать его для обеспечения подотчетности и прозрачности, предлагая высшему и исполнительному руководству соответствующей структуры прокомментировать возможное решение обозначенных проблем и рекомендуя распространить письмо среди членов руководящих органов. **Начиная со следующего цикла представления отчетности заместителю Генерального секретаря/ Директору-исполнителю следует пересмотреть шаблон ежегодного письма, адресованного высшему и исполнительному руководству представляющих отчетность структур, с тем чтобы включить предложение предоставлять в письменном виде информацию относительно их мер по осуществлению Плана действий, основанную на достигнутом на сегодняшний день прогрессе, и решения вызывающих озабоченность вопросов, о которых говорилось в письме.**

V. Заключение

78. В резолюциях Экономического и Социального Совета подчеркивается многогранный характер актуализации гендерной проблематики[30]. Хотя структуры Организации Объединенных Наций уполномочены обеспечивать всесторонний учет гендерных факторов, существуют различия в уровне заинтересованности, конкретных мерах, принятых для выполнения этой задачи, и понимания смысла неразрывной связи их технических областей деятельности с результатами деятельности в области развития, касающейся гендерной проблематики.

79. План действий способствовал формированию общесистемной согласованности в деле актуализации гендерной проблематики и отслеживания ее прогресса. **Инспекторы подчеркивают, что этот успех является достижением поистине общесистемного масштаба, поскольку свой вклад в разработку и внедрение рамочного механизма внесли большинство представляющих отчетность структур.** Настоящий обзор также подтверждает, что из всех аспектов актуализации гендерной проблематики ключевым элементом в достижении прогресса является выделение людских и финансовых ресурсов. Осуществление Плана действий свидетельствует о том, что в целом эта область остается проблемной для системы Организации Объединенных Наций. Внедрение Общесистемного плана действий 2.0 в отделениях на местах потребует выделения дополнительных ресурсов для достижения успеха. Это свидетельствует о сближении с мотивами и рекомендациями Целевой группы высокого уровня по вопросам финансирования гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которая учредила две рабочие группы по механизмам отслеживания финансовых ресурсов и выделению финансовых средств для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. На момент завершения подготовки настоящего доклада инспекторы были проинформированы о том, что рабочие группы, возможно, разработают практические рекомендации для представления Целевой группе на уровне руководителей.

80. В условиях нынешних реформ обеспечение гендерного равенства и достижение гендерного паритета считаются приоритетными направлениями. С момента разработки его первого этапа План действий был пересмотрен и усовершенствован в целях внедрения других уровней подотчетности, которые были признаны общесистемной политикой 2006 года, предусматривавшей создание механизма подотчетности для отслеживания результатов в области развития на страновом и нормативном уровнях. В частности, в рамках этого пересмотра были разработаны новые показатели (приложение I a)). Инспекторы приветствуют внедрение специального показателя, касающегося управления, и отмечают наличие отдельного показателя в отношении гендерного паритета.

81. В 2017 году Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций вновь обратил особое внимание на проблему гендерного паритета, представив Общесистемную стратегию по достижению гендерного паритета, которая включает целевые показатели и содержит призыв обеспечить мониторинг эффективности деятельности в четырех областях (управление и подотчетность, высшее руководство, набор и сохранение персонала, а также создание благоприятных условий)[31]. Хотя сосредоточенность на вопросах паритета позволила ускорить достижение некоторых результатов, это привело к определенной дезорганизации в некоторых частях системы и может отвлечь внимание от последствий актуализации гендерной проблематики и обеспечения гендерного равенства. **Результаты настоящего обзора свидетельствуют о необходимости более четкого информирования о взаимосвязи гендерного паритета, актуализации гендерной проблематики и гендерного равенства. В целях упорядочения и упрощения требований в отношении отчетности необходимо согласовать Общесистемный план действий 2.0 и Общесистемную стратегию по достижению гендерного паритета.**

---

[30] Резолюции 2012/24, 2013/16, 2014/2, 2015/12, 2016/2 и 2017/9 Экономического и Социального Совета.

[31] Организация Объединенных Наций, «Общесистемная стратегия по достижению гендерного паритета», 2017 год.

82. Осуществление Общесистемного плана действий 2.0 началось в 2018 году, а представление организациями отчетности – с января 2019 года. Ожидается, что содержащиеся в настоящем докладе рекомендации будут способствовать укреплению рамочного механизма в отношении как его полезности для системы Организации Объединенных Наций в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, так и доверия к нему как к системе контроля качества работы и инструмента обеспечения подотчетности.

83. В Плане действий содержится как ориентир, так и показатель того, каким образом организации системы Организации Объединенных Наций обеспечивали всесторонний учет факторов гендерного равенства в своем институциональном контексте. Таким образом, План действий представляет собой средство косвенной (опосредованной) оценки степени приверженности организаций учету различных аспектов гендерной проблематики. В рамках системы Организации Объединенных Наций методика, основанная на использовании косвенных показателей, как представляется, является подходящим вариантом для мониторинга таких масштабных вопросов, как учет гендерной проблематики, представляющий собой многогранную тему. В этом случае данная методика может способствовать выявлению мер, которые необходимо принять в целях содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. В идеале наряду с более широким анализом она должна стать основой для принятия решений, направленных на поощрение конкретных мер для достижения этой цели как в рамках каждой представляющей отчетность организации, так и на уровне системы Организации Объединенных Наций. Пока еще неизвестно, демонстрирует ли учреждение, добившееся учета гендерных аспектов во всех своих практических мероприятиях (т. е. достигшее всех показателей эффективности Плана действий), более весомые результаты в области обеспечения гендерного равенства и в области развития. Результаты, полученные по каждому показателю, не обязательно свидетельствуют об изменении культуры в рамках представляющих отчетность структур или о наличии устойчивых результатов в отношении учета гендерных факторов.

84. На примере некоторых организаций видно, что оценки по показателям эффективности с годами меняются. Общесистемный план действий требует надлежащего надзора и проверки данных для получения более полного представления о том, как организация продвигается к обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Инспекторы считают, что План действий обеспечивает систему контрольных параметров для проведения периодических независимых оценок и аудиторских проверок, которые позволили бы получить более достоверные оценки того, как организация продвигается к обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, а также дали бы возможность преодолеть некоторые ограничения Плана действий как инструмента мониторинга результативности. В последние годы ряд организаций системы Организации Объединенных Наций (ФАО, МАГАТЭ, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ и ВПП), действительно, провели обзор осуществления своей гендерной политики и соответствующего плана действий в целях оценки своей деятельности по поощрению гендерного равенства или учета гендерной проблематики в своих программах.

85. Собранная инспекторами информация свидетельствует о том, что внешние механизмы проверки достоверности используются в недостаточной степени. По мнению инспекторов, проведение периодических и независимых оценок и проверок могло бы способствовать укреплению доверия и более точной оценке гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с точки зрения показателей Плана действий. В связи с этим они рекомендуют создать беспристрастную систему проверки достоверности, такую как проведение оценки или проверки, для осуществления периодической независимой оценки процедур и оценок Плана действий, а также оценки прогресса организаций в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Инспекторы отмечают, что обновленный вариант Общесистемного плана действий (2.0) предусматривает аналогичный процесс проверки в целях превышения требований по

показателю эффективности 4 («Оценка»)[32], и рекомендуют административным руководителям ускорить выполнение этого требования.

86. Как ожидается, осуществление следующей рекомендации приведет к повышению прозрачности и подотчетности в рамках представляющих отчетность структур и будет способствовать накоплению организационного опыта.

Рекомендация 5

До завершения Общесистемного плана действий 2.0 административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить независимую оценку реального прогресса в деле актуализации гендерной проблематики в целях содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в рамках их организации, используя при необходимости План действий в качестве эталона.

Заключительные соображения

87. В ходе многолетних предпринимаемых в рамках всей системы усилий, таких как выработка Общесистемного плана действий, имели место смена руководства и текучесть кадров, однако заинтересованность и мотивацию достижения **целей Плана действий следует поддерживать как на уровне организаций, так и на общесистемном уровне**, с тем чтобы продолжать деятельность, направленную на достижение существенного прогресса, и обеспечить ответственность системы в тех областях, которые требуют большей приверженности и бóльших усилий.

88. **Принимая это во внимание, Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций предлагается одобрить включенные в настоящий доклад рекомендации в качестве средства содействия эффективному осуществлению Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и укрепления подотчетности системы Организации Объединенных Наций в области гендерной проблематики, обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.**

[32] Критерии для превышения требований показателя эффективности 4 в технических записках к Общесистемному плану действий 2.0 включают следующее: «проведение по меньшей мере одной оценки в целях оценки общеорганизационной деятельности по продвижению гендерного равенства или аналогичной оценки каждые пять–восемь лет».

Приложение I a)

Структура Общесистемного плана действий

Общесистемный план действий
6 стратегических областей
15 показателей эффективности

→

Общесистемный план действий 2.0
2 уровня деятельности
6 стратегических областей
17 показателей эффективности

Улучшение подотчетности

1. Политика и план
2. Учет гендерных аспектов в рамках управления служебной деятельностью

Совершенствование управления, ориентированного на конкретные результаты

3. Стратегическое планирование
4. Представление отчетности и анализ данных

Создание системы надзора

5. Оценка
6. Проведение проверок с учетом гендерных аспектов
7. Обзор программы

Выделение достаточных людских и финансовых ресурсов

8. Отслеживание финансовых ресурсов
9. Выделение финансовых ресурсов
10. Гендерная архитектура и гендерный паритет
11. Организационная культура

Развитие и укрепление кадрового потенциала

12. Оценка потенциала
13. Развитие потенциала

Обеспечение согласованности, управления знаниями и информацией

14. Накопление знаний и коммуникация
15. Согласованность

Результаты достижения целей в области устойчивого развития, связанные с гендерными аспектами

A. Результаты достижения целей в области устойчивого развития, связанные с гендерными аспектами

1. Стратегическое планирование результатов достижения целей в области устойчивого развития, связанных с гендерными аспектами
2. Отчетность о достижении результатов целей в области устойчивого развития, связанных с гендерными аспектами
3. Программные результаты достижения целей в области устойчивого развития, связанные с гендерными аспектами, но непосредственно не отраженные в стратегическом плане

B. Надзор

4. Оценка
5. Проверка

Укрепление институционального потенциала в целях поддержки достижения результатов

C. Подотчетность

6. Политика
7. Руководство
8. Учет гендерных аспектов в рамках управления служебной деятельностью

D. Людские и финансовые ресурсы

9. Отслеживание финансовых ресурсов
10. Выделение финансовых ресурсов
11. Гендерная архитектура
12. Равное представительство женщин
13. Организационная культура

E. Потенциал

14. Оценка потенциала
15. Развитие потенциала

F. Знания, коммуникация и согласованность

16. Знания и коммуникация
17. Согласованность

Источник: подготовлено ОИГ на основе технических записок к Общесистемному плану действий.

Приложение I b)

Прогресс в достижении включенных в Общесистемный план действий (2012–2017 годы) показателей на уровне системы Организации Объединенных Наций

(проценты)

Стратегические области и показатели эффективности (ПЭ)	*Оценка*	*2012 год*	*2017 год*	*Тенденция*
Область 1. Улучшение подотчетности				
ПЭ 1. Политика и план	Не соответствует требованиям	5	3	—
	Неприменимо	5	0	⇩
	Почти соответствует требованиям	51	15	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	22	33	⇧⇧
	Превышает требования	16	48	⇧⇧⇧
ПЭ 2. Учет гендерных аспектов в рамках управления служебной деятельностью	Не соответствует требованиям	5	3	—
	Неприменимо	2	0	—
	Почти соответствует требованиям	35	12	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	51	70	⇧⇧
	Превышает требования	7	15	⇧
Область 2. Совершенствование управления, ориентированного на конкретные результаты				
ПЭ 3. Стратегическое планирование	Не соответствует требованиям	15	2	⇩⇩
	Неприменимо	11	2	⇩
	Почти соответствует требованиям	38	23	⇩⇩
	Соответствует требованиям	24	30	⇧
	Превышает требования	13	44	⇧⇧⇧
ПЭ 4. Представление отчетности и анализ данных	Не соответствует требованиям	11	0	⇩⇩
	Неприменимо	11	2	⇩
	Почти соответствует требованиям	44	14	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	24	59	⇧⇧⇧
	Превышает требования	11	26	⇧⇧
Область 3. Создание системы надзора				
ПЭ 5. Оценка	Не соответствует требованиям	18	0	⇩⇩
	Неприменимо	18	35	⇧⇧
	Почти соответствует требованиям	35	18	⇩⇩
	Соответствует требованиям	24	30	⇧
	Превышает требования	5	17	⇧⇧
ПЭ 6. Проведение проверок с учетом гендерных аспектов	Не соответствует требованиям	16	5	⇩⇩
	Неприменимо	2	5	—
	Почти соответствует требованиям	69	3	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	11	77	⇧⇧⇧
	Превышает требования	2	11	⇧

Стратегические области и показатели эффективности (ПЭ)	*Оценка*	*2012 год*	*2017 год*	*Тенденция*
ПЭ 7. Обзор программы	Не соответствует требованиям	18	6	⇩⇩
	Неприменимо	2	17	⇧⇧
	Почти соответствует требованиям	36	14	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	20	41	⇧⇧⇧
	Превышает требования	4	23	⇧⇧
Область 4. Выделение достаточных людских и финансовых ресурсов				
ПЭ 8. Отслеживание финансовых ресурсов	Не соответствует требованиям	33	14	⇩⇩
	Неприменимо	16	21	⇧
	Почти соответствует требованиям	33	23	⇩
	Соответствует требованиям	11	33	⇧⇧⇧
	Превышает требования	7	9	—
ПЭ 9. Выделение финансовых ресурсов	Не соответствует требованиям	42	24	⇩⇩
	Неприменимо	24	18	⇩
	Почти соответствует требованиям	29	38	⇧
	Соответствует требованиям	4	15	⇧⇧
	Превышает требования	2	5	—
ПЭ 10. Гендерная архитектура и гендерный паритет	Не соответствует требованиям	13	5	⇩
	Неприменимо	2	0	—
	Почти соответствует требованиям	73	74	—
	Соответствует требованиям	7	15	⇧
	Превышает требования	5	6	—
ПЭ 11. Организационная культура	Не соответствует требованиям	2	0	—
	Неприменимо	2	0	—
	Почти соответствует требованиям	49	24	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	31	30	—
	Превышает требования	16	45	⇧⇧⇧
Область 5. Развитие и укрепление кадрового потенциала				
ПЭ 12. Оценка потенциала	Не соответствует требованиям	45	17	⇩⇩⇩
	Неприменимо	4	2	—
	Почти соответствует требованиям	36	32	—
	Соответствует требованиям	11	29	⇧⇧
	Превышает требования	4	21	⇧⇧
ПЭ 13. Развитие потенциала	Не соответствует требованиям	29	5	⇩⇩⇩
	Неприменимо	5	0	⇩
	Почти соответствует требованиям	44	21	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	18	52	⇧⇧⇧
	Превышает требования	4	23	⇧⇧

Стратегические области и показатели эффективности (ПЭ)	*Оценка*	*2012 год*	*2017 год*	*Тенденция*
Область 6. Обеспечение согласованности, управления знаниями и информацией				
ПЭ 14. Накопление знаний и коммуникация	Не соответствует требованиям	5	2	—
	Неприменимо	4	0	—
	Почти соответствует требованиям	58	17	⇩⇩⇩
	Соответствует требованиям	22	35	⇧⇧
	Превышает требования	11	47	⇧⇧⇧
ПЭ 15. Согласованность	Не соответствует требованиям	2	3	—
	Неприменимо	4	0	—
	Почти соответствует требованиям	20	11	⇩
	Соответствует требованиям	56	71	⇧⇧
	Превышает требования	18	15	—

Источник: подготовлено ОИГ на основе информации, предоставленной Структурой «ООН-женщины».

Условные обозначения: ⇧(⇩) указывает на тенденцию к увеличению (сокращению) на 5–10 процентных пунктов, что свидетельствует об улучшении результатов по показателю эффективности;

⇧⇧(⇩⇩) указывает на тенденцию к увеличению (сокращению) на 10–20 процентных пунктов, что свидетельствует об улучшении результатов по показателю эффективности;

⇧⇧⇧(⇩⇩⇩) указывает на тенденцию к увеличению (сокращению) более чем на 20 процентных пунктов, что свидетельствует об улучшении результатов по показателю эффективности;

⬆(⬇) указывает на тенденцию к увеличению (сокращению) на 5–10 процентных пунктов, что свидетельствует об ухудшении результатов по показателю эффективности;

⬆⬆(⬇⬇) указывает на тенденцию к увеличению (сокращению) на 10–20 процентных пунктов, что свидетельствует об ухудшении результатов по показателю эффективности;

— указывает на статус-кво (разница составляет менее 5 процентных пунктов).

Приложение II

Структуры, представляющие отчетность о выполнении Общесистемного плана действий (2017 год)

Секретариат Организации Объединенных Наций*

Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению

Департамент по экономическим и социальным вопросам

Департамент полевой поддержки

Департамент по вопросам управления

Департамент операций по поддержанию мира

Департамент по политическим вопросам

Департамент общественной информации

Департамент по вопросам охраны и безопасности

Управление по вопросам разоружения

Управление по координации гуманитарных вопросов

Управление по вопросам отправления правосудия

Управление служб внутреннего надзора

Управление по правовым вопросам

Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам

Канцелярия Специального советника по Африке

Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ)

Управление по поддержке миростроительства

Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций

Секретариат Экономической комиссии для Африки (ЭКА)

Секретариат Европейской экономической комиссии (ЕЭК)

Секретариат Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК)

Секретариат Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО)

Секретариат Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА)

Секретариат Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД)

Секретариат Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП)

Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат)

Международная стратегия Организации Объединенных Наций по уменьшению опасности бедствий

Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

Отделение Организации Объединенных Наций в Вене

Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (УНП ООН)

* С 1 января 2019 года изменились названия следующих департаментов: a) с «Департамент по вопросам управления» на «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления»; b) с «Департамент операций по поддержанию мира» на «Департамент миротворческих операций»; c) с «Департамент полевой поддержки» на «Департамент оперативной поддержки»; d) с «Департамент по политическим вопросам» на «Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства»; и e) с «Департамент общественной информации» на «Департамент глобальных коммуникаций».

Фонды, программы и ЦМТ	Специализированные учреждения и МАГАТЭ
Центр по международной торговле (ЦМТ)	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО)
Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС)	Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ)
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ ООН)	Международная организация гражданской авиации (ИКАО)
Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ)	Международная организация труда (МОТ)
Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН)	Международная морская организация (ИМО)
Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»)	Международный союз электросвязи (МСЭ)
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС)	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)
Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА)	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО)
Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР)	Всемирный почтовый союз (ВПС)
Всемирная продовольственная программа (ВПП)	Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)
	Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС)
	Всемирная метеорологическая организация (ВМО)
	Всемирная туристская организация (ЮНВТО)

К числу участвующих организаций ОИГ не принадлежат следующие представляющие отчетность структуры: Международный фонд сельскохозяйственного развития; Международная организация по миграции; Международный учебный центр МОТ; Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; Фонд капитального развития Организации Объединенных Наций; Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата; Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций; «Глобальный договор» Организации Объединенных Наций; Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций; Университет Организации Объединенных Наций; и Программа добровольцев Организации Объединенных Наций.

Приложение III

Факторы, способствующие осуществлению Общесистемного плана действий, и передовой опыт в разбивке по показателям эффективности

Показатели эффективности (ПЭ)	Факторы, способствующие осуществлению Плана	Передовой опыт
ПЭ 1. Политика и план	Общеорганизационная политика и планы действий по обеспечению гендерного равенства были приведены в соответствие с Общесистемным планом действий Политика и планы действий по обеспечению гендерного равенства были приведены в соответствие с общеорганизационными стратегическими документами Существуют четкие планы действий для осуществления гендерной политики или гендерных компонентов корпоративной политики	Структура «ООН-женщины» поддерживала разработку политики гендерного равенства, предоставляя либо экспертные знания, либо частичное покрытие расходов на консультационные услуги. К концу первого этапа осуществления Плана большинство представляющих отчетность структур располагают стратегиями, считающимися совместимыми с Общесистемным планом действий и дополняющими его. Помимо Секретариата Организации Объединенных Наций еще в двух организациях политика гендерного равенства отсутствует, а в одной – находится на стадии разработки (см. приложение IV) Политика гендерного равенства включает механизм подотчетности или матрицу обязательств по осуществлению Общесистемного плана действий и гендерных мер в целом (как, например, в Департаменте операций по поддержанию мира, ООН-Хабитат, ЮНИДО и Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве) В соответствующих случаях, по просьбе руководящего органа, показатели ОСПД ООН включаются в политику или план действий по гендерным вопросам организации (например, в МОТ)
ПЭ 2. Учет гендерных аспектов в рамках управления служебной деятельностью	Общесистемный план действий или гендерные вопросы рассматриваются группой старших руководителей Официальный контроль и поощрение эффективности работы исполнительного и старшего руководства в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин осуществляются в рамках корпоративной системы служебной аттестации Подотчетность в отношении достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на всех уровнях и ступенях обеспечивается с помощью корпоративной системы служебной аттестации Существует сочетание различных механизмов подотчетности, предусматривающих целевые показатели, поощрения и стимулы	Информация об ОСПД ООН представлена на заседании группы старших руководителей (см. приложение IV) Включены показатели эффективности, касающиеся учета гендерной проблематики и гендерного паритета, поощряется создание гармоничной рабочей обстановки, свободной от любых видов запрещенного поведения, а также обеспечивается баланс между работой и личной жизнью у старших руководителей и сотрудников, работающих по найму или выполняющих руководящие функции как в Центральных учреждениях, так и на местах (как, например, в Департаменте по политическим вопросам, ЭСКАТО, МСЭ, ПРООН, ЮНЕСКО, ВОЗ и ВМО) В договоры старших руководителей Секретариата Организации Объединенных Наций на 2013 год была включена ссылка на Общесистемный план действий, которая в настоящее время заменена на гендерный паритет

Показатели эффективности (ПЭ)	Факторы, способствующие осуществлению Плана	Передовой опыт
	Создан специальный комитет по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для осуществления контроля и отслеживания соблюдения политики	Руководящий и имплементационный комитет по гендерным вопросам ПРООН несет ответственность за разработку политики и осуществление надзора за работой всех подразделений
ПЭ 3. Стратегическое планирование ПЭ 4. Представление отчетности и анализ данных	Способность сотрудников по вопросам стратегического планирования вести разработку и представлять отчетность о достижении результатов, связанных с гендерной проблематикой, при поддержке подразделений и координаторов по гендерным вопросам Постепенное перенесение показателей, касающихся Общесистемного плана действий, из корпоративных документов по стратегическому планированию в планы работы отделений на местах в целях улучшения сбора фактов и данных, с тем чтобы эти показатели могли быть представлены по отдельности Руководство для специалистов по программам по включению гендерного анализа в процесс разработки, контроля и отчетности о своей деятельности Информационные системы и инструменты, позволяющие осуществлять разбивку данных по признаку пола и внутреннего потенциала в целях анализа такой информации	Четкие планы действий по осуществлению гендерной политики или гендерных компонентов корпоративной политики Привлечение неофициальной сети системы Организации Объединенных Наций по вопросам стратегического планирования для предоставления субъектам отчетности профессионального и технического мнения в рамках помощи в выполнении требований в соответствии с показателями
ПЭ 5. Оценка	Способность сотрудников по вопросам оценки учитывать гендерные компоненты в своей деятельности по оценке, в том числе для проведения децентрализованных оценок Контроль качества и поддержка при разработке технических заданий и в процессе оценки Руководящие указания в отношении включения гендерных компонентов в деятельность по оценке	Привлечение рабочей группы по вопросам гендерного равенства и прав человека Группы Организации Объединенных Наций по оценке для предоставления субъектам отчетности профессионального и технического мнения в рамках помощи в применении соответствующего показателя (см. технические записки) Рабочая группа Группы Организации Объединенных Наций по оценке изучает информацию и оценки представляющих отчетность структур до завершения работы по составлению отчетов В ежегодный доклад надзорного органа, представляемый руководящим органам, включена информация по показателю эффективности 5 в отношении оценки (как, например, в ЮНЕСКО и ЮНФПА) Существуют внутренние процедуры для проведения экспертного обзора компонентов контроля и оценки надзорного органа (как, например, в ФАО)

Показатели эффективности (ПЭ)	Факторы, способствующие осуществлению Плана	Передовой опыт
		Общесистемный план действий упоминается в политике или руководящих принципах в отношении оценки (например, в УВКПЧ, ЮНФПА и ПРООН)
ПЭ 6. Проведение проверок с учетом гендерных аспектов	Сотрудничество и поддержка со стороны специалистов по проверке Рассмотрение гендерных вопросов в рамках общеорганизационной оценки рисков	Привлечение группы по гендерной проблематике представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций для предоставления субъектам отчетности профессионального и технического мнения в рамках оказания помощи в применении соответствующего показателя (см. руководящий документ) Представляющие отчетность структуры конкретно рассматривают гендерные вопросы в рамках оценки риска и планирования с учетом факторов риска (например, ЮНИСЕФ и ЮНИДО) В рамках Общесистемного плана действий была проведена проверка механизмов самостоятельного представления отчетности (например, в Управлении служб внутреннего надзора и, по плану, в ЮНЕСКО) Группа по гендерным вопросам проводит обсуждения с ревизионными отделами, посвященные включению вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в общеорганизационную оценку рисков и планирование ревизий с учетом факторов рисков (например, в Управлении служб внутреннего надзора, ПРООН, ЮНЕСКО, ВПП и ВОЗ)
ПЭ 7. Обзор программы	Способность специалистов по программам обеспечить учет гендерной проблематики во всех сферах управления программами и проектами Взаимодействие и поддержка со стороны специалистов по программам в рамках представляющих отчетность структур Четкие руководящие указания для специалистов по программам в отношении включения гендерного анализа в их работу Наличие систем и механизмов для управления информацией, позволяющих представляющих отчетность структурам получать соответствующие данные по гендерным вопросам	Процесс утверждения программ требует, чтобы гендерная проблематика была включена в обсуждение и анализ всех проектов и программ до их утверждения (например, в УВКПЧ, ЮНИДО и БАПОР) Представитель группы по гендерным вопросам участвует в совещаниях комитета по утверждению программ

Показатели эффективности (ПЭ)	Факторы, способствующие осуществлению Плана	Передовой опыт
ПЭ 8. Отслеживание финансовых ресурсов	Системы и механизмы для управления информацией обеспечивают достаточную степень детализации для внедрения гендерных маркеров Общеорганизационная политика или указания в отношении гендерных маркеров для обеспечения их последовательного применения как на внутриорганизационном, так и на межорганизационном уровне Системы и механизмы управления информацией способны обеспечить анализ информации, получаемой с помощью гендерных маркеров, для осуществления руководства центральным стратегическим планированием (включая выделение бюджетных ассигнований, планирование и укрепление потенциала)	В рамках Межучрежденческого постоянного комитета существует общесистемная координация по вопросам гендерных маркеров В рамках организаций системы Организации Объединенных Наций развиты наставничество, сотрудничество и поддержка, а также проводятся межучрежденческие семинары по вопросам гендерных показателей Существует механизм обеспечения качества управления проектами для обеспечения точности гендерной маркировки (например, в ПРООН)
ПЭ 9. Выделение финансовых ресурсов	Существующая система гендерных показателей облегчает определение финансовых показателей по гендерным вопросам Имеются финансовые средства для включения результатов, связанных с гендерной проблематикой, в системы управления, ориентированного на конкретные результаты, для осуществления контроля и представления информации о деятельности, связанной с гендерной проблематикой (включая гендерные показатели)	Организации выделяют ресурсы для решения вопросов и осуществления программ, касающихся гендерной проблематики (см. приложение V) Конкретные средства, предназначенные для поддержки гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики, выделяются руководящими органами (например, в МСЭ) или предоставляются в рамках донорских взносов, предназначенных для финансирования корпоративной гендерной архитектуры или гендерных программ (например, в УНП ООН и ВПП)
ПЭ 10. Гендерная архитектура и гендерный паритет	Гендерная архитектура состоит из общеорганизационной гендерной группы и сети координаторов или сотрудников (предпочтительно уровня специалистов) по гендерным вопросам, и на нее приходится по меньшей мере 20% рабочего времени сотрудников Государства-члены поддерживают и придают приоритетное значение достижению гендерного паритета (Группа друзей в поддержку гендерного паритета) Организации имеют конкретные стратегии достижения гендерного паритета	Существует общеорганизационная система координаторов по гендерным вопросам (в Центральных учреждениях и отделениях на местах) с четким распределением функций и обязанностей (см. приложение V) Виртуальная межведомственная рабочая группа ЮНЭЙДС по гендерным вопросам содействует представлению отчетности в рамках ОСПД ООН (2018 год)
ПЭ 11. Организационная культура	Эффективное осуществление общеорганизационной политики (в частности, в отношении порядка найма персонала, гибкого графика работы, отпуска по беременности и родам и борьбы с домогательствами) содействует созданию рабочей среды, способствующей достижению гендерного равенства	Учебный курс «Я разбираюсь в гендерной проблематике» Структуры «ООН-женщины» используется и адаптируется к конкретным потребностям (например, в ЮНИДО и ЮНФПА)

Показатели эффективности (ПЭ)	Факторы, способствующие осуществлению Плана	Передовой опыт
	Программы профессиональной подготовки предназначены для повышения уровня информированности и совершенствования организационной культуры в отношении гендерного равенства (охватывая, в частности, вопросы неосознанной дискриминации, взаимосвязи между гендерной проблематикой и мандатом организации, а также сопротивления, враждебности и патриархального и презрительного отношения к гендерному равенству и вопросам паритета) Возможности для изменения демографического состава организаций, чьи мандаты охватывают деятельность в областях, где традиционно доминируют мужчины	Международная инициатива «Сеть борцов за гендерное равенство» играет ведущую роль в формировании культуры, учитывающей гендерные аспекты Подготовка по гендерным вопросам включена в обязательную учебную программу или онлайновые модули (например, в ФАО, МОТ, ЦМТ, УВКПЧ, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УНП ООН и Секретариате Организации Объединенных Наций)
ПЭ 12. Оценка потенциала	Существуют прочные партнерские взаимоотношения между группой по гендерным вопросам или координаторами по гендерным вопросам и сотрудниками по вопросам обучения и повышения квалификации персонала Также имеются необходимые людские и финансовые ресурсы для проведения оценки потенциала, связанного с гендерными вопросами	Представляющие отчетность организации (например, МОТ и УНП ООН) используют механизм оценки потенциала в области гендерного равенства Структуры «ООН-женщины» для решения своих конкретных вопросов Гендерные аспекты включены в другой общеорганизационный механизм оценки потенциала (например, в ЮНФПА) Оценка гендерного потенциала включена в общеорганизационный опрос персонала (например, в МАГАТЭ, ЮНИСЕФ и ВМО)
ПЭ 13. Развитие потенциала	Существуют прочные партнерские взаимоотношения между группой или координаторами по гендерным вопросам и сотрудниками по вопросам обучения и повышения квалификации персонала Гендерные вопросы включены в обязательные учебные программы, и соблюдение этого требования контролируется Интерактивный курс, посвященный гендерной проблематике, разработан с учетом конкретных мандатов и доступен для использования в рамках всей системы Проводятся глобальные ежегодные совещания по ОСПД ООН, в которых участвуют представители организаций системы Организации Объединенных Наций для обмена передовым опытом и извлеченными уроками Имеются необходимые ресурсы для разработки и обновления учебных модулей с учетом изменения состава сотрудников и накопления экспертных знаний в рамках всей организации	Учебный курс «Я разбираюсь в гендерной проблематике» Структуры «ООН-женщины» используется и адаптируется к конкретным потребностям (например, в ЮНИДО и ЮНФПА) Подготовка по гендерным вопросам включена в обязательную учебную программу или онлайн-модули (например, в ФАО, МОТ, ЦМТ, ПРООН, ЮНЕСКО, ЮНФПА, УНП ООН и Секретариате Организации Объединенных Наций) Концепция гендерного равенства включена в программу вводного инструктажа (например, в ФАО, МАГАТЭ и МОТ) Гендерные аспекты были включены в учебные программы по вопросам этики (например, в ИКАО и ЮНЕСКО)

Показатели эффективности (ПЭ)	Факторы, способствующие осуществлению Плана	Передовой опыт
ПЭ 14. Накопление знаний и коммуникация	Существует онлайн-платформа для управления и обмена знаниями по ОСПД ООН (центр знаний), где систематизированы документы, касающиеся учета гендерной проблематики и осуществления Общесистемного плана действий (включая стратегии, передовой опыт, руководящие документы, отчеты и презентации) В целях обмена передовым опытом и извлеченными уроками проводятся глобальные ежегодные совещания по ОСПД ООН, участие в которых принимают представители организаций системы Организации Объединенных Наций Налажено сотрудничество со специалистами по коммуникации в целях включения гендерных вопросов в информационно-пропагандистские материалы Информационные продукты, такие как публикации, руководящие указания и примеры успешной деятельности, содействуют всестороннему учету гендерной проблематики Элементы гендерной проблематики включены в планы стратегической коммуникации	Для распространения знаний о гендерном равенстве и расширении прав и возможностей женщин был разработан общеорганизационный план информирования о гендерных вопросах (например, в ФАО) На регулярной основе проводится мероприятие, направленное на повышение осведомленности о гендерной проблематике (например, в МАГАТЭ и Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве) Информация по ОСПД ООН используется для подготовки информационно-пропагандистских материалов (например, в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве) или внутренних информационных продуктов (например, в Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению) В рамках организации проводятся регулярные совещания координаторов по гендерным вопросам (например, в ФАО)
ПЭ 15. Согласованность	Сеть, состоящая из координаторов по гендерным вопросам/координаторов ОСПД ООН, используется в качестве механизма обмена передовым опытом между организациями Справочная служба Структуры «ООН-женщины» оказывает поддержку в ходе отчетного периода Для осуществления Общесистемного плана действий были мобилизованы межучрежденческие сети, что дало возможность использования профессионального подхода для разъяснения ожиданий и процедур В целях обеспечения участия сотрудников в межучрежденческих совещаниях предоставляются финансирование и поддержка	В ходе первого этапа осуществления Общесистемного плана действий глобальные ежегодные совещания по ОСПД ООН проводились в разных местах Существуют местные сети координаторов ОСПД ООН или специалистов по гендерным вопросам (например, в Женеве и Вене) Привлечены к участию Группа Организации Объединенных Наций по оценке и представители служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций (см. выше)

Источник: подготовлено ОИГ на основе информации, предоставленной в рамках ответов на вопросник ОИГ и в ходе бесед.
Примечание: сокращение ОСПД ООН используется в настоящей таблице для ясности.

Приложение IV

Сведения о руководящих органах, высшем и административном руководстве

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
Секретариат Организации Объединенных Наций (32 представляющие отчетность структуры: 28 департаментов, управлений и региональных комиссий, а также ЮНКТАД, ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН)					
Организация Объединенных Наций	Экономический и Социальный Совет в своей резолюции 2012/24 приветствует Общесистемный план действий. В доклад Генерального секретаря Совету о всестороннем учете гендерной проблематики во всех стратегиях и программах в системе Организации Объединенных Наций включен раздел, посвященный ОСПД ООН	Активное участие: 15 Частичное участие: 5 Неучастие: 3	Административный руководитель (или заместитель): 11 Уровень директоров: 9 Категория специалистов (руководитель департамента): 3	Да: 9 Нет: 8 Нет сведений: 6	В 17 департаментах или управлениях гендерная политика или план действий были приняты или находятся в процессе принятия
ЮНКТАД	Сведения не предоставляются	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Нет	Стратегия достижения гендерного паритета (2018 год)
ЮНЕП	Сведения не предоставляются	Неучастие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Нет	Политика и стратегии в области гендерного равенства и окружающей среды (2014–2017 годы)
ООН-Хабитат	Информация по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин предоставлена Совету управляющих	Неучастие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Нет	Гендерная политика и план (2014–2019 годы), разработанные в соответствии с ОСПД ООН
УНП ООН	Регулярное представление руководящим органам отчетности о кадровых аспектах ОСПД ООН	Частичное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Да	Политика УНП ООН в области обеспечения гендерного равенства (2017 год) в соответствии с ОСПД ООН

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
Фонды, программы и ЦМТ (10 представляющих отчетность структур)					
ЮНЭЙДС	Информация об ОСПД ООН ежегодно предоставляется Координационному совету Программы в рамках обновленной информации по вопросам стратегического управления людскими ресурсами	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Да	План действий по обеспечению гендерного равенства (2013 год) приведен в соответствие с Планом действий
ЦМТ	Сведения о достижениях в области выполнения ОСПД ООН официально предоставляются Объединенной консультативной группе	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Да	Гендерный паритет и оценка потенциала в ЦМТ (2016 год)
ПРООН	Информация в отношении ОСПД ООН предоставляется Исполнительному совету в рамках доклада об осуществлении стратегии по обеспечению гендерного равенства	Неучастие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Да	Стратегия ПРООН по обеспечению гендерного равенства (2008–2013, 2014–2017 и 2018–2021 годы), Стратегия разнообразия и открытости ПРООН (2013 год), Стратегия ПРООН по обеспечению гендерного паритета (2014–2017 и 2018–2021 годы)
ЮНФПА	Отчетность по ОСПД ООН включена в доклад Исполнительному совету о ходе осуществления стратегического плана (2018–2021 годы)	Частичное участие	Уровень директоров	Да	Неизвестно
УВКБ ООН	Сведения о ходе выполнения ОСПД ООН предоставляются Исполнительному комитету в рамках доклада о достигнутом прогрессе по обеспечению гендерного равенства во всей осуществляемой деятельности	Частичное участие	Уровень директоров	Рассмотрено заместителем Верховного комиссара	Директива в отношении возраста, пола и многообразия (2018 год) со ссылкой на ОСПД ООН

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
ЮНИСЕФ	Неизвестно	Частичное участие	Главный консультант	Да	Политика ЮНИСЕФ по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей девочек и женщин (2010 год) и План действий по обеспечению гендерного равенства (2014–2017 и 2018–2021 годы), в которые включены стандарты ОСПД ООН
ЮНОПС	Сведения не предоставляются	Частичное участие	Уровень директоров	Да	Политика актуализации гендерной проблематики (2013 год) и Стратегия достижения гендерного паритета (2018 год) и План действий
БАПОР	Неизвестно	Неучастие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Да	Политика по обеспечению гендерного равенства (2007 год) и Стратегия всестороннего учета гендерной проблематики (2008 год). Стратегия по обеспечению гендерного равенства (2016–2021 годы) обеспечивает выполнение ОСПД ООН
Структура «ООН-женщины»	Сведения не предоставляются	Частичное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Нет	Структура «ООН-женщины» содействует обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во всех областях и стратегиях своей деятельности

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
ВПП	Информирование Исполнительного совета о прогрессе в деле согласования программ с ОСПД ООН в рамках осуществления Гендерной политики ВПП и Внутреннего плана действий по гендерным вопросам	Частичное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Нет	Обязательства ВПП в отношении женщин (1996–2002 годы) и повышенные обязательства в отношении женщин (2003–2007 годы); Гендерная политика (2015–2020 годы) и План действий по обеспечению гендерного равенства, отражающие показатели ОСПД ООН
Специализированные учреждения и МАГАТЭ (13 представляющих отчетность структур)					
ФАО	Информация об ОСПД ООН предоставляется раз в два года в рамках Доклада об осуществлении программы и ежегодно – в рамках Обобщающего промежуточного доклада, а более подробное описание приводится в специальных приложениях к этим докладам, которые представляются руководящим органам (прогресс в достижении показателей, которые указаны в среднесрочном плане)	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Да	Последующие Планы действий по гендерным вопросам и вопросам развития (1996–2001, 2002–2007 и 2008–2013 годы); Политика по обеспечению гендерного равенства (2012 год) включает минимальные стандарты для приведения ее в соответствие с ОСПД ООН
МАГАТЭ	Показатели выполнения ОСПД ООН включены в полугодовые доклады на тему «Женщины в Секретариате», представляемые Генеральной конференции	Частичное участие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Нет	Политика по обеспечению гендерного равенства (2008 год)
ИКАО	Информация в отношении ОСПД ООН представляется Ассамблее или Совету в рамках Ежегодного доклада о ходе работы по обеспечению гендерного равенства	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Неизвестно	Программа ИКАО по обеспечению гендерного равенства (2017 год) и план ее осуществления

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
МОТ	Информация о достижении результатов по ОСПД ООН предоставляется руководящему органу в рамках обобщенных результатов осуществления плана действий по обеспечению гендерного равенства МОТ	Частичное участие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Да	Политика МОТ по обеспечению гендерного равенства и План действий МОТ по обеспечению гендерного равенства (2018–2021 годы); последний приведен в соответствие с целевыми показателями ОСПД ООН
ИМО	Информация, связанная с гендерной проблематикой, предоставляется руководящим органам ежегодно, а не в рамках отчетности по ОСПД ООН	Неучастие	Административный руководитель (или заместитель)	Нет	Политика ИМО по обеспечению гендерного равенства (проект)
МСЭ	Ежегодное письмо Структуры «ООН-женщины» Генеральному секретарю МСЭ было доведено до сведения Совета в 2016 и 2017 годах	Информация не предоставлена	Уровень директоров	Нет	Политика МСЭ по вопросам гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики (2013 год, со ссылкой на требования ОСПД ООН) и План действий МСЭ по обеспечению гендерного равенства и всестороннему учету гендерной проблематики (2017 год)
ЮНЕСКО	Информация о достижениях по ОСПД ООН предоставляется исполнительному органу в рамках вопросов, связанных с управлением	Активное участие	Уровень директоров	Да	Приоритетный план действий в области обеспечения гендерного равенства (2009–2013 и 2014–2021 годы, последний – на основе ОСПД ООН)

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
ЮНИДО	Информация об ОСПД ООН предоставляется Генеральной конференции в рамках представляемого Генеральным директором доклада по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Частичное участие	Уровень директоров	Да	Политика ЮНИДО в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2015 год) и Стратегия обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2016–2019 годы), приведены в соответствие с ОСПД ООН
ЮНВТО	Информация об ОСПД ООН частично представлена в докладе Генерального секретаря ЮНВТО по людским ресурсам Исполнительному совету, включая ссылку на гендерный баланс	Частичное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Нет	Нет
ВПС	Сведения не предоставлены	Неучастие	Категория специалистов (руководитель департамента)	Нет	Нет
ВОЗ	ВОЗ осуществляет мониторинг гендерной сбалансированности в области людских ресурсов в рамках ежегодного доклада Всемирной ассамблее здравоохранения, посвященного сотрудникам Организации. Представление отчетности по ОСПД ООН планируется в 2020 году	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Неизвестно	Гендерная проблематика, гендерное равноправие и права человека в ВОЗ (2013 год) и активное использование поэтапного плана действий (2014–2019 годы); Глобальная гендерная политика в отношении персонала (2017 год) со ссылками на ОСПД ООН в качестве общеорганизационного целевого показателя

Участвующие организации	Предоставление информации руководящим органам	Высшее и административное руководство			Гендерные стратегии или планы действий
		Участие в завершении работы над отчетностью по осуществлению ОСПД ООН	Уточнение окончательного варианта отчета по осуществлению ОСПД ООН	Обсуждение результатов осуществления ОСПД ООН на совещаниях высшего руководства	
ВОИС	Обобщенные результаты осуществления ОСПД ООН были представлены Координационному комитету и Комитету по программным и бюджетным вопросам в рамках годового доклада об управлении людскими ресурсами	Активное участие	Уровень директоров	Да (нерегулярно)	Политика ВОИС по обеспечению гендерного равенства (2014 год) со ссылками на ОСПД ООН
ВМО	Доклад по ОСПД ООН представляется Исполнительному совету Консультативной группы экспертов по вопросам учета гендерной проблематики. Выдержки приводятся в докладах по гендерной проблематике Исполнительному совету	Активное участие	Административный руководитель (или заместитель)	Да	Политика ВМО по обеспечению гендерного равенства (2011 год, в 2015 году внесены изменения в целях включения важнейших требований ОСПД ООН)

Источник: подготовлено ОИГ на основе информации, предоставленной в рамках ответов на вопросник ОИГ и в ходе бесед.
Примечание: сокращение ОСПД ООН используется в настоящей таблице для ясности.

Приложение V

Сведения о людских и финансовых ресурсах

Участвующие организации	Существует общеорганизационная группа по гендерным вопросам	Существует общеорганизационная сеть координаторов по гендерным вопросам или координаторов по вопросам женщин	Отслеживаются средства, выделяемые для решения вопросов и осуществления связанных с гендерной проблематикой программ	Осуществляется контроль за средствами, выделяемыми для решения вопросов и осуществления связанных с гендерной проблематикой программ	Гендерная проблематика включена в документ по стратегическому планированию
Секретариат Организации Объединенных Наций* (32 представляющие отчетность структуры: 28 департаментов, управлений и региональных комиссий, а также ЮНКТАД, ЮНЕП, ООН-Хабитат и УНП ООН)					
Секретариат Организации Объединенных Наций	Ряд департаментов или управлений укрепили гендерную архитектуру (например, подразделение ДОПМ-ДПП по гендерным вопросам, секция УВКПЧ по правам женщин и гендерным вопросам)	Да	Нет, система контроля в масштабах всего Секретариата в рамках системы «Умоджа» (на рассмотрении) Некоторые организации опробовали систему гендерных маркеров: ЭСКАТО, ЭСКЗА, УВКПЧ	Нет	Да
ЮНКТАД	Да	Да	Нет	Нет	Да
ЮНЕП	Да	Да	Да	Да	Да
ООН-Хабитат	Неизвестно	Неизвестно	Да	Нет	Да
УНП ООН	Да	Да	Нет	Нет	Да
Фонды, программы и ЦМТ (10 представляющих отчетность структур)					
ЮНЭЙДС	Нет	Нет	Да	Да	Да
ЦМТ	Нет	Да	Да	Да	Да
ПРООН	Да	Да	Да	Да	Да
ЮНФПА	Да	Нет	Да	Да	Да
УВКБ ООН	Да	Да	Нет	Нет	Да
ЮНИСЕФ	Да	Да	Да	Нет	Да

Участвующие организации	Существует общеорганизационная группа по гендерным вопросам	Существует общеорганизационная сеть координаторов по гендерным вопросам или координаторов по вопросам женщин	Отслеживаются средства, выделяемые для решения вопросов и осуществления связанных с гендерной проблематикой программ	Осуществляется контроль за средствами, выделяемыми для решения вопросов и осуществления связанных с гендерной проблематикой программ	Гендерная проблематика включена в документ по стратегическому планированию
ЮНОПС	Нет	Да	Нет	Неприменимо	Да
БАПОР	Да	Да	Да	Нет	Да
Структура «ООН-женщины»	Структура «ООН-женщины» содействует обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во всех областях своей деятельности и своих стратегиях		Финансирование по линии Структуры «ООН-женщины» используется для содействия обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин		
ВПП	Да	Да	Да	Да	Да
Специализированные учреждения и МАГАТЭ (13 представляющих отчетность структур)					
ФАО	Да	Да	Да	Да	Да
МАГАТЭ	Нет	Да	Нет	Нет	Нет
ИКАО	Нет	Да	Нет	Нет	Неизвестно
МОТ	Да	Да	В процессе разработки	Нет	Да
ИМО	Нет	Да	Да	Неизвестно	Да
МСЭ	Нет	Да	Да	Да	Да
ЮНЕСКО	Да	Да	В процессе разработки	Да	Да
ЮНИДО	Да	Да	Да	Да	Да
ЮНВТО	Нет	Нет	Нет	Нет	Да
ВПС	Нет	Нет	Неизвестно	Неизвестно	Неизвестно
ВОЗ	Да	Да	Да	Да	Да
ВОИС	Нет	Да	Да	Нет	Да
ВМО	Нет	Да	Да (внебюджетные ресурсы)	Нет	Да

Источник: подготовлено ОИГ на основе информации, предоставленной в рамках ответов на вопросник ОИГ и в ходе бесед.

Приложение VI

Обзор методологии

Настоящий обзор был проведен в период с июля 2018 года по март 2019 года и охватывает 28 участвующих организаций ОИГ, которые перечислены в приложении VII (что соответствует 55 представляющим отчетность структурам Общесистемного плана действий).

В соответствии с внутренними стандартами и процедурами работы ОИГ[33] инспекторы использовали сочетание методов сбора качественных и количественных данных из различных источников в целях обеспечения последовательности, достоверности и надежности.

Аналитический обзор соответствующих документов. Был проведен аналитический обзор официальной документации Структуры «ООН-женщины», в частности методических указаний и технических записок; ежегодных докладов Генерального секретаря Организации Объединенных Наций Экономическому и Социальному Совету о всестороннем учете гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций и последующих резолюций, принятых Советом (2012–2018 годы); документов ежегодных семинаров, посвященных Плану действий; соответствующих документов и данных, предоставленных Структурой «ООН-женщины» в отношении оценок по показателям эффективности, полученным от 66 представляющих отчетность структур; а также ежегодных писем Структуры «ООН-женщины» исполнительному руководству представляющих отчетность структур (2012–2017 годы). Также были изучены вторичные источники, такие как доклады надзорных органов и другие виды оценок, представленные субъектами отчетности, в отношении конкретного Общесистемного плана действий в частности и гендерных вопросов в целом.

Общеорганизационные вопросники. Такие вопросники были направлены 28 участвующим организациям ОИГ с просьбой предоставить качественную и количественную информацию, а также подтверждающую документацию. Полученные ответы позволили провести углубленный анализ процессов и процедур, существующих в представляющих отчетность структурах, обратив особое внимание на преимущества и проблемы программы. В рамках Секретариата Организации Объединенных Наций свой вклад внесли 25 из 32 департаментов, управлений и региональных комиссий[34], а также все фонды, программы и специализированные учреждения.

---

[33] A/51/34/Annex I и A/68/34/Annex VII.

[34] Следующие 25 представляющих отчетность структур Секретариата Организации Объединенных Наций ответили на вопросник ОИГ: Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по вопросам управления, Департамент по политическим вопросам, Департамент общественной информации, Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки, Департамент по вопросам охраны и безопасности, ЭКА, ЕЭК, ЭКЛАК, ЭСКАТО, Управление по вопросам отправления правосудия, Управление по вопросам разоружения, УВКПЧ, Управление служб внутреннего надзора, Управление по правовым вопросам, ЮНКТАД, ЮНЕП, ООН-Хабитат, Международная стратегия Организации Объединенных Наций по уменьшению опасности бедствий, УНП ООН/Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве. Следующие семь подразделений не представили ответы на вопросник ОИГ: ЭСКЗА, Управление по координации гуманитарных вопросов, Канцелярия Омбудсмена, Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся

Два технических вопросника. Такие вопросники были направлены Структуре «ООН-женщины», при этом основное внимание уделялось ее функциям по координации и посредничеству в рамках всей системы, а также секретариату КСР относительно решений и других мер, принятых в отношении Общесистемного плана действий.

Беседы. В общей сложности были проведены 94 беседы с представителями субъектов отчетности, которые были выбраны в целях обеспечения баланса с учетом их мандата, модели операционной деятельности, местоположения и размера. В Структуре «ООН-женщины» беседы были проведены с заместителем Генерального секретаря/Директором-исполнителем, директором Отдела по вопросам координации, членами группы по осуществлению Плана действий и должностными лицами из других департаментов. Беседы были проведены в 19 представляющих отчетность структурах, которые относятся к Секретариату Организации Объединенных Наций, пяти фондах и программах, а также пяти специализированных учреждениях. В каждой организации в беседах принимали участие координаторы по Плану действий и сотрудники подразделений по гендерным вопросам, координаторы по гендерным вопросам/координаторы по вопросам женщин и представители административного руководства и организационных подразделений, отвечающих за сбор данных и представление отчетности по показателям эффективности (ответственные лица). К последним относятся сотрудники департамента по вопросам управления людскими ресурсами, департамента финансового управления, надзорного подразделения и отдела программ.

Онлайновый опрос. Целью проведения опроса координаторов Плана действий и координаторов по гендерным вопросам/координаторов по вопросам женщин было получение информации о мнениях в отношении результативности и эффективности Общесистемного плана действий и представление совокупности мнений, полученных из других источников, относительно деятельности по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Вопросник был разослан определенному списку координаторов, из них некоторые были включены в список Структурой «ООН-женщины», тогда как другие были определены в ходе бесед. В общей сложности было опрошено 158 респондентов (49 координаторов Плана действий и 109 координаторов по гендерным вопросам из 51 из 66 представляющих отчетность структур). Полученные ответы были проанализированы на мировом уровне и распределены по основным категориям представляющих отчетность структур и функциям респондентов. Результаты вопросника были обобщены в целях определения показателей для различных тем, таких как поддержка со стороны руководства, механизмы отчетности и эффективность программы.

Фокус-группа. Фокус-группа, состоявшая из примерно 45 человек, была организована в октябре 2018 года в рамках проходившего в Женеве ежегодного совещания координаторов по гендерным вопросам в целях получения отзывов по трем ключевым областям обзора: a) рамочная программа Общесистемного плана действий, в том числе его показатели эффективности; b) План действий в качестве механизма подотчетности как в рамках всей системы, так и на уровне организаций; и c) внутренняя и внешняя координация для представления отчетности.

Вся полученная информация и все мнения обрабатывались с присущим ОИГ уважением к их конфиденциальности. В докладе использованы главным образом агрегированные данные, а в тех случаях, где для иллюстрации приводятся цитаты, ссылки на источник(и) отсутствуют.

государствам, Канцелярия Специального советника по Африке, Управление по поддержке миростроительства и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби.

Приложение VII

Обзор мер, которые должны быть приняты участвующими организациями в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы JIU/REP/2019/2

		Ожидаемый результат	*Организация Объединенных Наций, ее фонды и программы*																*Специализированные учреждения и МАГАТЭ*												
			КСР	*Организация Объединенных Наций**	*ЮНЭЙДС*	*ЮНКТАД*	*ЦМГ*	*ПРООН*	*ЮНЕП*	*ЮНФПА*	*ООН-Хабитат*	*УВКБ-ООН*	*ЮНИСЕФ*	*УНП-ООН*	*ЮНОПС*	*БАПОР*	*Структура «ООН-женщины»*	*ВПП*	*ФАО*	*МАГАТЭ*	*ИКАО*	*МОТ*	*ИМО*	*МСЭ*	*ЮНЕСКО*	*ЮНИДО*	*ЮНВТО*	*ВПС*	*ВОЗ*	*ВОИС*	*ВМО*
Доклад	**Для принятия мер**		☐	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒
	Для информации		☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Рекомендация 1		**a**		**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**
Рекомендация 2		**a**		**A**	**A**	**A**		**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**
Рекомендация 3		**a**															**A**														
Рекомендация 4		**a**		**Д**	**Д**			**Д**	**Д**	**Д**			**Д**		**Д**		**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**	**Д**
Рекомендация 5		**a**		**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**	**A**

Условные обозначения: **Д –** рекомендация для принятия решения директивным органом; **A –** рекомендация для принятия мер административным руководителем;
▢ – рекомендация не предполагает принятия каких-либо мер данной организацией.

Ожидаемый результат: **a –** повышение прозрачности и подотчетности; **b –** распространение передового опыта/образцов надлежащей практики;
c – укрепление координации и сотрудничества; **d** – повышение слаженности и согласованности; **e** – усиление контроля и соблюдения требований;
f – повышение эффективности; **g** – значительная финансовая экономия; **h** – повышение результативности; **i** – прочее.

* Охватывает подразделения, перечисленные в документе ST/SGB/2015/3.