



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

Distr.: General
18 September 2012
Russian
Original: English

Вторая очередная сессия 2012 года
28–30 ноября 2012 года, Нью-Йорк
Пункт 3 предварительной повестки дня*
Региональная архитектура

**Региональная архитектура: административные,
бюджетные и финансовые последствия и план
осуществления**

**Доклад заместителя Генерального секретаря/
Директора-исполнителя**

Резюме

В соответствии с просьбой Исполнительного совета структуры «ООН-женщины», содержащейся в его решении 2012/4, в настоящем докладе представлен общий обзор административных, бюджетных и финансовых последствий новой региональной архитектуры Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), а также соответствующий общий план осуществления.

Новая архитектура предусматривает создание шести региональных и шести многострановых отделений; преобразование существующих в настоящее время субрегиональных отделений структуры «ООН-женщины» в региональные, многострановые или страновые отделения; обеспечение большей децентрализации полномочий путем их делегирования на места, включая передачу надзорных функций среднего и низшего уровней из штаб-квартиры в региональные отделения; передачу ряда технических и оперативных функций из штаб-квартиры на места; а также осуществление на уровне штаб-квартиры соответствующих преобразований, отражающих это изменение ролей.

В рамках новой региональной архитектуры штаб-квартира структуры «ООН-женщины» сосредоточит свое внимание на стратегическом надзоре высокого уровня и глобальном управлении знаниями по техническим и стратегическим вопросам. Она будет более активно поддерживать межучрежденческие

* UNW/2012/L.4.



процессы, затрагивающие страновые и региональные вопросы, а также нормообразующую деятельность структуры «ООН-женщины». Это изменение функций позволяет перевести часть потенциала в области управления программами из штаб-квартиры на места. Региональные отделения структуры «ООН-женщины» обеспечивают надзор за административной деятельностью страновых и многострановых отделений и осуществлением ими программ, контроль качества, техническую и оперативную поддержку и стратегическое консультирование; они также оказывают поддержку в области обмена знаниями и обеспечивают межучрежденческую координацию на региональном уровне.

Региональные отделения размещаются в региональных центрах Организации Объединенных Наций в Египте, Кении, Панаме, Сенегале и Таиланде. Поскольку регионального центра Организации Объединенных Наций для Европы и Центральной Азии не существует, структура «ООН-женщины», рассмотрев щедрые предложения государств-членов, избрала Стамбул в качестве места размещения соответствующего регионального отделения.

Эта региональная структура предполагает создание 39 новых должностей, финансируемых из общеучрежденческого бюджета, причем общие расходы по персоналу в рамках новой архитектуры составляют 111,4 млн. долл. США (2012–2013 годы) в сравнении с 104,8 млн. долл. США, которые были предусмотрены в общеучрежденческом бюджете, утвержденном Исполнительным советом в его решении 2011/5 от 7 декабря 2011 года. Таким образом, расходы по персоналу увеличиваются для этого двухгодичного периода на 6,6 млн. долл. США в распределении на два года (часть 2012 года и весь 2013 год). Оперативные расходы увеличиваются на 540 000 долл. США, достигая в общей сложности 10,7 млн. долл. США (2012–2013 годы). Существенных изменений в объеме периодических расходов нет, отсутствуют и дополнительные расходы на разрывывание.

Общий объем дополнительных расходов для бюджета составляет 7,1 млн. долл. США. Однако эти расходы будут покрыты за счет существующих ассигнований, поскольку структура «ООН-женщины» высвободила достаточные для этого финансовые средства, частично приостановив набор персонала до принятия окончательного решения по региональной архитектуре. Таким образом, связанные с новой региональной архитектурой дополнительные расходы не требуют какого-либо увеличения ассигнований.

Подготовленный структурой «ООН-женщины» план осуществления указанных выше изменений направлен на обеспечение их скорейшего внедрения без каких-либо перебоев в деятельности и с минимальными расходами для организации и негативными последствиями для ее персонала. Этот план предусматривает обеспечение полноценного функционирования региональных отделений ко второму кварталу 2013 года и полное внедрение новой архитектуры к концу 2013 года. Осуществление в каждом отдельном регионе будет вестись самыми быстрыми темпами. При этом структура «ООН-женщины» осознает, что поставленный план весьма сложен, и поэтому будет предусматривать возможность гибкого изменения графика в случае возникновения такой необходимости. Будет принят ряд вспомогательных мер, включая укрепление кадрового потенциала, ускоренный набор персонала, а также внесение поправок в руководство по вопросам программной и оперативной деятельности и издание модифицированной версии этого документа. В целях обеспечения защиты интересов

персонала были подготовлены руководящие принципы в области людских ресурсов; будут приниматься меры по обеспечению непрерывности деятельности организации и максимального расширения возможностей для развития персонала.

Элементы решения

Исполнительный совет, возможно, пожелает: а) с удовлетворением принять к сведению настоящий доклад заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя о региональной архитектуре; б) приветствовать меры структуры «ООН-женщины» по усилению своего присутствия на местах в соответствии с принципами, изложенными в стратегическом плане на 2011–2013 годы и в общеорганизационном бюджете на 2012–2013 годы; с) одобрить эту региональную архитектуру и подтвердить, что соответствующие последствия для бюджета будут покрыты из ассигнований, предусмотренных в общеорганизационном бюджете на 2012–2013 годы в соответствии с предложениями, содержащимися в настоящем докладе; и d) утвердить пересмотренный общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы в размере 140,8 млн. долл. США (брутто) и принять к сведению, что объем пересчитанного общеорганизационного бюджета составляет 147,9 млн. долл. США (брутто).

I. Введение

1. В своей резолюции 64/289 Генеральная Ассамблея постановила учредить Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (структура «ООН-женщины»), которая представляет собой новую структуру, принимающую участие в деятельности по улучшению жизни женщин и девочек, и обеспечить более эффективный и согласованный вклад Организации Объединенных Наций в достижение этой цели. В этой же резолюции Генеральная Ассамблея также постановила следующее:

а) Структура, в рамках своих вспомогательных функций в нормативной области и посредством оперативной деятельности, будет оказывать всем государствам-членам по их просьбе, на всех уровнях развития и во всех регионах консультационную и техническую поддержку в вопросах гендерного равенства, расширения возможностей женщин, прав женщин и всестороннего учета гендерного фактора;

б) в своей деятельности Структура будет руководствоваться принципами, согласованными в процессе всеобъемлющего обзора политики в области ее оперативной деятельности, учитывая, в частности, потребности и приоритеты, установленные государствами-членами, по их просьбе.

2. Генеральная Ассамблея постановила далее, что создание этой Структуры должно повысить эффективность координации, обеспечить слаженность и всесторонний учет гендерного фактора по всей системе Организации Объединенных Наций.

3. В стратегическом плане Структуры указывается, что ее самым важным приоритетом является реструктуризация и повышение ее эффективности и расширение присутствия на местах как на региональном, так и на национальном уровнях¹. Эта формулировка отражает мотивацию, которой руководствовались при учреждении структуры «ООН-женщины» государства-члены, ясно заявившие о своем намерении создать структуру, демонстрирующую способы опереться на ценности, закрепленные в Уставе Организации Объединенных Наций, для мобилизации как нормативного, так и оперативного компонентов системы Организации Объединенных Наций и — что самое важное — для стимулирования, ускорения и поощрения реальных улучшений в жизни женщин и девочек по всему миру.

4. В соответствии с решением, содержащимся в резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи, в своей деятельности по достижению таких изменений структура «ООН-женщины» в значительной степени опирается на потенциал, унаследованный от четырех предшествовавших ей и объединенных в ее составе подразделений. Хотя все четыре этих подразделения обладали адекватным и существенным потенциалом на уровне своих штаб-квартир, региональные и страновые структуры, которыми в настоящее время располагает структура «ООН-женщины», были унаследованы главным образом от бывшего Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин и, соответственно, нуждаются в адаптации, чтобы соответствовать требованиям ее нового и расширенного мандата. По сути, осуществление этого мандата было

¹ См. UNW/2011/9, пункт 30.

возложено на организационную структуру, рассчитанную на выполнение существенно менее масштабных и амбициозных задач.

5. В пункте 6 общеорганизационного бюджета структуры «ООН-женщины» на 2012–2013 годы (UNW/2011/11), утвержденного Исполнительным советом в своем решении 2011/5 от 7 декабря 2011 года (см. UNW/2011/13), указывается, что Директор-исполнитель будет рекомендовать дополнительные бюджетные коррективы на основе результатов обзора региональной архитектуры. В пункте 36 того же документа указывается, что сформулированные предложения не предрешают итогов обзора региональной архитектуры и что Директор-исполнитель вынесет рекомендации по всем бюджетным коррективам, необходимость которых будет установлена в рамках обзора. В настоящем докладе представлены эти бюджетные коррективы.

6. Структура «ООН-женщины» представила доклад заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя по региональной архитектуре (UNW/2012/5) на ежегодной сессии Исполнительного совета, прошедшей в Нью-Йорке с 29 мая по 1 июня 2012 года. В этом докладе заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель описала предлагаемые направления деятельности по укреплению и реформированию архитектуры структуры «ООН-женщины» на региональном уровне, а также соответствующие изменения на страновом уровне и на уровне штаб-квартиры, которые позволят привести структуру организации в максимальное соответствие с требованиями ее мандата и стратегического плана. Она отметила существенное количество недостатков в структурах и рабочих процессах, унаследованных от подразделений-предшественников, и указала, что необходимо адаптировать их для осуществления нового мандата и использования в рамках новой организации. К числу указанных недостатков относились следующие:

- a) неравномерное распределение потенциала в подразделениях организации;
- b) чрезмерная централизация механизмов принятия и утверждения решений, которая приводит к промедлениям и высоким операционным расходам;
- c) несогласованность порядка подчиненности, которая ограничивает эффективность надзора;
- d) неупорядоченность системы внутриорганизационного взаимодействия и обмена информацией;
- e) ограниченные директивные полномочия представителей структуры «ООН-женщины», в том числе в плане распоряжения финансовыми ресурсами;
- f) недостаточный технический потенциал на местном уровне.

7. В своем решении 2012/4 (см. UNW/2012/9), принятом на ежегодной сессии 2012 года, Исполнительный совет призвал структуру «ООН-женщины» продолжать обеспечивать продвижение вперед процесса обзора региональной архитектуры. Совет с удовлетворением принял к сведению доклад заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя и просил ее представить на второй очередной сессии Совета доклад об общих административных, функциональных и бюджетных последствиях региональной архитектуры, который включал бы, помимо прочего, соответствующий план осуществления. Настоящий доклад был подготовлен в ответ на эту просьбу.

II. Концепция изменений

8. При реорганизации своей региональной архитектуры структура «ООН-женщины» ставит перед собой цель добиться общего укрепления потенциала организации в области улучшения положения женщин и девочек на страновом уровне в соответствии с ее стратегическим планом и с учетом установленных странами приоритетов. Достижение этой цели требует повышения эффективности и действенности организации при помощи децентрализации. Кроме того, структуре «ООН-женщины» необходимо адаптировать унаследованные ею структуры таким образом, чтобы обеспечить учет изменений в ее оперативной обстановке, в частности активизацию региональных инициатив, усиление сотрудничества «Юг-Юг» и существенное увеличение национального потенциала многих стран. Необходимо мобилизовать этот потенциал как для содействия национальным усилиям в области развития, так и для сбора информации об извлеченных уроках и накопленном опыте, которую можно распространять на региональном и глобальном уровнях. В целях обеспечения этих улучшений и изменений структура «ООН-женщины» проведет консолидацию и укрепление своего регионального потенциала и переведет определенные надзорные функции из штаб-квартиры на региональный уровень.

9. Кроме того, изменения в структуре «ООН-женщины» привели к сокращению нагрузки на ее 15 существующих субрегиональных отделений. Усиление присутствия организации на местах включало укрепление потенциала ее страновых отделений, в том числе путем делегации им более широких полномочий, набора старших руководителей должностного уровня, сопоставимого с должностным уровнем руководителей других подразделений страновых групп Организации Объединенных Наций, а также выполнения других рекомендаций в отношении минимальной необходимой численности сотрудников, которые были сформулированы в ходе проведенной в 2011 году оценки потенциала на местах. Кроме того, были усилены механизмы разработки программ на страновом уровне. Роль субрегиональных отделений во многом заключалась в обеспечении поддержки для странового присутствия предшествующего периода, не обладавшего столь широкими полномочиями, однако в новом контексте, после появления усиленных отделений, способных к более независимым действиям и располагающих более широкими делегированными полномочиями, потребность в оказании такой поддержки уменьшилась.

10. Применявшийся ранее подход отражен в существующем утвержденном общеорганизационном бюджете Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в котором также уже заложены многие изменения, требующиеся для достижения целей реформирования региональной архитектуры. Выполняя положения существующего общеорганизационного бюджета, структура «ООН-женщины» уже начала движение в направлении реформ, рассматриваемых в настоящем докладе, в том числе создав три региональных отделения.

11. Соответственно, существующие в настоящее время 15 субрегиональных отделений структуры «ООН-женщины» будут заменены 6 региональными отделениями, размещающимися в общих региональных центрах Организации Объединенных Наций. Эти шесть региональных отделений будут наделены необходимым потенциалом для обеспечения повседневного надзора за ходом осуществления программ, а также выполнения функций технического консульти-

рования и оперативной поддержки, в то время как функции глобального надзора и стратегического ориентирования и консультирования будут по-прежнему выполняться на уровне штаб-квартиры. Подробное описание конкретных ролей приведено в разделе III. Этот подход основывается на использовании существующих структур, содействуя их реорганизации и повышению их эффективности и действенности. В ответ на все более многочисленные просьбы об оказании помощи странам и с учетом того, что открыть страновые отделения во всех странах, обращающихся за помощью, невозможно, структура «ООН-женщины» создаст систему многострановых отделений, в которой одно отделение и один представитель будут отвечать за деятельность структуры «ООН-женщины» в нескольких странах. Предлагаемый подход отражает универсальный характер мандата структуры «ООН-женщины», обеспечивая каждой обращающейся за помощью стране поддержку со стороны штаб-квартиры либо регионального, многостранового или странового отделения. В нем также отражена приверженность структуры «ООН-женщины» делу увеличения своего вклада в нормативные и координационные процессы, проходящие на региональном уровне.

12. Целью указанных выше изменений является перераспределение потенциала организации, добившись его укрепления на местном уровне; расширение возможностей сотрудников структуры «ООН-женщины» на местах; уменьшение операционных расходов, обусловленных многоярусной системой надзора за ключевыми рабочими процессами; более четкое отделение функций высокоуровневого надзора за программной и оперативной деятельностью и разработки глобальной политики, выполняемых штаб-квартирой, от функций повседневного надзора и поддержки, эффективность которых возрастет в результате приближения их к местному уровню; а также повышение общей эффективности и действенности структуры «ООН-женщины». Направленность этих изменений была учтена при составлении штатного расписания, предложенного в общеорганизационном бюджете структуры «ООН-женщины» на период 2012–2013 годов и утвержденного Исполнительным советом в его решении 2011/5. При осуществлении утвержденного общеорганизационного бюджета структура «ООН-женщины» уже провела преобразования, предусмотренные новой региональной архитектурой, и внедрила соответствующий подход.

III. Новые региональные структуры и процессы и соответствующие изменения на других уровнях

13. Предлагаемая новая региональная архитектура структуры «ООН-женщины» предусматривает следующие шаги:

- a) создание 6 региональных отделений структуры «ООН-женщины»;
- b) создание 6 многострановых отделений;
- c) преобразование 15 существующих субрегиональных отделений в региональные, многострановые или страновые отделения;
- d) передачу функций повседневного административного надзора за страновым присутствием структуры «ООН-женщины» из штаб-квартиры в региональные отделения;

е) передачу ряда технических и оперативных функций из штаб-квартиры на региональный уровень в ответ на изменения в структуре подотчетности;

ф) осуществление на уровне штаб-квартиры соответствующих преобразований, позволяющих обеспечить высокоуровневый надзор за деятельностью на местах и ее поддержку.

14. Общим результатом внедрения новой региональной архитектуры является перераспределение потенциала ближе к страновому уровню и обеспечение более эффективного и действенного делегирования полномочий, позволяющего ускорить операции и добиться большего воздействия и большей результативности деятельности. Внедрение новой региональной архитектуры должно привести к повышению эффективности на всех уровнях организации и, таким образом, предусматривает упрощение соответствующих рабочих процессов и внесение необходимых изменений, включая взаимосвязанные усовершенствования на уровне штаб-квартиры и на страновом уровне. Для директоров региональных отделений разрабатываются подробные руководящие принципы делегирования полномочий, содержащие информацию о разделении полномочий и о видах полномочий, передаваемых из штаб-квартиры в региональные отделения.

А. Уровень штаб-квартиры

15. Изменения региональной архитектуры на уровне штаб-квартиры затрагивают как рабочие процессы, так и организационные структуры. Большинство изменений на уровне штаб-квартиры, вносимых в организационные структуры, касается программных и стратегических функций. Основным функциональным изменением в этом отношении является передача на региональный уровень функций повседневного и более детального надзора, а также технической поддержки и консультирования по вопросам осуществления программ и параллельное укрепление потенциала штаб-квартиры в плане высокоуровневого стратегического надзора и создания глобальной базы технических и стратегических знаний. В рамках предшествующей структуры, унаследованной от существовавших ранее подразделений, повседневный административный надзор за деятельностью на страновом уровне обеспечивался штаб-квартирой. Предлагаемая новая структура предполагает осуществление этой задачи шестью региональными отделениями и их директорами, которые, в свою очередь, будут представлять свои доклады директору Отдела поддержки программ в штаб-квартире структуры «ООН-женщины». Кроме того, региональные директора будут ориентироваться на руководящие указания старшего руководства и тесно сотрудничать с другими подразделениями штаб-квартиры в Нью-Йорке.

16. Существующая в штаб-квартире структура по вопросам разработки стратегии и осуществления программ включает в себя географические подразделения, выполняющие функции надзора и предоставляющие оперативную поддержку на страновом уровне. С этой структурой связан ряд проблем. К их числу относится географическая удаленность функций надзора и поддержки от странового присутствия, а также определенные структурные несообразности, например, подотчетность страновых представителей, находящихся на должностях класса Д-1, начальникам географических подразделений в Нью-Йорке,

находящимся на должностях класса С–5. В результате преобразований существенная доля функций, ранее выполнявшихся географическими подразделениями, будет передана новым региональным отделениям, что решит вопросы обеспечения географической близости и согласования порядка подчиненности со старшинством должностей.

17. С учетом этого изменения функций определенный программный потенциал переместится из штаб-квартиры в региональные подразделения, которые будут нуждаться в новом потенциале для обеспечения регулярного надзора в таких областях оперативной деятельности, как утверждение финансовых расходов, заявок на поставки и набранного персонала, а также для определенных аспектов надзора за осуществлением программ.

18. Программный потенциал на уровне штаб-квартиры будет скорректирован путем внесения таких изменений в ряд существующих должностей, которые обеспечат возможность осуществления функций высокоуровневого надзора и предоставления руководящих указаний и поддержки региональным отделениям, в том числе утверждения программ и сделок, выходящих за рамки полномочий региональных отделений. В рамках укрепления функций высокоуровневого надзора и предоставления руководящих указаний будет также укреплен потенциал штаб-квартиры в плане разработки общеорганизационных руководящих указаний по вопросам стратегического планирования и управления, ориентированного на конкретные результаты.

19. Услуги технического и стратегического консультирования на региональном уровне будут расширены при помощи создания новых должностей и передачи опыта и финансовых ресурсов, в том числе в рамках программ повышения результативности на региональном и страновом уровне, ранее осуществлявшихся под управлением штаб-квартиры. Это смещение функций позволит обеспечивать более адекватную и своевременную поддержку национальным правительствам и партнерам, упростить конструктивное взаимодействие с региональными и субрегиональными межправительственными и экспертными органами в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и расширить возможности организации опираться при выполнении своего универсального мандата на опыт и знания, накопленные на региональном и национальном уровнях.

20. Кроме того, структура «ООН-женщины» будет уделять еще большее внимание на уровне штаб-квартиры глобальным исследованиям и анализу, разработке инструментария и руководящих принципов для тематических направлений деятельности и мерам по обеспечению более широкого признания структуры «ООН-женщины» в качестве глобального лидера в вопросах разработки и усовершенствования стратегии обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Штаб-квартира будет использовать укрепление своего потенциала в области регионального надзора для более эффективного участия в проходящих на уровне штаб-квартиры межучрежденческих процессах, затрагивающих страновые и региональные вопросы, включая работу межучрежденческих целевых групп по конкретным странам или темам. Кроме того, это укрепление потенциала позволит обеспечивать дополнительную поддержку для межправительственных нормативных процессов, координируемых соответствующим межправительственным компонентом структуры «ООН-женщины».

21. Хотя компонент поддержки нормативных функций, действующий на уровне штаб-квартиры, остается без изменений, региональные отделения позволят расширить эти функции на местном уровне и будут способствовать осуществлению нормативного мандата структуры «ООН-женщины». Региональные отделения будут поддерживать деятельность по сбору и анализу информации и материалов для межправительственных процессов, обеспечивая при этом поддержку страновыми и многострановыми отделениями мер, принимаемых для осуществления решений таких межправительственных органов, как Комиссия по положению женщин.

22. Аналогичным образом в штаб-квартире будет сохранен компонент, отвечающий за координацию межучрежденческой деятельности на глобальном уровне. При этом региональным отделениям будут переданы функции обеспечения межучрежденческой координации на региональном уровне, включая сотрудничество с региональными структурами Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и содействие страновым и многострановым отделениям в деле поощрения более эффективной межучрежденческой координации деятельности по обеспечению гендерного равенства. Для содействия в осуществлении этой функции штат каждого регионального отделения будет включать должность специалиста по региональному стратегическому планированию и координации (что предусмотрено существующим общеорганизационным бюджетом).

23. Параллельно с общим укреплением управленческих и административных функций и подотчетности на уровне штаб-квартиры структура «ООН-женщины» будет усиливать оперативный потенциал своих региональных отделений. Она будет использовать технологические достижения и современные методы работы для обеспечения обслуживания в таких областях, как финансы и закупки, позволяя страновым и многострановым отделениям использовать региональные ресурсы для ключевых элементов своей деятельности. Это также снизит потребность в специализированном оперативном персонале в менее крупных страновых отделениях.

В. Региональный уровень

24. Шесть региональных отделений будут отвечать за надзор за административной и программной деятельностью страновых отделений их соответствующих регионов, контроль качества их деятельности, их техническую и оперативную поддержку и предоставление им стратегических консультаций, в том числе в отношении нормативной функции структуры «ООН-женщины». Они также будут отвечать за обеспечение межучрежденческой координации на региональном уровне, в том числе за взаимодействие с партнерами структуры «ООН-женщины» в Группе Организации Объединенных Наций по вопросам развития, а также с механизмом региональной координации, созываемым региональными комиссиями, и за мобилизацию неосновных ресурсов и установление партнерских отношений. Региональные отделения будут способствовать более тесному сотрудничеству с гражданским обществом, в том числе в рамках региональных консультационных групп гражданского общества. Они будут взаимодействовать с региональными органами и процессами, способствовать управлению знаниями в их соответствующих регионах и обмену знаниями между регионами, поддерживать на региональном и страновом уровне мероприя-

тия, финансируемые из целевых фондов, которые находятся под управлением структуры «ООН-женщины», и поощрять более активную информационно-пропагандистскую деятельность и коммуникацию в рамках регионов.

25. Каждое региональное отделение будет располагать стандартным минимальным основным штатом, финансируемым из общеорганизационного бюджета (см. приложение II) и отвечающим за осуществление следующих функций:

- a) надзор за административной и программной деятельностью и ее поддержка;
- b) оперативная поддержка;
- c) консультативная и техническая поддержка;
- d) коммуникационная и информационно-пропагандистская поддержка.

26. Кроме того, каждому региональному отделению за счет основных ресурсов будет обеспечен дополнительный потенциал в плане консультирования по техническим и стратегическим вопросам, который позволит вносить непосредственный вклад в программную деятельность на страновом и региональном уровне, предоставляя соответствующие руководящие указания и поддержку. Разные региональные отделения будут обладать разным техническим потенциалом, который будет определяться региональными нуждами, потребностями и особенностями, в целом отражая установленные в стратегическом плане приоритетные области деятельности. Этот технический потенциал будет использоваться для содействия прогрессу в этих приоритетных областях на региональном уровне, а также для поддержки страновых и многострановых отделов в осуществлении соответствующей деятельности на страновом уровне.

27. Полномочия в области повседневного надзора будут делегированы из штаб-квартиры региональным директорам, которые будут непосредственно курировать каждого представителя своего региона, независимо от того, является ли он сотрудником странового или многостранового отделения. Кроме того, региональным директорам будут делегированы расширенные полномочия в таких областях, как:

- a) подписание программ, донорских соглашений и соответствующих бюджетов;
- b) утверждение сделок и выплат;
- c) набор всего национального персонала их регионов. Набор международного персонала остается в ведении штаб-квартиры;
- d) представление донорам отчетности, которая в настоящее время утверждается на уровне штаб-квартиры.

28. Кроме того, региональные отделения будут отвечать за поддержку структуры «ООН-женщины» в тех странах их региона, в которых осуществляются программы или проекты, но не присутствуют страновые или многострановые отделения (см. список отделений новой архитектуры структуры «ООН-женщины» в приложении I).

С. Страновые и многострановые отделения

29. В настоящее время структура «ООН-женщины» располагает 50 страновыми или субрегиональными отделениями. К таковым относятся отделения, возглавляемые представителями (на должностях класса С-5 или, в некоторых случаях, Д-1) и обладающие достаточным потенциалом для того, чтобы обеспечить надлежащее разделение обязанностей и сделать возможной делегацию полномочий.

30. Страновые и многострановые отделения отвечают за поддержку, оказываемую структурой «ООН-женщины» правительствам и иным партнерам по их просьбе и в соответствии с мандатом организации. Посредством этих отделений структура «ООН-женщины» осуществляет свою программную и оперативную деятельность. Они управляют финансовыми средствами и обеспечивают техническую и информационно-пропагандистскую поддержку. Они являются важнейшим элементом нормативного мандата структуры «ООН-женщины», способствуя повышению осведомленности о международных нормах и стандартах, таких как согласованные выводы Комиссии по положению женщин и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, и их соблюдению на национальном уровне, а также позволяя использовать опыт и знания, накопленные на национальном уровне, в региональной и глобальной нормативной деятельности. В соответствии с рекомендациями, вынесенными по итогам оценки потенциала на местах, в утвержденном общеорганизационном бюджете предусмотрен минимальный штат региональных отделений в количестве пяти сотрудников, включая представителя, сотрудника по оперативным вопросам и сотрудника по административным вопросам.

31. Структура «ООН-женщины» продолжает усиливать свое присутствие на страновом уровне в соответствии с требованиями ее нового и расширенного мандата. Так, назначение представителей более высокого должностного уровня на должности глав страновых и многострановых отделений структуры «ООН-женщины» повышает ее потенциал в ряде областей, и прежде всего ее способность играть важную роль в деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций, выступая в качестве их полноправного члена. За время, прошедшее с начала текущего двухгодичного периода, структура «ООН-женщины» приняла на работу 14 новых представителей странового уровня, 5 новых заместителей представителей, 2 новых региональных директоров и 3 заместителей региональных директоров. Кроме того, страновые и многострановые отделения будут обладать более широкими делегированными полномочиями, что позволит им ускорить рабочие процессы на страновом уровне и обеспечить тем самым улучшенную поддержку партнерам. Структура «ООН-женщины» также организует для сотрудников старшего звена курсы подготовки руководящих работников, чтобы обеспечить их надлежащую готовность к выполнению своих должностных обязанностей.

32. Многострановые отделения подобны страновым, однако сфера их деятельности охватывает больше одной страны. Основное различие между многострановыми и страновыми отделениями заключается в том, что представители многострановых отделений одновременно представляют структуру «ООН-женщины» в более чем одной стране и входят в несколько страновых групп Организации Объединенных Наций. По своему характеру эти многострановые отделения нуждаются в соответствующем потенциале для выполнения возло-

женной на них дополнительной обязанности представлять мандат структуры «ООН-женщины» в других страновых группах Организации Объединенных Наций. Во многих странах, входящих в сферу деятельности таких отделений, их присутствие может быть достаточно ограниченным и количество их программ может не слишком превосходить количество программ обычных страновых отделений, однако их нормативные и межучрежденческие функции предъявляют к ним дополнительные требования, и поэтому структура «ООН-женщины» обеспечивает соответствующее расширение их потенциала. Помещения, которые структура «ООН-женщины» предполагает отвести для многострановых отделений, сопоставимы с помещениями других подразделений Организации Объединенных Наций на местах.

D. Другие виды присутствия

33. На основе просьб и потребностей стран и с учетом существующего потенциала структуры «ООН-женщины» и страновых отделений Организации Объединенных Наций в плане обеспечения всестороннего учета гендерного фактора структура «ООН-женщины» будет и далее поддерживать другие виды странового присутствия помимо страновых или многострановых отделений. Чаще всего это будет выражаться в присутствии старшего советника по гендерным вопросам от структуры «ООН-женщины», консультирующего координатора-резидента и страновую группу Организации Объединенных Наций. В настоящее время такие советники уже действуют в ряде стран, и их количество планируется увеличивать с учетом соответствующих потребностей.

34. Структура «ООН-женщины» оказывает поддержку странам на основе поступающих от них просьб и с учетом своего общеорганизационного потенциала на уровне штаб-квартиры, регионов и отдельных стран. В соответствии с универсальным мандатом структуры «ООН-женщины» прямое взаимодействие с государствами на уровне штаб-квартиры будет продолжено при существовании такой необходимости и в зависимости от характера требующейся им поддержки или рассматриваемых партнерских отношений; прежде всего это касается тех стран, в которых нет программного присутствия структуры «ООН-женщины». Однако основными контактными центрами для стран соответствующих регионов будут служить региональные отделения. Так, просьбы об оказании поддержки, поступающие от стран Северной Америки, будут рассматриваться региональным отделением в Панаме, а просьбы стран Западной Европы — региональным отделением для стран Европы и Центральной Азии при поддержке штаб-квартиры структуры «ООН-женщины», если в этом возникнет необходимость. Оказание поддержки странам, в которых не ведется осуществление каких-либо программ, будет зависеть от целевого финансирования со стороны испрашивающих такую поддержку стран. За связь со всеми странами Азиатско-Тихоокеанского региона будет отвечать региональное отделение в Бангкоке.

Е. Расположение региональных отделений

35. При выборе мест расположения шести региональных отделений структура «ООН-женщины» ориентировалась на следующие критерии:

а) размещение в региональном центре Организации Объединенных Наций и/или поблизости к другим подразделениям Организации Объединенных Наций и другим крупным региональным партнерам, прежде всего главным партнерам структуры «ООН-женщины» по осуществлению программ в рамках региональных групп Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития;

б) возможность обслуживать весь регион, в том числе с точки зрения поездок и общего удобства ведения работы;

в) уровень расходов, включая как расходы, связанные с созданием отделений, так и административные и оперативные расходы;

г) возможность использовать ресурсы структуры «ООН-женщины» и других партнеров.

С опорой на эти критерии для пяти из шести региональных отделений были выбраны следующие места расположения:

а) государства восточной и южной частей Африки: Найроби;

б) государства западной и центральной частей Африки: Дакар;

в) государства Северной и Южной Америки и Карибского бассейна: Панама;

г) арабские государства: Каир;

д) государства Азии и Тихоокеанского региона: Бангкок.

36. Что касается регионального отделения для стран Европы и Центральной Азии, то место его расположения было выбрано не сразу, поскольку единого центра Организации Объединенных Наций в этом регионе не существует. Четыре государства-члена выступили с убедительными и щедрыми предложениями относительно размещения регионального отделения структуры «ООН-женщины» для стран Европы и Центральной Азии. Был проведен сбор информации об этих потенциальных местах расположения, и после внутренней оценки этих четырех мест и на основе изложенных выше критериев было принято решение о том, что региональное отделение структуры «ООН-женщины» для Европы и Центральной Азии будет создано в Стамбуле. Этот выбор был обусловлен, в том числе, следующими соображениями:

а) в отсутствие единого центра Организации Объединенных Наций в регионе структура «ООН-женщины» рассмотрела место базирования главных партнеров структуры «ООН-женщины» среди региональных групп Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, прежде всего тех, с которыми это учреждение сотрудничает теснее всего. Хотя в том или ином качестве Организация Объединенных Наций присутствовала во всех рассматриваемых странах, в Стамбуле в настоящее время находится региональное отделение для Европы и Центральной Азии Фонда Организации Объединенных Наций в

области народонаселения (ЮНФПА), важного партнерского учреждения структуры «ООН-женщины» в системе Организации Объединенных Наций;

b) размещение в Стамбуле позволит получить оптимальное соотношение стоимости и удобства поездок как по региону, так и за его пределы, в том числе пользоваться наименее продолжительными и наиболее прямыми авиарейсами в большинство мест нынешнего и предлагаемого расположения страновых и многострановых отделений структуры «ООН-женщины»;

c) все рассматривавшиеся страны предлагали предоставить высококачественные помещения на безвозмездной основе. Правительства Турции и еще одной страны предложили щедрую финансовую помощь в отношении покрытия расходов, связанных с созданием нового отделения;

d) кроме того, в Стамбуле сравнительно невысока стоимость жизни. Это сказывается на уровне корректива по месту службы и суточных, являющихся существенными компонентами расходов, которые необходимо учитывать при выборе любого места размещения на средний или продолжительный срок;

e) местоположение Стамбула — между Европой, Ближним Востоком, Кавказом и Центральной Азией — создает потенциальные дополнительные преимущества для структуры «ООН-женщины» в плане межрегионального сотрудничества;

f) основным недостатком Стамбула является отсутствие в нем отделения структуры «ООН-женщины», которое бы могло стать базой для создания нового регионального отделения. Однако этот недостаток был отнесен к числу краткосрочных факторов и сочтен менее важным, чем среднесрочные и долгосрочные преимущества.

F. Совершенствование рабочих процессов

37. Ускорение отклика на национальные приоритеты, совершенствование рабочих процессов и усиление требований внутреннего контроля являются неотъемлемой частью новой региональной архитектуры и в будущем станут устойчивой оперативной основой для структуры «ООН-женщины». Предусматриваются, в том числе, следующие усовершенствования рабочих процессов:

a) обеспечение более четкого порядка подотчетности в повседневной директивной деятельности;

b) оптимизация процесса утверждения программ и проектов;

c) делегирование полномочий управления деятельностью и принятия решений;

d) упрощение процесса набора персонала;

e) подготовка отчетов для доноров на местах и с меньшим количеством согласований.

IV. Оценка расходов

38. В настоящем докладе приводятся подробные сведения о последствиях изменений, внедряемых на уровне штаб-квартиры, регионов и стран, для общеорганизационного бюджета на 2012–2013 годы, которые представляются на утверждение Исполнительному совету. Информация об основном финансировании программ, которое также используется для укрепления программных функций региональных отделений в рамках новой региональной архитектуры, представлена для справки.

A. Методология

39. Структура «ООН-женщины» провела оценку расходов, связанных с внедрением новой структуры, и представляет соответствующие данные в сопоставлении с нынешней структурой расходов. В целях упрощения этой оценки база расходов (все расходы, связанные с региональной архитектурой) была разбита на три следующие категории:

а) **расходы по персоналу.** Было проведено сравнение соответствующих расходов, предусмотренных в утвержденном общеорганизационном бюджете, и годовых расходов, обусловленных штатным расписанием предлагаемой региональной архитектуры (составленным на основе потенциала, который требуется для выполнения перечисленных в разделе III функций), включая расходы на переезд и репатриацию, а также другие расходы, которые возникнут на начальном этапе переезда в новые служебные помещения;

б) **текущие оперативные расходы.** Новая региональная архитектура предполагает создание лишь одного дополнительного отделения (регионального отделения для стран Европы и Центральной Азии), не учтенного в утвержденном общеорганизационном бюджете. Для расчетов, касающихся этого дополнительного отделения, была использована та же база расходов, что и для отделений, учтенных в утвержденном общеорганизационном бюджете;

в) **расходы на начальное развертывание.** К этим расходам относятся единовременные расходы, связанные с созданием новых структур на региональном и страновом уровнях, такие как расходы на приобретение основных средств и на информационно-коммуникационные технологии.

40. Кроме того, структура «ООН-женщины» провела сравнение сметного неизрасходованного остатка средств общеорганизационного бюджета за 2012 год с объемом дополнительных расходов, связанных с новой структурой, в 2013 году.

В. Предпосылки

41. В расчетах были использованы следующие предпосылки:

а) сравнение основано на общих годовых расходах за 2012 и 2013 годы (для 2012 года сметные расходы, связанные с существующей инфраструктурой, сравниваются с расходами на предлагаемую инфраструктуру);

б) все новые должности, создаваемые в рамках предлагаемой новой региональной архитектуры, будут заполнены к 1 января 2013 года. Хотя фактический набор персонала может вестись после этой даты, данная рабочая предпосылка была использована для того, чтобы избежать занижения расходов;

в) оперативные расходы одного отделения составляют в среднем 60 000 долл. США;

г) периодические и единовременные расходы по персоналу рассчитываются на основе сопоставимых ставок других подразделений системы Организации Объединенных Наций²;

д) в общей сложности за этот период будет усилено или создано 21 новое отделение (включая бывшие программные присутствия, которые будут преобразованы в полноценные страновые отделения), что соответствует утвержденному общеорганизационному бюджету³.

С. Результаты оценки расходов

42. На основе указанных выше предпосылок и с учетом описанных структур структура «ООН-женщины» подготовила следующую смету расходов, связанных с реформами региональной архитектуры:

а) **расходы по персоналу.** Текущий утвержденный общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы предусматривает расходы по персоналу на местах и в штаб-квартире в размере 104,8 млн. долл. США (см. приложение III). Соответствующие расходы по персоналу, связанные с внедрением новой региональной архитектуры, составляют в текущем двухгодичном периоде 111,4 млн. долл. США (там же), то есть превышают первый показатель на 6,6 млн. долл. США. Эта разница складывается из дополнительных расходов в размере 5,9 млн. долл. США на финансирование предлагаемых новых должностей и дополнительных расходов в размере 700 000 долл. США на финансирование функциональных корректировок в существующей структуре;

б) **оперативные расходы.** На основе приведенной выше предпосылки о соответствии периодических оперативных расходов на местах расходам, предусмотренным в текущем общеорганизационном бюджете, и с учетом дополнительных расходов в размере 60 000 долл. США, обусловленных появлением нового отделения, сметные оперативные расходы, связанные с внедрением региональной архитектуры, составляют в этом двухгодичном периоде 10,7 млн. долл. США, что представляет собой увеличение на 540 000 долл.

² Структура «ООН-женщины» применяет ставки, установленные в Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН).

³ UNW/2011/11, пункт 8.

США. Это связано с ускоренным по сравнению с графиком, предусмотренным в утвержденном общеорганизационном бюджете, открытием других отделений: семь отделений будут открыты не в 2013, а в 2012 году. В существующем утвержденном общеорганизационном бюджете на 2012–2013 годы предусматривается, что периодические оперативные расходы на местах составят в этом двухгодичном периоде 10,2 млн. долл. США, т.е. периодические оперативные расходы в рамках новой региональной архитектуры лишь незначительно отличаются от расходов, заложенных в существующем общеорганизационном бюджете;

с) **расходы на начальное развертывание.** В существующем общеорганизационном бюджете структуры «ООН-женщины» расходы на первоначальное развертывание предлагаемого 21 нового отделения проведены по линии оперативных расходов. Соответственно, нет необходимости рассчитывать эти расходы отдельно. Любые расходы на первоначальное развертывание уже включены в соответствующие оперативные расходы текущего общеорганизационного бюджета, за исключением расходов, связанных с досрочным открытием отделений, которые ранее планировалось открыть в 2013 году.

43. Соответственно, предлагаемая новая региональная архитектура структуры «ООН-женщины» создает в двухгодичном периоде 2012–2013 годов дополнительные расходы для общеорганизационного бюджета в размере 7,1 млн. долл. США, из которых 6,6 млн. долл. США относятся к дополнительным расходам по персоналу, а 540 000 долл. США — к другим расходам.

44. Кроме того, структура «ООН-женщины» предлагает направить в региональные отделения средства основного финансирования программ в целях поддержки программной деятельности. Общий объем основных средств, которые предусматривается предоставить региональным отделениям для покрытия расходов по персоналу в двухгодичном периоде 2012–2013 годов, составляет 2,1 млн. долл. США.

D. Порядок финансирования

45. С самого начала своей деятельности по внедрению новой региональной архитектуры структура «ООН-женщины» с осторожностью подходила к набору персонала, не набирая сотрудников на должности, для которых еще не были определены последствия изменений в региональной архитектуре.

46. Исходя из текущих прогнозов, в существующем утвержденном общеорганизационном бюджете предусмотрены достаточные средства для покрытия дополнительных расходов, возникающих в двухгодичном периоде 2012–2013 годов в связи с изменениями в региональной архитектуре. Таким образом, увеличение объема общеорганизационного бюджета не испрашивается.

Е. Изменения

47. На основе приведенного выше анализа структура «ООН-женщины» испрашивает у Комиссии разрешение изменить свой общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы в рамках его существующей утвержденной общей суммы следующим образом:

- а) создать 26 новых должностей в региональных отделениях;
- б) создать 10 новых должностей в страновых и многострановых отделениях;
- в) создать 3 новые вспомогательные должности в штаб-квартире.

48. Всего предлагается учредить 39 новых должностей, финансируемых из общеорганизационного бюджета (см. приложение III).

49. Пересмотренный таким образом общеорганизационный бюджет станет основой для рассмотрения общеорганизационного бюджета на 2014–2015 годы. В том случае, если указанные выше изменения будут одобрены, они приведут к номинальному среднегодовому увеличению общеорганизационного бюджета на 2014–2015 годы на 6,3 млн. долл. США по сравнению с общеорганизационным бюджетом на 2012–2013 годы.

50. Хотя в настоящее время просьб о дополнительном финансировании в рамках общеорганизационного бюджета на 2012–2013 годы не поступало, увеличение количества утвержденных должностей и внутренняя реструктуризация приводят к сопоставимому базовому чистому общеорганизационному бюджету на 2012–2013 годы в общем размере 139,4 млн. долл. США (147,9 млн. долл. США брутто) по сравнению с утвержденным общеорганизационным бюджетом на 2012–2013 годы в размере 132,3 млн. долл. США (140,8 млн. долл. США брутто).

51. Предлагаемый пересмотренный общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы (не предусматривающий запросов о дополнительном финансировании) представлен в приложениях V (органиграмма), VI и VII в том же формате, что и исходный бюджет (см. UNW/2011/11) и станет новой основой для подготовки общеорганизационного бюджета на 2014–2015 годы.

В. План осуществления

52. Целью плана осуществления новой региональной архитектуры является обеспечение такого перехода структуры «ООН-женщины» от ее нынешней архитектуры к предлагаемой региональной архитектуре, описанной в разделах III и IV, чтобы:

- а) затратить на этот переход как можно меньше времени;
- б) избежать во время этого перехода перебоев в работе структуры «ООН-женщины», прежде всего на страновом уровне;
- в) свести к минимуму единовременные расходы, связанные с этими изменениями;

- d) свести к минимуму негативные последствия для персонала, при этом обеспечив ему возможности для карьерного развития;
- e) обеспечить достаточную гибкость для адаптации этого плана в том случае, если возникнут возможности для ускорения или будут обнаружены непредвиденные риски для бесперебойного функционирования организации.

A. График осуществления

53. Как ожидается, внедрение изменений в региональную архитектуру будет полностью завершено к концу 2013 года, после чего новая структура будет готова к осуществлению нового стратегического плана, охватывающего период с 2014 по 2017 год. Полное введение в действие региональных отделений, как ожидается, будет происходить в следующей последовательности:

- a) региональное отделение для государств восточной и южной частей Африки (Найроби): первый квартал 2013 года;
- b) региональное отделение для государств западной и центральной частей Африки (Дакар): первый квартал 2013 года;
- c) региональное отделение для государств Северной и Южной Америки и Карибского бассейна (Панама): первый квартал 2013 года;
- d) региональное отделение для арабских государств (Каир): первый квартал 2013 года;
- e) региональное отделение для государств Азии и Тихоокеанского региона (Бангкок): четвертый квартал 2012 года;
- f) региональное отделение для государств Европы и Центральной Азии (Стамбул): второй квартал 2013 года.

54. Как ожидается, в полном объеме делегация полномочий в рамках регионов будет обеспечена в большинстве страновых отделений к середине 2013 года, а в небольшом количестве отделений — к концу 2013 года. Более подробное описание изменений и информацию о времени их внедрения см. в приложении VIII.

55. Главный риск в плане осуществления представляет собой передача подотчетности и полномочий подразделениям, которые еще не готовы к исполнению требуемых обязанностей и не обладают необходимым для этого потенциалом. В связи с этим структура «ООН-женщины» принимает упреждающие меры для того, чтобы обеспечить поэтапное внедрение таких изменений по мере укрепления потенциала на региональном и страновом уровнях.

В. Элементы осуществления

56. Для того чтобы позволить региональным отделениям выполнять свои функции и справляться со своей ролью, их потенциал будет расширен в ряде областей, включая те области, полномочия в которых будут делегированы региональным директорам. К числу этих областей относятся следующие:

- a) представительские функции;
- b) управление программами, включая разработку, мониторинг и оценку осуществления программ, а также полномочия заключать соглашения;
- c) внедрение механизма внутреннего контроля, управление финансами и закупочной деятельностью;
- d) управление людскими ресурсами;
- e) мобилизация ресурсов;
- f) обеспечение безопасности;
- g) аудит.

57. План осуществления включает в себя следующие три основных элемента, внедрение которых позволяет обеспечить достаточный потенциал для всего спектра ролей и функций как на региональном, так и на страновом уровне:

a) **создание региональных отделений.** Этот элемент предполагает создание и обеспечение полноценного функционирования региональных отделений и включает следующие этапы:

- i) выбор помещений для тех мест, где структура «ООН-женщины» не располагает помещениями, либо ее имеющиеся помещения не отвечают требованиям, предъявляемым к региональным отделениям (например, по своим размерам). Помимо всего прочего, эти помещения должны удовлетворять требованиям в плане безопасности;
- ii) полное укомплектование штата. Потребности в персонале в разных регионах различны. В тех случаях, когда региональные отделения размещаются там, где ранее действовало субрегиональное отделение структуры «ООН-женщины», набор персонала будет ускорен благодаря использованию существующих кадров. Полное укомплектование необходимо для создания механизма внутреннего контроля и поэтому является обязательным условием для делегирования полномочий;
- iii) принятие региональным директором функций надзора за страновыми и многострановыми отделениями. Как правило, это происходит с вступлением регионального директора в свои обязанности, за редким исключением тех случаев, когда потребности стран в плане поддержки требуют более медленного перехода от оказания поддержки на уровне штаб-квартиры;
- iv) делегация региональному директору полномочий в отношении программной и оперативной деятельности. Это происходит вскоре после вступления регионального директора в свои обязанности и осуществляется на основе стандартной схемы делегирования полномочий;

- v) обучение персонала, когда это необходимо;
- b) **делегация полномочий страновым отделениям.** Это происходит по мере накопления отделениями необходимого потенциала для принятия полной ответственности за осуществление программ и оперативную деятельность. Готовность к делегации полномочий отслеживается при помощи набора соответствующих контрольных показателей и предусматривает следующие этапы:
 - i) проведение предварительного аудита страны и обзора мер по снижению рисков;
 - ii) обеспечение минимальной необходимой численности персонала для разделения обязанностей;
 - iii) завершение обучения и аттестация персонала, занятого в таких сферах, как оперативная, бухгалтерская и закупочная деятельность;
 - iv) завершение подготовки документов о передаче полномочий и их подписание;
- c) **преобразование субрегиональных отделений в многострановые или страновые отделения.** Этот элемент касается тех субрегиональных отделений, которые не преобразуются в региональные отделения, и предполагает следующие этапы:
 - i) проведение функционального анализа в контексте изменения роли отделения;
 - ii) согласование штатного расписания с результатами нового функционального анализа;
 - iii) прекращение оперативной поддержки страновых отделений по мере накопления достаточного потенциала региональными отделениями;
 - iv) информирование национальных/субрегиональных партнеров об изменении роли отделения.

С. Меры поддержки

58. Помимо применения поэтапного подхода структура «ООН-женщины» будет использовать ряд вспомогательных мер для уменьшения перебоев в своей деятельности и снижения рисков в ходе внедрения новой региональной архитектуры, а также содействия беспрепятственному и успешному осуществлению изменений. К числу этих вспомогательных мер относятся следующие:

- a) временное обеспечение региональным, страновым и многострановым отделениям дополнительного потенциала, чтобы позволить им своевременно принять на себя делегируемые полномочия;
- b) подготовка и осуществление плана наращивания потенциала сотрудников различного уровня, чтобы подготовить их к исполнению новых ролей и обязанностей в соответствии с изменениями их функций;
- c) проведение программы ускоренной аттестации в таких сферах, как финансы и закупочная деятельность, чтобы обеспечить возможность делегирования полномочий;

d) проведение ускоренного набора персонала, в том числе чтобы обеспечить наличие сотрудников, требуемых для эффективного действия механизма внутреннего контроля;

e) внесение изменений в существующее руководство по вопросам программной и оперативной деятельности и подготовка нового соответствующего документа, отражающего изменения в архитектуре структуры «ООН-женщины» и обеспечивающего четкое понимание на разных уровнях рабочих процессов и порядка подотчетности.

D. Соображения относительно людских ресурсов

59. В штаб-квартире ведется разработка руководящих принципов, касающихся последствий этих изменений для людских ресурсов. Свой вклад в эту работу вносят представители персонала, выдвинутые самим персоналом.

60. Для обеспечения бесперебойного функционирования организации в ходе внедрения новой архитектуры и процессов будет продолжен набор персонала на должности, удовлетворяющие следующим требованиям:

a) должности, предусмотренные в утвержденном общеорганизационном бюджете, и ключевые должности, заполнение которых безотлагательно необходимо с учетом интересов службы и которые соответствуют новым направлениям деятельности, установленным в рамках региональной архитектуры;

b) должности, созданные на основании утвержденных проектных документов и располагающие требуемым финансированием.

61. Структура «ООН-женщины» будет стремиться предоставить своим сотрудникам возможность использования этих изменений для развития своей карьеры. В частности, она будет предоставлять сотрудникам, еще не получившим непосредственного опыта деятельности на страновом уровне, возможность получить такой опыт. Внедрение новой архитектуры и создание новых должностей также обеспечит структуре «ООН-женщины» возможность искать и принимать на работу новых одаренных сотрудников со стороны. При этом структура «ООН-женщины» будет также стремиться сохранить существующее в настоящее время значительное географическое разнообразие своего персонала.

E. Обзор

62. Этот процесс предполагает создание и полноценное функционирование новой региональной архитектуры к концу 2013 года. Структура «ООН-женщины» будет на регулярной основе осуществлять контроль за эффективностью новой региональной архитектуры и по прошествии двух лет с момента ее внедрения может рекомендовать внести в нее возможные изменения с учетом полученного опыта. Структура «ООН-женщины» будет также поддерживать постоянный диалог с Исполнительным советом, с тем чтобы следить за прогрессом, достигнутым в деле внедрения новой архитектуры, и возникающими при этом проблемами.

VI. Заключение

63. С момента своего учреждения структура «ООН-женщины» принимает оперативные меры, направленные на использование потенциала и структур, унаследованных ею у вошедших в ее состав подразделений, для создания организации, удовлетворяющей ожиданиям Генеральной Ассамблеи, гражданского общества и национальных партнеров, а также самих женщин и девочек. Создание новой региональной архитектуры — это процесс управляемого внедрения изменений, направленный на реализацию сформулированной в стратегическом плане структуры «ООН-женщины» концепции достижения этой структурой более значительных результатов, чем ранее способны были добиться вошедшие в ее состав подразделения, прежде всего на страновом уровне, в том числе результатов, основанных на мобилизации потенциала всей системы Организации Объединенных Наций в целом.

64. Структура «ООН-женщины» убеждена в том, что способна, не выходя за рамки ресурсов, предусмотренных в существующем общеорганизационном бюджете, внедрить новую усиленную структуру, которая сможет обеспечить ей такое повышение результативности. Она убеждена также в том, что эта структура не утратит своей действенности и актуальности в долгосрочной перспективе именно в силу того, что она отражает первоочередные требования мандата структуры «ООН-женщины». Структура «ООН-женщины» рассматривает внедрение новой региональной архитектуры как окончательное изменение. Завершение перехода к этой архитектуре ознаменует собой окончание этапа становления структуры «ООН-женщины» и превращение ее в организацию, структура которой соответствует целям, сформулированным ее Исполнительным советом и разделяемым ее партнерами.

Приложение I

Список региональных, многострановых и страновых отделений, которые структуры «ООН-женщины» планирует создать к концу 2013 года

| <i>Региональные отделения</i> | <i>Многострановые отделения</i> | <i>Страновые отделения^a</i> | <i>Программное присутствие^b</i> |
|--|--|--|--|
| Африка: Найроби и Дакар | Южная Африка (юг Африки) | Бурунди, Демократическая Республика Конго, Зимбабве, Камерун, Кения, Кот-д'Ивуар, Либерия, Малави, Мали, Мозамбик, Нигерия, Объединенная Республика Танзания, Руанда, Сенегал, Судан, Сьерра-Леоне, Уганда, Эфиопия, Южный Судан | Гана, Гвинея-Бисау, Кабо-Верде, Сомали ^c |
| Арабские государства: Каир | Марокко (регион Магриба) | Египет, Иордания и Ирак; оккупированная палестинская территория | Алжир, Йемен, Ливия, Мавритания, Тунис |
| Азия и Тихоокеанский регион: Бангкок | Индия (Бутан, Мальдивские Острова и Шри-Ланка) Фиджи (островные государства Тихоокеанского региона) | Афганистан, Бангладеш, Вьетнам, Камбоджа, Непал, Пакистан, Папуа — Новая Гвинея, Таиланд, Тимор-Лешти | Вануату, Индонезия, Кирибати, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Мьянма, Самоа, Соломоновы Острова, Филиппины |
| Европа и Центральная Азия: Стамбул | Казахстан (Центральная Азия) | Албания, Босния и Герцеговина, Грузия, Кыргызстан, Республика Молдова, Словакия, Таджикистан | Бывшая югославская Республика Македония, Косово ^d , Сербия, |
| Северная и Южная Америка и Карибский бассейн: Панама | Барбадос (Карибский бассейн) | Боливия (Многонациональное Государство), Бразилия, Гаити, Гватемала, Доминиканская Республика, Колумбия, Мексика, Парагвай, Сальвадор, Эквадор | Гондурас, Никарагуа, Уругвай |

^a Отделения с международными представителями и обладающие потенциалом, необходимым для делегирования им полномочий.

^b Различный уровень присутствия; в штат входит старший советник по гендерным вопросам или персонал по проекту.

^c Осуществляет свою деятельность из отделения в Найроби.

^d Согласно резолюции 1244 (1999) Совета Безопасности.

Приложение II

Основной штат региональных отделений

Руководство

- Региональный директор (Д-1)
- Заместитель регионального директора (С-5)

Техническая поддержка

- Советник по вопросам политики (С-5)
- Специалист по вопросам стратегического планирования и координации (С-4)
- Специалист по вопросам коммуникации и информационно-пропагандистской деятельности (НС-С)

Оперативная поддержка

- Управляющий международными операциями (С-4)
- Специалист по людским ресурсам (С-3)
- Специалист по финансовым вопросам (НС-С)
- Сотрудник по вопросам финансирования программ (ОО-7)
- Сотрудник по вопросам закупок/административным вопросам (ОО-7)

Другие должности

- Водитель (ОО-3)

Помимо этого в штате каждого регионального отделения будет должность специалиста по вопросам оценки (С-4), которая будет финансироваться из общеорганизационных бюджетных средств, выделенных на цели проведения оценки.

Приложение III

Сравнение текущего утвержденного общеорганизационного бюджета и предлагаемого пересмотренного общеорганизационного бюджета на период 2012–2013 годов

(В тыс. долл. США)

| | Текущий утвержденный общеорганизационный бюджет, 2012–2013 годы | | | Предлагаемый общеорганизационный бюджет с учетом региональной архитектуры | | | Разница | | |
|---------------------------|---|--------------------------|----------------|---|--------------------------|----------------|-----------------------|--------------------------|--------------|
| | Штатные сотрудники | Внештатные сотрудники | Итого | Штатные сотрудники | Внештатные сотрудники | Итого | Штатные сотрудники | Внештатные сотрудники | Итого |
| | (a) | (b) | (c)=(a)+(b) | (d) | (e) | (f)=(d)+(e) | (g)=(a)-(d) | (h)=(b)-(e) | (i)=(g)+(h) |
| Штаб-квартира | 47 978 | 22 345 | 70 323 | 47 734 | 22 345 | 70 079 | (245) | – | (245) |
| Местный уровень | 56 778 | 10 174 | 66 952 | 63 616 | 10 714 | 74 330 | 6 838 | 540 | 7 378 |
| Промежуточный итог | 104 756 | 32 519 | 137 275 | 111 350 | 33 059 | 144 409 | 6 594 | 540 | 7 134 |
| Обеспечение безопасности | | | 2 700 | | | 2 700 | | | – |
| МСУГС | | | 800 | | | 800 | | | – |
| Всего | | | 140 775 | | | 147 909 | | | 7 134 |

Примечание: В отношении утвержденного бюджета на 2012–2013 годы см. UNW/2011/11 и UNW/2011/13, решение 2011/5.
Сокращение: МСУГС, Международные стандарты учета в государственном секторе.

Приложение IV

Сводная информация об изменениях в штатном расписании в предлагаемом пересмотренном общеорганизационном бюджете на 2012–2013 годы

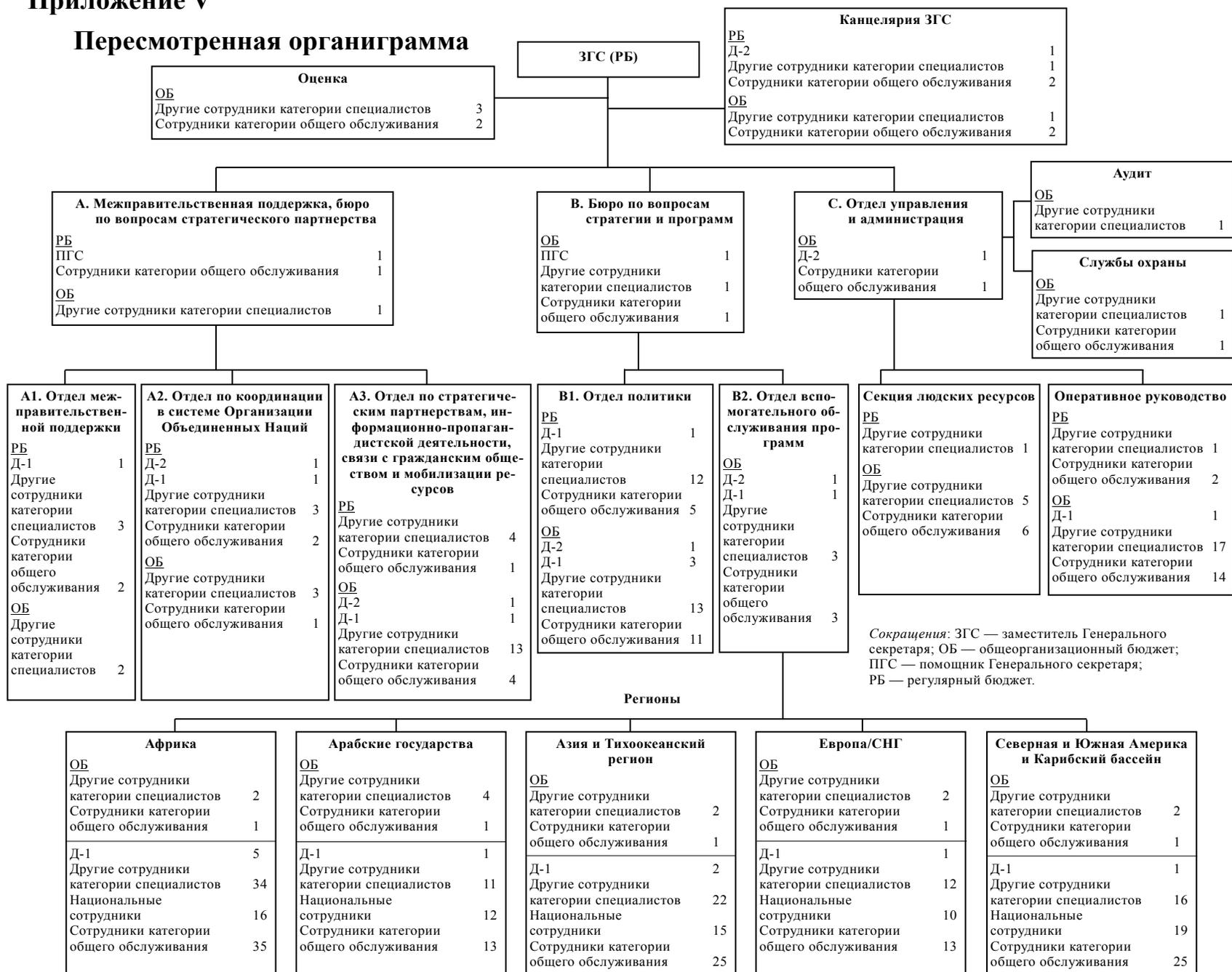
Предлагаемые новые должности — региональная архитектура

| Регион | Другие сотрудники категории специалистов | | Национальные сотрудники | Сотрудники категории общего обслуживания | Итого |
|--|--|-----------|-------------------------|--|-----------|
| | Д-1 | | | | |
| Африка | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| Арабские государства | | 4 | 2 | 1 | 7 |
| Азия и Тихоокеанский регион | | 4 | 4 | 2 | 10 |
| Европа/СНГ | | 4 | 1 | 3 | 8 |
| Северная и Южная Америка и Карибский бассейн | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Штаб-квартира | | 2 | | 1 | 3 |
| Итого | 1 | 18 | 10 | 10 | 39 |

Сокращения: СНГ — Содружество Независимых Государств.

Приложение V

Пересмотренная органиграмма



Приложение VI

Общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы: пересмотренные расходы и изменение объема ресурсов^a

Основные области изменения расходов и объема ресурсов

(В тыс. дол. США)

| | |
|---|----------------|
| I. Общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы | |
| Бюджет вспомогательных расходов на двухгодичный период, формируемый за счет предоставленных на добровольной основе ресурсов | 137 275 |
| Расходы на обеспечение безопасности | 2 700 |
| Внедрение МСУГС | 800 |
| Итого, I | 140 775 |
| II. Увеличения и сокращения, обусловленные динамикой расходов | |
| Инфляция, колебания валютных курсов и расходы по персоналу | – |
| Итого, II | – |
| III. Увеличения/сокращения, обусловленные динамикой объема ресурсов | |
| Увеличения | |
| Усиление присутствия на местах | 5 389 |
| Усиление управленческой поддержки | 528 |
| Итого, III | 5 917 |
| IV. Прочие увеличения и сокращения | |
| Перемещение сотрудников по программам между штаб-квартирой и местными отделениями | 677 |
| Прочие не связанные с должностями расходы | 540 |
| Итого, IV | 1 217 |
| V. Чистые изменения | 7 134 |
| VI. Общеорганизационная бюджетная смета на 2012–2013 годы | 147 909 |
| Расчетные поступления по общеорганизационному бюджету | (8 428) |
| Бюджетная смета в чистом выражении | 139 481 |

Сокращение: МСУГС — Международные стандарты учета в государственном секторе.

^a См. UNW/2011/11, таблица 2.

Приложение VII

Пересмотренные сводные данные по предлагаемой бюджетной смете на 2012–2013 годы^a

Сводные данные по предлагаемой бюджетной смете на основе добровольных взносов

(В тыс. долл. США)

| Категория | Утвержденный бюджет на 2012–2013 годы ^b | Изменения объема ресурсов, 2012–2013 годы | | Изменение расходов, 2012–2013 годы | Смета на 2012–2013 годы |
|-----------------------------------|--|---|-----------------|------------------------------------|-------------------------|
| | | Сумма | Процентная доля | | |
| | | | | | |
| Должности | 104 756 | 5 917 | 5,6 | 677 | 111 350 |
| Другие расходы | 32 519 | | 0,0 | 540 | 33 059 |
| Итого | 137 275 | 5 917 | 4,3 | 1 217 | 144 409 |
| Охрана | 2 700 | | 0,0 | | 2 700 |
| МСУГС | 800 | | 0,0 | | 800 |
| Промежуточный итог | 3 500 | – | 0,0 | – | 3 500 |
| Всего | 140 775 | 5 917 | 4,2 | 1 217 | 147 909 |
| Поступления | (8 428) | | 0,0 | | (8 428) |
| Чистый итоговый показатель | 132 347 | 5 917 | 4,5 | 1 217 | 139 481 |

^a См. UNW/2011/11, таблица 5.

^b См. UNW/2011/11 и UNW/2011/13, решение 2011/5.

Приложение VIII

Сводные данные по плану осуществления, разработанному в целях внедрения региональной архитектуры

| Основные этапы | 2012 год | | 2013 год | | | |
|---|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| | Третий квартал | Четвертый квартал | Первый квартал | Второй квартал | Третий квартал | Четвертый квартал |
| <i>Северная и Южная Америка и Карибский бассейн</i> | | | | | | |
| Создание регионального отделения | | | | | | |
| 1.1 Оборудование служебных помещений регионального отделения на охраняемой территории | Завершено | | | | | |
| 1.2 Полное укомплектование штата регионального отделения | | | | X | | |
| 1.3 Региональный директор и региональное отделение принимают на себя обязанности по надзору за страновыми/многострановыми отделениями; делегация программных и оперативных полномочий региональному директору | | X | | | | |
| 1.4 Подготовка нового персонала по вопросам стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», ее мандата, программ и оперативной деятельности | | X | | | | |
| 1.5 Полноценное функционирование регионального отделения | | | | X | | |
| Преобразование бывших субрегиональных отделений в страновые/многострановые отделения | | | | | | |
| 2.1 Завершение функционального анализа и разработки функциональной структуры многострановых/страновых отделений, включая их кадровую структуру | | X | | | | |
| 2.2 Обеспечение бесперебойной поддержки со стороны субрегиональных отделений и штаб-квартиры до тех пор, пока региональные отделения не достигнут полного оперативного потенциала | X | X | | | | |
| 2.3 Завершение перераспределения и набора персонала | | X | | | | |
| 2.4 Завершение создания всех многострановых/страновых отделений и обеспечение их полноценного функционирования | | | | X | | |
| <i>Европа и Центральная Азия</i> | | | | | | |
| Создание регионального отделения | | | | | | |
| 1.1 Оборудование служебных помещений регионального отделения на охраняемой территории | | | | X | | |
| 1.2 Полное укомплектование штата регионального отделения | | | | | X | |
| 1.3 Региональный директор и региональное отделение принимают на себя обязанности по надзору за страновыми/многострановыми отделениями; делегация программных и оперативных полномочий региональному директору | | | | | X | |
| 1.4 Подготовка нового персонала по вопросам стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», ее мандата, программ и оперативной деятельности | | | | X | | |

| Основные этапы | 2012 год | | 2013 год | | | |
|---|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| | Третий квартал | Четвертый квартал | Первый квартал | Второй квартал | Третий квартал | Четвертый квартал |
| 1.5 Полное функционирование регионального отделения | | | | | X | |
| Преобразование бывших субрегиональных отделений в страновые/многострановые отделения | | | | | | |
| 2.1 Завершение функционального анализа и разработки функциональной структуры многострановых/страновых отделений, включая их кадровую структуру | | | X | | | |
| 2.2 Обеспечение бесперебойной поддержки со стороны субрегиональных отделений и штаб квартиры до тех пор, пока региональные отделения не достигнут полного оперативного потенциала | X | X | X | X | | |
| 2.3 Завершение перераспределения и набора персонала | | | | | X | |
| 2.4 Завершение создания всех многострановых/страновых отделений и обеспечение их полноценного функционирования | | | | | X | |
| <i>Западная и центральная части Африки</i> | | | | | | |
| Создание регионального отделения | | | | | | |
| 1.1 Оборудование служебных помещений регионального отделения на охраняемой территории | | X | | | | |
| 1.2 Полное укомплектование штата регионального отделения | | | X | | | |
| 1.3 Региональный директор и региональное отделение принимают на себя обязанности по надзору за страновыми/многострановыми отделениями; делегация программных и оперативных полномочий региональному директору | | | X | | | |
| 1.4 Подготовка нового персонала по вопросам стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», ее мандата, программ и оперативной деятельности | | | X | | | |
| 1.5 Полное функционирование регионального отделения | | | X | | | |
| Преобразование бывших субрегиональных отделений в страновые/многострановые отделения | | | | | | |
| 2.1 Завершение функционального анализа и разработки функциональной структуры многострановых/страновых отделений, включая их кадровую структуру | | X | | | | |
| 2.2 Обеспечение бесперебойной поддержки со стороны субрегиональных отделений и штаб квартиры до тех пор, пока региональные отделения не достигнут полного оперативного потенциала | X | X | X | X | | |
| 2.3 Завершение перераспределения и набора персонала | | | X | | | |
| 2.4 Завершение создания всех многострановых/страновых отделений и обеспечение их полноценного функционирования | | | | | X | |
| <i>Восточная и южная части Африки</i> | | | | | | |
| Создание регионального отделения | | | | | | |
| 1.1 Оборудование служебных помещений регионального отделения на охраняемой территории | | X | | | | |
| 1.2 Полное укомплектование штата регионального отделения | | | X | | | |

| Основные этапы | 2012 год | | 2013 год | | | |
|---|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| | Третий квартал | Четвертый квартал | Первый квартал | Второй квартал | Третий квартал | Четвертый квартал |
| 1.3 Региональный директор и региональное отделение принимают на себя обязанности по надзору за страновыми/многострановыми отделениями; делегация программных и оперативных полномочий региональному директору | | | X | | | |
| 1.4 Подготовка нового персонала по вопросам стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», ее мандата, программ и оперативной деятельности | | | X | | | |
| 1.5 Полное функционирование регионального отделения | | | X | | | |
| Преобразование бывших субрегиональных отделений в страновые/многострановые отделения | | | | | | |
| 2.1 Завершение функционального анализа и разработки функциональной структуры многострановых/страновых отделений, включая их кадровую структуру | | X | | | | |
| 2.2 Обеспечение бесперебойной поддержки со стороны субрегиональных отделений и штаб квартиры до тех пор, пока региональные отделения не достигнут полного оперативного потенциала | X | X | X | | | |
| 2.3 Завершение перераспределения и набора персонала | | | X | | | |
| 2.4 Завершение создания всех многострановых/страновых отделений и обеспечение их полноценного функционирования | | | | X | | |
| <i>Арабские государства</i> | | | | | | |
| Создание регионального отделения | | | | | | |
| 1.1 Оборудование служебных помещений регионального отделения на охраняемой территории | | X | | | | |
| 1.2 Полное укомплектование штата регионального отделения | | | X | | | |
| 1.3 Региональный директор и региональное отделение принимают на себя обязанности по надзору за страновыми/многострановыми отделениями; делегация программных и оперативных полномочий региональному директору | | | | | | Завершено |
| 1.4 Подготовка нового персонала по вопросам стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», ее мандата, программ и оперативной деятельности | | X | X | | | |
| 1.5 Полное функционирование регионального отделения | | | X | | | |
| Преобразование бывших субрегиональных отделений в страновые/многострановые отделения | | | | | | |
| 2.1 Завершение функционального анализа и разработки функциональной структуры многострановых/страновых отделений, включая их кадровую структуру | | | | | | Завершено |
| 2.2 Обеспечение бесперебойной поддержки со стороны субрегиональных отделений и штаб квартиры до тех пор, пока региональные отделения не достигнут полного оперативного потенциала | X | X | X | | | |
| 2.3 Завершение перераспределения и набора персонала | | X | | | | |
| 2.4 Завершение создания всех многострановых/страновых отделений и обеспечение их полноценного функционирования | | | | X | | |

| Основные этапы | 2012 год | | 2013 год | | | |
|---|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|
| | Третий квартал | Четвертый квартал | Первый квартал | Второй квартал | Третий квартал | Четвертый квартал |
| <i>Азия и Тихоокеанский регион</i> | | | | | | |
| Создание регионального отделения | | | | | | |
| 1.1 Оборудование служебных помещений регионального отделения на охраняемой территории | | X | | | | |
| 1.2 Полное укомплектование штата регионального отделения | | X | | | | |
| 1.3 Региональный директор и региональное отделение принимают на себя обязанности по надзору за страновыми/многострановыми отделениями; делегация программных и оперативных полномочий региональному директору | | X | | | | |
| 1.4 Подготовка нового персонала по вопросам стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», ее мандата, программ и оперативной деятельности | | X | | | | |
| 1.5 Полное функционирование регионального отделения | | X | | | | |
| Преобразование бывших субрегиональных отделений в страновые/многострановые отделения | | | | | | |
| 2.1 Завершение функционального анализа и разработки функциональной структуры многострановых/страновых отделений, включая их кадровую структуру | | X | | | | |
| 2.2 Обеспечение бесперебойной поддержки со стороны субрегиональных отделений и штаб-квартиры до тех пор, пока региональные отделения не достигнут полного оперативного потенциала | X | X | X | | | |
| 2.3 Завершение перераспределения и набора персонала | | X | | | | |
| 2.4 Завершение создания всех многострановых/страновых отделений и обеспечение их полноценного функционирования | | | X | | | |