



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
9 August 2010
Russian
Original: English

Шестидесят пятая сессия

Пункт 141 предварительной повестки дня*

Доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора

Тематическая оценка деятельности по учету гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций

Доклад Управления служб внутреннего надзора

«За почти 15 лет, прошедшие после принятия Генеральной Ассамблеей первой резолюции об учете гендерной проблематики, все программы Секретариата приняли меры в ответ на эту резолюцию, однако осуществление учета гендерной проблематики идет неравномерно и вклад такого учета в обеспечение гендерного равенства неясен»

Резюме

Настоящая оценка явилась первым охватывающим весь Секретариат анализом деятельности по учету гендерной проблематики, проведенным в Организации Объединенных Наций. Цель оценки заключалась в анализе осуществления и результатов учета гендерной проблематики в Секретариате спустя почти 15 лет после начала его реализации.

Оценка, которая охватывала 20 программ Секретариата Организации Объединенных Наций, сосредоточивалась на учете гендерной проблематики в рамках основных направлений работы Организации: мир и безопасность; гуманитарная помощь и развитие; а также права человека. Из оценки были исключены программы, основное внимание в рамках которых уделяется внутренним административным процессам в Секретариате, а также программы и стратегии, непосредственно направленные на улучшение положения женщин.

* A/65/150.



Управление служб внутреннего надзора (УСВН) установило, что, хотя все программы Секретариата, охваченные оценкой, приняли ответные меры в связи с мандатами, предусматривающими учет гендерной проблематики, для достижения поставленной Генеральной Ассамблеей цели реализации «активной и зримой политики учета гендерных аспектов» необходимо принятие дополнительных мер. Проведенный УСВН анализ деятельности и открытых документов Секретариата, а также данные собеседований и опросов выявили:

- наличие в Секретариате ряда различных структур и процессов для учета гендерной проблематики
- значительные пробелы в понимании значения, цели и практических последствий учета гендерной проблематики
- недостатки в руководстве и системе подотчетности
- уделение недостаточного внимания гендерным аспектам в открытых документах
- отсутствие всеобъемлющих и систематических сведений о результатах.

УСВН пришло к выводу, что Секретариат, как представляется, уделял первоочередное внимание обеспечению наличия соответствующих структур и процессов вместо того, чтобы сосредоточивать внимание на результатах их применения. УСВН установило, что между такими структурами и процессами и результатами их использования либо существует слабая связь, либо она отсутствует. В результате этого УСВН не смогло сделать окончательные выводы по поводу общих результатов учета гендерной проблематики и его эффективности в деле содействия обеспечению гендерного равенства.

Результаты и выводы, приведенные в настоящем докладе, совпадают с результатами, полученными в рамках предыдущих оценок и инициатив в области учета гендерной проблематики в Организации Объединенных Наций и других организациях и сделанными по их результатам выводами, и показывают, что при наличии всех необходимых элементов учет гендерной проблематики может давать результаты. Примеры, включенные в настоящий доклад, подчеркивают потенциальные возможности учета гендерной проблематики для изменения методов работы и содействия обеспечению гендерного равенства.

Выявленные УСВН недостатки скорее относятся к практике, чем к политике, и Управление придерживается мнения о том, что из-за отсутствия согласованности между политикой и практикой может пострадать репутация Организации Объединенных Наций, которая привержена делу обеспечения учета гендерной проблематики и поощряет такую деятельность в качестве одной из стратегий достижения гендерного равенства.

УСВН делает вывод о том, что для подтверждения приверженности делу учета гендерной проблематики и обеспечения того, чтобы соответствующие действия были более зримы и эффективны, необходимо сместить акцент с процессов на результаты. Если Секретариат желает подтвердить свою приверженность этому делу и добиться заметных результатов, он должен активизировать свой подход. Создание новой гендерной структуры является одной из возможностей для такой активизации деятельности.

УСВН призывает архитекторов новой гендерной структуры, Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения возможностей женщин — «ООН — женщины», учесть выводы, содержащиеся в настоящем докладе, при разработке мандата Структуры и при рассмотрении вопроса о ее ресурсах и организационной структуре. Оно призывает руководящий орган «ООН — женщины» просить провести еще одну оценку учета гендерной проблематики в Секретариате в течение трех лет после начала его деятельности, опираясь на основные параметры, установленные в настоящем докладе.

УСВН рекомендует, чтобы Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин усилила центральную руководящую роль по отношению к программам Секретариата и обеспечила улучшение координации их усилий путем:

- обеспечения зримого подтверждения приверженности делу учета гендерной проблематики на самом высоком уровне
- разработки на уровне всего Секретариата подхода к расширению возможностей сотрудников для осуществления учета гендерной проблематики
- создания центральной экспертной структуры, в которой эксперты по гендерным вопросам могли бы работать совместно с программами Секретариата
- разработки руководящих принципов для обеспечения последовательной интеграции деятельности по учету гендерной проблематики в общие задачи Секретариата.

УСВН также рекомендует всем программам Секретариата, охваченным настоящей оценкой, подтвердить свою приверженность делу учета гендерной проблематики и сконцентрировать больше внимания на его результатах путем:

- обеспечения разработки и распространения на уровне программ плана действий по учету гендерной проблематики
- определения четких ожиданий для руководителей и сотрудников на всех уровнях и обеспечения наличия ресурсов и кадров для реализации таких ожиданий
- обеспечения того, чтобы координаторы, не являющиеся специалистами по гендерным вопросам, в случае их сохранения имели конкретный круг ведения и были обеспечены необходимой поддержкой
- создания базы подтверждающих данных путем активного сбора и анализа информации о результатах и связанных с ним передовых практических методах и извлеченных уроках и учета гендерной проблематики.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	5
II. Справочная информация	7
III. Методология	9
IV. Результаты	11
A. Во всех программах Секретариата, охваченных оценкой, созданы структуры и процессы для осуществления мандатов по учету гендерной проблематики	11
B. Имелись очевидные значительные пробелы в понимании значения, цели и практических последствий учета гендерной проблематики	18
C. Отмечено слабое руководство деятельностью по учету гендерной проблематики и слабая подотчетность в этой сфере	23
D. В планах и бюджетах по программам и публикациях Секретариата гендерным аспектам отводилось недостаточно видное место	26
E. Результаты не отслеживались и не анализировались	28
F. Там, где достигнуты результаты, они подчеркивают потенциальные возможности учета гендерной проблематики для совершенствования методов работы и внесения вклада в обеспечение гендерного равенства	32
V. Заключение	35
VI. Рекомендации	38

I. Введение

1. В период с октября 2009 года по июль 2010 года Отдел инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора (УСВН) провел тематическую оценку учета гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций¹. Оценка была инициирована после проведения Отделом оценки рисков, по итогам которой было определено, что учет гендерной проблематики является одним из сквозных стратегических приоритетов Организации Объединенных Наций. Эта тема была также выбрана для оценки, поскольку до сих пор не было проведено ни одной оценки деятельности по учету гендерной проблематики, которая бы охватывала весь Секретариат.

2. Цель этой оценки заключалась в проведении анализа осуществления учета гендерной проблематики в Секретариате и его результатов спустя почти 15 лет после начала его реализации. В частности, УСВН стремилось определить, насколько это возможно систематично и объективно, актуальность, жизнеспособность, эффективность и действенность, включая отдачу, существующих стратегий и структур и мероприятий, проводимых с целью осуществления учета гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций, а также достигнутые на данный момент результаты.

3. Заявленная цель учета гендерной проблематики — это достижение гендерного равенства (см. пункт 7 ниже). Учет гендерной проблематики в Организации Объединенных Наций предполагает применение гендерного подхода во всей ее работе с целью обеспечить, чтобы при разработке и осуществлении политики и проектов выявлялись и учитывались разные потребности и обстоятельства мужчин и женщин. Достижение гендерного равенства также является целью политики и проектов, непосредственно направленных на улучшение положения либо женщин, либо мужчин. Эти элементы — учет проблематики и целевая деятельность — формируют двуединый подход, который принят многими международными организациями, региональными и многосторонними учреждениями и государственными министерствами. Между этими элементами имеются четкие связи и связанная с ними деятельность охватывает разные, но взаимодополняющие структуры, мероприятия и профессиональные навыки.

4. Настоящая оценка сосредоточена только на элементе учета проблематики указанного двуединого подхода, и из нее была исключена целевая деятельность. Она также не касалась внутренних административных процессов в рамках программ Секретариата, таких как набор персонала, учебная подготовка и стратегии и процедуры работы. Хотя учет гендерной проблематики имеет место и в рамках такой деятельности, УСВН придерживалось мнения, что этот аспект учета гендерной проблематики в целом освещен хорошо. Вместо этого основное внимание в рамках оценки было сосредоточено на учете гендерной

¹ Оценка проводится в соответствии с мандатом, предоставленным УСВН согласно резолюции 48/218 В Генеральной Ассамблеи и позднее сформулированным в бюллетене Генерального секретаря об учреждении Управления (ST/SGB/273). Оценка была проведена в соответствии с Положениями и правилами, регулирующими планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки (ST/SGB/2000/8), в частности в соответствии со статьями II, IV и VII.

проблематики в деятельности по основным направлениям работы Организации Объединенных Наций: мир и безопасность; гуманитарная помощь и развитие; права человека. Для включения в оценку были отобраны следующие 20 программ²:

- a) Департамент по экономическим и социальным вопросам;
- b) Департамент операций по поддержанию мира/Департамент полевой поддержки³;
- c) Департамент по политическим вопросам;
- d) Экономическая комиссия для Африки (ЭКА);
- e) Европейская экономическая комиссия (ЕЭК);
- f) Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК);
- g) Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО);
- h) Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА);
- i) Управление по координации гуманитарных вопросов;
- j) Управление по вопросам разоружения;
- k) Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ);
- l) Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю и малым островным развивающимся государствам (КВПНРМ);
- m) Канцелярия Специального советника по Африке;
- n) Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД);
- o) Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП);
- p) Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат);
- q) Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ);
- r) Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК);

² Из оценки были исключены: Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент по вопросам управления, Департамент общественной информации, Департамент по вопросам охраны и безопасности, Управление по правовым вопросам, Управление по вопросам космического пространства и отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Найроби и Вене. Канцелярия Генерального секретаря не представила отдельную информацию для оценки.

³ Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки представили общий ответ.

- s) Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР).

Содержащиеся в настоящем докладе упоминания «программ Секретариата» относятся только к этим 20 программам.

5. Проект доклада об оценке был предоставлен всем структурам Секретариата, и в настоящий доклад в надлежащих случаях включены полученные комментарии.

II. Справочная информация

6. В 1995 году в своей резолюции 50/203 Генеральная Ассамблея определила, что учет гендерной проблематики является общесистемной политикой Организации Объединенных Наций и призвала содействовать проведению «активной и реально ощутимой политики, направленной на учет гендерных аспектов» в рамках всей системы «на всех уровнях, включая разработку, контроль и оценку» всей политики и программ. Эта политика, в которой признавалось, что нейтральные с гендерной точки зрения подходы не направлены на устранение дискриминации в отношении женщин и неравенства между женщинами и мужчинами, призвана обеспечить эффективное осуществление Пекинской платформы действий. В 1999 году Ассамблея настоятельно призвала Генерального секретаря «активизировать усилия по обеспечению того, чтобы руководители отчитывались за учет гендерной проблематики в областях своей компетенции и чтобы вопрос о включении гендерной проблематики в основные виды деятельности систематически учитывался в процессе реформирования Организации Объединенных Наций, в том числе в работе исполнительных комитетов» (резолюция 53/120 Генеральной Ассамблеи, пункт 6). Ассамблея также просила все органы, занимающиеся программными и бюджетными вопросами, «обеспечить, чтобы во всех программах, среднесрочных планах и, в частности, в бюджетах по программам гендерному аспекту было отведено видное место» (там же, пункт 8), и просила Секретариат «формулировать вопросы и подходы при подготовке докладов с учетом гендерных факторов, с тем чтобы обеспечить межправительственный механизм аналитической основой для разработки политики с гендерной ориентацией» (там же, пункт 9).

7. С целью выполнения мандатов, содержащихся в вышеупомянутых резолюциях, Секретариат принял определение понятия «учет гендерной проблематики», содержащееся в согласованных выводах 1997/2 Экономического и Социального Совета (A/52/3/Rev.1, глава IV, раздел A):

«Учет гендерной проблематики представляет собой процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых направлений 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 таких усилий и для неравенства не оставалось места. Конечная цель состоит в обеспечении равенства между женщинами и мужчинами».

8. Ответственность за осуществление учета гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций возлагается на Генерального секретаря и старших руководителей⁴. Поощрение учета гендерной проблематики также включено в мандаты Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Отдела по улучшению положения женщин Департамента по экономическим и социальным вопросам. Руководство, изданное Канцелярией в 2002 году для системы Организации Объединенных Наций в целом по-прежнему используется⁵. Генеральный секретарь ежегодно докладывает Экономическому и Социальному Совету о принятых мерах и прогрессе, достигнутом в последующей деятельности по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин и в выполнении принятых на ней решений, а также Генеральной Ассамблее о степени учета гендерных аспектов межправительственными органами в своей работе. Комиссии по положению женщин представляется также доклад о методах учета гендерной проблематики государствами-членами на национальном уровне.

9. С конца 1990-х годов приверженность делу обеспечения учета гендерной проблематики подтверждалась в ряде документов. В частности, в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года (резолюция 60/1 Генеральной Ассамблеи) и в Общесистемной политике Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и предоставления прав и возможностей женщинам 2006 года⁶ был одобрен учет гендерной проблематики в качестве важного инструмента для обеспечения гендерного равенства и предоставления прав и возможностей женщинам.

10. С конца 1990-х годов ряд организаций инициировали проведение оценок, посвященных учету гендерной проблематики⁷. Эти оценки дали согласующиеся результаты. В ходе всех оценок возникли вопросы об эффективности и действенности осуществления стратегии. Были также выявлены недостатки в аналитической работе, планировании, системах отчетности, механизмах подотчетности, а также нехватка ресурсов и отсутствие необходимых структур поддержки. Несмотря на определенные дебаты на академических форумах и форумах по обсуждению политики в отношении полезности учета гендерной проблематики как подхода, по итогам этих оценок был сделан вывод не о том, чтобы отказаться от стратегии учета гендерной проблематики, а скорее о том, чтобы искать средства для устранения пробелов и недостатков в ее осуществлении.

⁴ Резолюции Генеральной Ассамблеи 50/203, пункт 30, и 52/100, пункт 8.

⁵ См. *Gender Mainstreaming: An Overview*, Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, 2002.

⁶ См. CEB/2006/2 и Corr.1.

⁷ В том числе Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций (ЮНРИСД) (1995 год), ООН-Хабитат (2003 год), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) (2006 год), Департамент операций по поддержанию мира (2006 год), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) (2007 год), Всемирный банк (2010 год) и УВКПЧ (2010 год).

11. В сентябре 2009 года в своей резолюции 63/311 Генеральная Ассамблея одобрила создание новой объединенной структуры, включающей Канцелярию Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Отдел по улучшению положения женщин, Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) с учетом их существующих мандатов. В своей резолюции 64/289 от 2 июля 2010 года Ассамблея создала Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения возможностей женщин — «ООН-женщины», которая начнет функционировать к январю 2011 года. Ее основные функции заключаются в оказании поддержки межправительственным органам в разработке политики, глобальных стандартов и норм, оказании помощи государствам-членам во внедрении таких стандартов и контроля за выполнением системой Организации Объединенных Наций собственных обязательств в отношении гендерного равенства, в том числе учета гендерной проблематики. Это решение Генеральной Ассамблеи было учтено при планировании настоящей оценки.

III. Методология

12. УСВН стремилось установить наличие структур, ресурсов, порядка отчетности, проблем и результатов, связанных с учетом гендерной проблематики в каждой программе Секретариата, охваченной оценкой. Для этой цели в соответствии с опубликованным руководством по вопросам учета гендерной проблематики Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин УСВН искало фактическое подтверждение того, что:

- a) учитывалась потенциальная возможность того, что та или иная проблема, политика или программа сказывается на мужчинах и женщинах по-разному;
- b) услуги организованы и предоставляются таким образом, чтобы обеспечить доступ к ним как женщинам, так и мужчинам;
- c) мнения как женщин, так и мужчин учитываются при анализе ситуаций или политики и при разработке и осуществлении программ;
- d) информация о прогрессе и результатах сообщается с разбивкой по полу, когда это уместно⁵.

13. УСВН использовало следующее сочетание методов сбора качественных и количественных данных:

- a) для получения объективных данных был проведен анализ документов посредством рассмотрения документов Секретариата, в том числе стратегических рамок на 2008–2009 годы и 2010–2011 годы, доклада об исполнении программ за 2008–2009 годы и ряда опубликованных документов по всем программам Секретариата, охваченным оценкой. УСВН искало фактическое подтверждение наличия активной и зримой политики учета гендерной проблематики, призыв к реализации которой содержится в резолюциях, посвященных учету гендерной проблематики. Были также проанализированы ранее проведенные оценки, а также существующие директивные документы, планы действий, механизмы и доклады;

b) были проведены собеседования с координаторами во всех программах Секретариата, в которых они были назначены, со старшими руководителями подразделений Секретариата, мандаты которых направлены на обеспечение учета гендерной проблематики (Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Отдел по улучшению положения женщин) и с ЮНИФЕМ и несколькими неправительственными организациями, занимающимися гендерными вопросами, с тем чтобы понять, каким образом политика учета гендерной проблематики применяется во всем в Секретариате, и выявить конкретные достижения и проблемы (было проведено 29 таких собеседований). Были проведены также собеседования с рядом руководителей программ Секретариата (всего с 49 руководителями программ) и были записаны их мнения в отношении осуществления учета гендерной проблематики в их соответствующих сферах деятельности;

c) был проведен электронный опрос с использованием Интернета всех 20 программ Секретариата, охваченных оценкой (именуемый в докладе «опрос на уровне программ»), в целях выявления политики, структур и мероприятий, направленных на осуществление учета гендерной проблематики в Секретариате, и получения информации о результатах и факторах, способствующих достижению результатов⁸. Запрашивался общий ответ от каждой структуры;

d) был проведен электронный опрос руководителей программ с использованием Интернета (именуемый в докладе «опрос руководителей программ») для получения количественных данных, касающихся их понимания своей роли в осуществлении учета гендерной проблематики и препятствий, с которыми они сталкиваются, и для выявления их мнений о результатах и факторах, способствующих достижению результатов⁹;

e) были проведены тематические исследования в операциях Организации Объединенных Наций в Судане и Колумбии. Судан был выбран, поскольку в этой стране осуществляется деятельность по всем трем основным элементам работы Организации Объединенных Наций (мир и безопасность, гуманитарная помощь и развитие и права человека), а Колумбия — потому, что эта страна в течение длительного времени принимает ряд программ Секретариата. В обоих местах были проведены собеседования с руководителями программ и сотрудниками, их партнерами в системе Организации Объединенных Наций и представителями сообщества доноров, а также с заинтересованными представителями правительства и гражданского общества¹⁰. УСВН собирало также информацию о том, как мероприятия по учету гендерной проблематики сказываются на сторонах, в интересах которых они осуществляются;

⁸ Опросная анкета была разослана всем назначенным координаторам по оценке в Секретариате. Опрос проводился с 10 марта по 14 мая 2010 года. УСВН получило ответы от всех 20 программ Секретариата, охваченных оценкой, т.е. доля респондентов составила 100 процентов.

⁹ Опросные анкеты были разосланы всем сотрудникам на должностях уровней с С-4 до Д-2 во всех программах Секретариата, охваченных оценкой, за исключением УВКБ, где невозможно было получить список сотрудников. Опросная анкета была разослана 3035 сотрудникам, из которых 605 сотрудников представили ответы, т.е. доля респондентов составила 20 процентов.

¹⁰ В Судане было проведено 33 собеседования, а в Колумбии — 26.

f) был проведен сравнительный анализ подходов к учету гендерной проблематики в структурах Организации Объединенных Наций вне Секретариата и в международных организациях, в которых, по общему признанию, имеются успешные программы по учету гендерной проблематики. УСВН провело собеседования со специалистами по гендерным вопросам и сотрудниками программ в Международной организации труда (МОТ) и Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), а также со специалистами по гендерным вопросам в Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Всемирном банке (было проведено 14 таких собеседований) и запросило у них данные для сравнения их политики, структур и мероприятий по учету гендерной проблематики с такой политикой, структурами и мероприятиями в Секретариате.

14. Использование такого сочетания источников качественных и количественных данных обеспечило получение полноценных результатов оценки. УСВН привлекло также на подрядной основе советника-эксперта по гендерным вопросам и вопросам учета гендерной проблематики для оказания помощи в составлении технического задания и разработки механизмов сбора данных, для консультирования по вопросам анализа данных и для оказания помощи в обработке результатов.

15. В этой методологии проведения оценки есть два основных ограничения: а) относительно низкая доля респондентов, достигнутая в опросе руководителей программ, означает, что результаты этого опроса не могут быть обобщены, с тем чтобы представлять мнения Секретариата в целом; б) наличие сложного набора факторов, влияющих на изменения, связанные с гендерным равенством, что не позволило сделать окончательные выводы в отношении влияния учета гендерной проблематики на обеспечение гендерного равенства.

IV. Результаты

A. Во всех программах Секретариата, охваченных оценкой, созданы структуры и процессы для осуществления мандатов по учету гендерной проблематики

Между программами и в рамках программ применяются различные подходы к учету гендерной проблематики

16. Ответы, полученные в рамках проведенного УСВН опроса на уровне программ, показали, что для осуществления учета гендерной проблематики в Секретариате используется ряд структур и процессов (включая политику, механизмы, ресурсы, развитие потенциала, контроль и процедуры подотчетности). Как видно из таблицы 1, в 20 программах, участвовавших в опросе, используется различное сочетание структур и процессов. Например, согласно результатам опроса, в рамках 12 из 19 представивших ответы программ разработана политика или стратегия учета гендерной проблематики или распространены руководящие указания для данной программы в отношении ее осуществления. Среди тех программ, которые разработали руководящие указания, некоторые составили их с учетом особенностей отдельных подпрограмм, регионов и стран, а другие применяют руководящие указания для программы в целом. Во многих программах имеется подразделение или советник по гендерным вопро-

сам, а в некоторых программах имеются также специалисты по гендерным вопросам в периферийных местах службы. В настоящем докладе они именуются «специалисты по гендерным вопросам». В других программах создана сеть координаторов по гендерным вопросам, на которых, помимо их основной работы, возложены обязанности по учету гендерной проблематики. Такие сотрудники в настоящем докладе именуются «координаторы по гендерным вопросам, не являющиеся специалистами». В ряде программ определен порядок подотчетности, а в других программах он не определен; используются также различные подходы к обеспечению ресурсами, развитию потенциала и контролю и отчетности.

17. Собеседования и анализ документов показали, что даже в тех случаях, когда программы Секретариата представили конкретные ответы, содержание и степень детализации их ответов существенно различались. Например, только в половину проанализированных планов действий по гендерным вопросам включены конкретные цели по учету гендерной проблематики, и только в трех из этих планов помимо целей указаны меры, которые должны принять сотрудники на каждом уровне.

18. Данные опросов также выявили, что учет гендерной проблематики в рамках программ осуществляется неодинаково. В рамках одной программы могут использоваться разные методы, что отражает различие в содержании работы и возможностях, а также неодинаковую готовность со стороны сотрудников и их партнеров (включая структуры Организации Объединенных Наций, не входящие в Секретариат) воспользоваться этими возможностями. Во время поездок на места в Колумбию и Судан сотрудники УСВН выявили наличие передовых практических методов на периферийном уровне, которые не всегда используются в других периферийных местах службы. Например, подразделение по гендерным вопросам в Миссии Организации Объединенных Наций в Судане (МООНВС) в Хартуме поручило отдельному сотруднику вести работу с конкретными оперативными подразделениями в рамках Миссии для обеспечения более глубокого понимания возможностей учета гендерной проблематики в этих подразделениях, при том что ДОПМ не требует создавать такой механизм в штабах миротворческих миссий.

Таблица 1
Осуществление учета гендерной проблематики
 (Точка указывает на наличие ответа)

Ответ ^a	ДЭСВ	ДОПМ/ ДПП	ДПВ	ЭКА	ЕЭК	ЭКЛАК	ЭСКАТО	ЭСКЗА	УКГВ	УВР	УВКПЧ ^b	КВПНРМ	КССА	ЮНКТАД	ЮНЕП	УВКБ	ООН- Хабитат	ЮНОДК	БАПОР
Политика																			
Имеется политика или стратегия		•	•		•		•	•	•	•	•				•	•	•		•
Структура																			
Подразделение/специалист по гендерным вопросам на уровне программы	•	•		•		•	•	•	•		•				•	•	•		•
Координатор, не являющийся специалистом по гендерным вопросам на уровне программы			•		•					•		•	•	•				•	•
Подразделение или советник по гендерным вопросам в каждом периферийном месте (где это применимо)		•	•	•				•			•				•				
Координаторы по гендерным вопросам в каждом отделе		•	•	•			•	•	•	•	•	•	•		•		•		•
Консультирование или оказание помощи сотрудникам координаторами по гендерным вопросам/подразделением по гендерным вопросам	•	•	•	•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•		•

Ответ ^a	ДЭСВ	ДОПМ/ ДПП	ДПВ	ЭКА	ЕЭК	ЭКЛАК	ЭСКАТО	ЭСКЗА	УКГВ	УВР	УВКПЧ ^b	КВПНРМ	КССА	ЮНКТАД	ЮНЕП	УВКБ	Хабитат	ЮНОДК	БАПОР
Инструменты																			
Централизованные руководящие указания для осуществления		•		•			•	•	•	•	•		•			•	•		•
Руководящие указания для отдельных подпрограмм, регионов/или стран	•	•		•		•	•	•		•	•				•				•
Ресурсы																			
Выделенные средства			•	•			•	•			•			•			•		
Механизм отслеживания специально выделенных людских ресурсов		•		•				•			•		•	•		•			
Механизм отслеживания специально выделенных финансовых ресурсов				•							•			•					
Развитие потенциала																			
Учебная подготовка для координаторов по гендерным вопросам		•		•			•	•			•				•	•			•
Учебная подготовка персонала		•	•	•			•	•	•		•				•	•	•		•
Обязательное обучение																			
Подотчетность																			
Четкий порядок подотчетности			•	•			•	•		•	•		•			•	•		

Ответ ^a	ДОПМ/ ДЭСВ										ООН- Хабитат							
	ДЭСВ	ДПП	ДПВ	ЭКА	ЕЭК	ЭКЛАК	ЭСКАТО	ЭСКЗА	УКГВ	УВР	УВКПЧ ^b	КВПНРМ	КССА	ЮНКТАД	ЮНЕП	УВКБ	ЮНОДК	БАПОР
В документах по еРас для координаторов по гендерным вопросам		•	•	•	•		•			•	•	•	•	•	•	•		•
В документах по еРас для сотрудников							•			•	•							•
В документации по набору	•	•	•	•			•	•		•		•	•	•	•		•	•
Контроль и отчетность																		
В течение последних пяти лет проведена проверка или оценка по гендерным вопросам				•	•		•		•		•		•	•	•	•		•
Сбор данных в разбивке по полу	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•				•		•	•
Показатели, учитывающие гендерные аспекты			•	•	•	•	•	•	•		•	•	•		•		•	•
Распространение передовых методов, предложения и примеры		•			•		•	•	•	•						•		•

^a Точка указывает на наличие ответа.

^b Включая ныне осуществляемые инициативы. Планируются другие инициативы.

Сокращения: ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам; ДПП — Департамент полевой поддержки; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДОПМ — Департамент операций по поддержанию мира; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; ЭКЛАК — Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов; УВР — Управление по вопросам разоружения; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; КВПНРМ — Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам; КССА — Канцелярия Специального советника по Африке; ЮНКТАД — Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ООН-Хабитат — Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНОДК — Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ.

19. В структурах и мероприятиях Секретариата выявлено много общего со структурами и мероприятиями в других структурах и органах, в которых, по общему признанию, применяется разумная политика учета гендерной проблематики. В структурах-компараторах, как правило учитывалось наличие аналогичных элементов и всегда учитывалось наличие политики или стратегии, централизованных руководящих указаний, доступа к услугам специалистов по гендерным вопросам и четкого порядка подотчетности.

В рамках большинства программ от сотрудников ожидается учет гендерных аспектов в их работе

20. Помимо наличия структур и процессов для осуществления учета гендерной проблематики, большинство программ Секретариата также согласилось с утверждениями, содержащимися в опросной анкете УСВН, о том, что гендерные аспекты, по крайней мере в определенной степени, учитываются в их работе (см. таблицу 2)¹¹. Формулировки в таблице 2 взяты из руководства Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, и УСВН полагает, что их следует считать минимальными ожиданиями для всех программ, охваченных оценкой. Однако опрос выявил, что не во всех программах применяются все практические методы, перечисленные в таблице, а три программы сообщили, что они не применяют ни одного из них.

Таблица 2

Практические методы учета гендерной проблематики, применяемые в рамках программ

	Число программ ^a	
	Да	Нет
Предполагается, что при подготовке документов сотрудники учитывают возможность того, что та или иная проблема, политика или программа может иметь разные последствия для женщин и мужчин, девочек и мальчиков	12	5
Ожидается, что сотрудники организуют и предоставляют услуги таким образом, чтобы обеспечивался доступ к ним как женщин, так и мужчин	11	4
Ожидается, что сотрудники учитывают мнения женщин и мужчин при анализе ситуации или политики и при разработке и осуществлении программ	12	6
Ожидается, что сотрудники докладывают о прогрессе и результатах в разбивке по полу, когда это уместно	13	4

^a Общее число программ не равно 19, так как некоторые программы, принявшие участие в опросе, представили ответы не на все вопросы.

¹¹ Эти утверждения отражают положения подготовленного Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин руководства, упомянутого в пункте 12 выше.

Неизвестно, сколько ресурсов выделяется специально для учета гендерной проблематики

21. УСВН отметило, что лишь небольшое число программ заявили о том, что они отслеживают людские и/или финансовые ресурсы, связанные с учетом гендерной проблематики. УСВН признает, что точный учет по естественным причинам вести сложно, так как гендерные аспекты, как и другие сквозные вопросы, предполагают вовлеченность всех сотрудников, работающих в рамках программы. Однако из-за полного отсутствия такой информации невозможно было отследить тенденции в обеспечении ресурсами или оценить эффективность. Как отмечалось выше (см. пункт 15), УСВН не смогло проверить гипотезы, касающиеся объема ресурсов, предназначенных в настоящее время для учета гендерных аспектов, или изменения в их сочетании. Не смогло оно также проверить мнения, выраженные в собеседованиях или опросах по поводу того, что для учета гендерных аспектов необходимо выделять больше ресурсов и/или специально выделять ресурсы или, что важно, что выделение ресурсов приостановлено.

Механизмы координации созданы, однако задействован не весь их потенциал

22. УСВН признает, что с учетом широкого разнообразия программ в Секретариате всегда будет иметься необходимость адаптации ответных мер к конкретным мандатам и обстоятельствам отдельных программ и мест службы; то, что имеет смысл с оперативной точки зрения для одной программы, необязательно имеет смысл для другой. Однако УСВН отметило, что фрагментарность в подходе к учету гендерной проблематики привела к распространению на уровне программ инструментов, учебных курсов и показателей, которые плохо, а то и вовсе не согласованы на уровне системы. В поиске эффективных подходов каждая программа, как представляется, постоянно «заново изобретает» инициативы и не учится на опыте других.

23. В рамках системы Организации Объединенных Наций существует ряд координационных платформ, включая Межучрежденческую сеть по делам женщин и равенству полов и Межучрежденческий постоянный комитет, деятельность которого сосредоточена на гуманитарной деятельности. Оба эти органа разработали руководящие принципы, инструменты и процессы для поддержки осуществления учета гендерной проблематики и обмена передовым опытом, а в Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов в настоящее время ведется работа по подготовке минимальных стандартов и курса обучения на базе Интернета. Однако неясно, насколько это повышает эффективность и результативность учета гендерной проблематики в Секретариате. Во время собеседований ряд руководителей программ указали, что их первоочередная обязанность заключается в применении подхода и выполнении требований их собственной программы в отношении отчетности, что ограничивает возможности для применения более скоординированных подходов. Такой точки зрения твердо придерживались на местах, где представители программ Секретариата и других структур часто встречаются в межучрежденческой обстановке для выработки совместных инициатив. Если бы осуществлялся обмен передовыми методами учета гендерной проблематики, они необязательно брались бы на вооружение отдельными программами, поскольку каждая программа функционирует в рамках своей собственной архитектуры учета гендерной проблематики.

24. В рамках Секретариата не осуществляется также систематический обмен передовыми практическими методами разработки учебных программ, руководств, инструментов и показателей, относящихся к общим областям деятельности. Только шесть программ и 29 процентов респондентов опроса руководителей программ указали, что информация о передовых практических методах учета гендерной проблематики собирается и распространяется среди персонала. Там, где такая информация распространяется, это, как правило, делается внутри структур, а не между ними. Ряд опрошенных высказали мнение, что, возможно, было бы полезно дополнить работу Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов путем организации дополнительных онлайн-форумов, которые позволили бы на более систематической основе собирать информацию о передовых практических методах и извлеченных уроках и обмениваться ею.

25. На центральном уровне Управление по планированию программ, бюджету и счетам обеспечивает поддержку финансовой и бюджетной деятельности Секретариата в целом. Бюджетные инструкции, распространяемые Управлением, содержат руководящие указания в отношении учета гендерной проблематики, в том числе требование о том, чтобы учет гендерной проблематики отражался в предлагаемых бюджетах и стратегических рамках всех программ¹². Это определяет общие ожидания для всех программ. Однако УСВН было информировано о том, что в предлагаемых бюджетах не предусматривается обеспечение централизованного систематического применения и/или мониторинга и оценки соблюдения руководящих указаний в отношении учета гендерной проблематики.

В. Имелись очевидные значительные пробелы в понимании значения, цели и практических последствий учета гендерной проблематики

Недостаточно хорошо понимается политика и преимущества учета гендерной проблематики

26. Несмотря на то, что в рамках программ Секретариата осуществляется ряд мероприятий, связанных с учетом гендерной проблематики, координаторы по гендерным вопросам (как специалисты, так и неспециалисты по гендерным вопросам) в ходе собеседований выразили сомнения по поводу того, насколько хорошо сотрудники Секретариата в целом понимают политику в отношении учета гендерной проблематики и способны применять ее в своей повседневной работе. Кроме того, ответы, полученные в рамках проведенного УСВН опроса руководителей программ, выявили, что менее половины из них считают, что сотрудники «всегда» или «почти всегда» понимают, что такое учет гендерной проблематики и почему его следует осуществлять. Респонденты опроса на уровне программ были в еще меньшей степени, чем руководители программ уверены в том, что сотрудники понимают эту политику, что, возможно, отражает более глубокое знание политики и/или более высокие ожидания.

¹² См. *Budget Instructions: Proposed Programme Budget for the Biennium 2010-2011* (<http://ppbd.un.org/Bi10/Instructions10-11.doc>).

Таблица 3
Понимание политики учета гендерной проблематики

<i>Сотрудники понимают, что такое учет гендерной проблематики</i>					
	<i>Всегда</i>	<i>Почти всегда</i>	<i>Иногда</i>	<i>Никогда</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	0	37%	58%	5%	0
Респонденты опроса руководителей программ	10%	35%	44%	5%	6%
<i>Сотрудники понимают, зачем осуществляется учет гендерной проблематики</i>					
	<i>Всегда</i>	<i>Почти всегда</i>	<i>Иногда</i>	<i>Никогда</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	0	42%	53%	5%	0
Респонденты опроса руководителей программ	11%	34%	41%	6%	8%

27. Другие факты подтверждают эти результаты. Во время собеседований значительное число опрошиваемых путало учет гендерной проблематики с достижением гендерного баланса (т.е. количественного представительства женщин и мужчин в составе персонала, в директивных органах или среди участников учебных курсов или совещаний). Когда опрошиваемым задавали вопрос о том, как учет гендерной проблематики способствует достижению цели обеспечения гендерного равенства, опрошиваемые на всех уровнях нередко затруднялись привести конкретные или документально подтвержденные примеры. Многие просто упоминали существующие механизмы и показывали ограниченное понимание того, каким образом учет гендерной проблематики может способствовать достижению гендерного равенства. В ходе проведенных УСВН опроса сотрудников и опроса на уровне программ были также зафиксированы несовпадающие мнения респондентов в отношении того, насколько учет гендерной проблематики в рамках их программы/сферы деятельности способствует обеспечению гендерного равенства (см. таблицу 4).

Таблица 4
Понимание преимуществ учета гендерной проблематики

<i>Учет гендерной проблематики в рамках моей программы/сферы деятельности способствует достижению гендерного равенства</i>					
	<i>Да, всесторонне способствует</i>	<i>В значительной степени</i>	<i>В определенной степени</i>	<i>Не способствует</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	11%	26%	53%	5%	5%
Респонденты опроса руководителей программ	14%	15%	46%	12%	13%

28. Неправильное понимание также отразилось в расхождении в предположениях по поводу актуальности учета гендерной проблематики для конкретных видов работы. Опросы выявили значительную неудовлетворенность по поводу предполагаемых ожиданий в отношении того, что учет гендерной проблематики может применяться во всех или большинстве сфер деятельности. В ответах на вопросы, заданные в рамках проведенных УСВН опросов, только 57 процентов респондентов опроса руководителей программ согласились с тем, что гендерные аспекты могут быть «всегда» или «почти всегда» применены в рамках деятельности их подразделений, тогда как в рамках опроса на уровне программ доля таких респондентов составила 89 процентов (см. таблицу 5). Чуть менее половины руководителей программ (49 процентов), но более трех четвертей программ (79 процентов) сообщили, что учет гендерных аспектов «всегда» или «почти всегда» содействует достижению целей программы.

Таблица 5

Актуальность учета гендерной проблематики для деятельности в рамках программ

<i>Существует возможность применять учет гендерных аспектов в деятельности в рамках данной программы</i>					
	<i>Всегда</i>	<i>Почти всегда</i>	<i>Иногда</i>	<i>Никогда</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	47%	42%	11%	0	0
Респонденты опроса руководителей программ	26%	31%	36%	4%	3%
<i>Учет гендерных аспектов содействует достижению целей программы</i>					
	<i>Всегда</i>	<i>Почти всегда</i>	<i>Иногда</i>	<i>Никогда</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	53%	26%	21%	0	0
Респонденты опроса руководителей программ	22%	27%	39%	8%	4%

29. Большинство опрошенных в ходе собеседований и многие респонденты опросов также высказали мнение о том, что улучшение понимания сотрудниками концепции и преимуществ учета гендерной проблематики должно быть приоритетной задачей в рамках их программ. Ряд опрошенных в ходе собеседований высказали мнение, что наилучшим стимулом для осуществления учета гендерной проблематики является понимание того, как принятие концепции учета гендерных аспектов позволит повысить эффективность их программ. Всемирный банк использовал эту идею в своем плане действий по гендерным вопросам на 2007–2010 годы, в котором принятие мер по обеспечению гендерного равенства рассматривается также как разумная экономическая политика, реализация которой будет способствовать достижению основных целей Всемирного банка¹³. Другие опрошенные в ходе собеседований отметили центральную роль обеспечения гендерного равенства с точки зрения прав человека, обеспечение соблюдения которых является одним из основных направлений работы Организации Объединенных Наций.

¹³ *Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Action Plan*, World Bank, 2007.

Отсутствовало также понимание того, как осуществлять учет гендерной проблематики

30. Уровень понимания того, как осуществлять учет гендерной проблематики, оказался еще ниже уровня понимания этой концепции и ее преимуществ. Как в ходе опросов, так и в ходе собеседований сотрудники сообщили о пробелах в понимании того, как применять учет гендерной проблематики в рамках их программ и в их работе. Как видно из нижеследующей таблицы 6, и в этом случае респонденты опроса руководителей программ дали несколько более положительную оценку того, насколько сотрудники понимают, как осуществлять такую работу, чем респонденты обследования на уровне программ. Однако в ответах на другой вопрос они указали, что основным препятствием в осуществлении учета гендерной проблематики является то, что сотрудники не всегда понимают, как это делать.

Таблица 6

Понимание применения концепции учета гендерной проблематики

<i>Сотрудники понимают, как применять учет гендерной проблематики в своей работе</i>					
	<i>Всегда</i>	<i>Почти всегда</i>	<i>Иногда</i>	<i>Никогда</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	0	11%	78%	11%	0
Респонденты опроса руководителей программ	6%	24%	52%	9%	9%

31. Опрошенные в ходе собеседований и респонденты опросов указали многочисленные причины предполагаемого отсутствия понимания того, как применять учет гендерной проблематики. Среди причин они указали инструменты, которые направлены на выявление проблем, а не на поиск решений; отсутствие конкретных примеров; пугающие формулировки, цели и ожидания, связанные с учетом гендерной проблематики; а также ощущение того, что для выполнения этой задачи требуются специально подготовленные специалисты и специальные знания. Некоторые руководители программ считали, что отсутствие достаточного времени и ресурсов свидетельствует о том, что учету гендерной проблематики в их повседневной работе придается второстепенное значение, а некоторые полагали, что специалисты по гендерным вопросам и специалисты по соответствующим предметам недостаточно понимают друг друга. По словам одного из опрошенных в ходе собеседований: «Не только мы должны пройти обучение по гендерным вопросам, но и эксперты по гендерным вопросам, с которыми мы совместно работаем, тоже должны пройти подготовку по вопросам, касающимся нашей основной сферы деятельности».

32. Там, где для определенных видов работы разработаны конкретные руководства и инструменты, они считаются более актуальными и полезными, чем общая учебная подготовка. Например, в МООНВС, где сотрудники подразделения по гендерным вопросам работают непосредственно с сотрудниками в каждом профильном подразделении Миссии, могут разрабатываться конкретные ответные меры в связи с конкретными проблемами и возможностями, особенно в области технического сотрудничества. «Механизм оценки на базе широкого участия», применяемый в УВКБ, также был хорошо оценен применительно к ситуациям, с которыми сталкивается УВКБ, и сочтен удобным для

применения сотрудниками, не являющимися специалистами. В других программах также разработаны руководства по учету гендерной проблематики для использования их сотрудниками, в которых учтены особенности подпрограмм, регионов и/или стран (см. таблицу 1).

33. Вместе с тем многие участники собеседований считали, что имеющиеся в их распоряжении инструкции и механизмы по своему характеру являются слишком общими для того, чтобы ими руководствоваться при выполнении конкретных задач. Некоторые также выразили разочарование по поводу имеющихся механизмов, которые позволяют выявлять гендерное неравенство, но не всегда позволяют сотрудникам без специальной подготовки по гендерным вопросам находить решения для его устранения.

Применение нынешних подходов к учебной подготовке не привело к обеспечению практического понимания политики учета гендерной проблематики

34. Хотя все сотрудники обязаны обеспечивать учет гендерных аспектов в своей работе, не все подготовлены для такой работы. Менее половины опрошенных руководителей программ (35 процентов) сообщили, что они прошли подготовку по вопросам учета гендерной проблематики в течение последних пяти лет, а среди тех, кто является также координаторами по гендерным вопросам, лишь немногим половины (55 процентов) прошли подготовку для выполнения этой функции. Ряд программ сообщили о прохождении специальной подготовки сотрудниками (47 процентов) и координаторами по гендерным вопросам (37 процентов), однако в большинстве случаев такая подготовка не является обязательной для всех сотрудников, проводится без учета особенностей работы и не предоставляется на регулярной основе. УСВН установило, что сотрудники из ЮНЕСКО, где подготовка по вопросам учета гендерной проблематики является обязательной, сообщили о пользе такой подготовки для обеспечения более глубокого понимания сотрудниками стратегии учета гендерной проблематики и ее осуществления.

35. Ряд руководителей программ, с которыми УСВН провело собеседования, участвовали в занятиях по вопросам учета гендерной проблематики, продолжительность которых, как правило, составляла от одного до четырех часов. Они сообщили, что, по их мнению, такая подготовка в основном носит общий характер и не всегда может быть применима или адаптирована к их соответствующей сфере деятельности. Как и во многих случаях институциональной учебной подготовки, как представляется, отсутствует структура или процесс для оценки эффективности учебной подготовки, степени сохранения знаний и применения выученного материала или для оказания последующей поддержки в осуществлении.

36. Участники собеседований и респонденты опросов неизменно указывали также на необходимость расширения и повышения эффективности работы по наращиванию потенциала с целью обеспечения более глубокого понимания. Как в рамках опроса руководителей программ, так и в ходе собеседований сотрудники Секретариата отмечали необходимость расширения учебной подготовки, в том числе путем обучения на базе Интернета или применения более традиционных подходов. УСВН сообщили также об инициативах по наставничеству и инструктажу на рабочем месте, которые доказали свою эффектив-

ность в других организациях. Как отмечается в пункте 23 выше, Международная сеть по делам женщин и равенству полов приступила к разработке новой крупной инициативы в области учебной подготовки по учету гендерной проблематики для использования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. УСВН одобряет эту инициативу, так как она, возможно, позволит ликвидировать пробелы в учебной подготовке, выявленные в рамках настоящей оценки.

Однако выявлены факты, подтверждающие, что после утверждения мандатов об учете гендерной проблематики доля сотрудников, принимающих идею учета гендерной проблематики, возросла

37. УСВН отмечает, что принятие сотрудниками идеи учета гендерной проблематики является весьма важным предварительным условием для его осуществления, и, по общему мнению участников собеседований, эта идея получила широкое и растущее признание. Хотя некоторые отметили наличие сохраняющихся «очагов сопротивления» или даже «противодействия», а другие, что в их работе отсутствуют легко определяемые или очевидные гендерные аспекты или имеются другие конкурирующие приоритеты, большинство считало, что осведомленность и ожидания сотрудников способствуют осуществлению учета гендерной проблематики. Это также подтверждается тем, насколько часто теперь упоминается учет гендерной проблематики в документации по набору персонала и в оценках работы в Секретариате (см. таблицу 1). Это объясняется постоянными дискуссиями вокруг данного вопроса на форумах Организации Объединенных Наций и между партнерами и донорами, а также изменением культуры в самом Секретариате.

С. Отмечено слабое руководство деятельностью по учету гендерной проблематики и слабая подотчетность в этой сфере

Функции и обязанности по учету гендерной проблематики определены нечетко

38. Генеральный секретарь и старшие руководители несут ответственность за осуществление учета гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций (см. пункт 8 выше). Хотя из этого следует, что все подпрограммы и сотрудники должны играть в этом определенную роль, УСВН установило, что четкие ожидания конкретных подразделений и сотрудников на разных уровнях в отношении осуществления учета гендерной проблематики отсутствуют. Только три программы включили в свои планы действий по гендерным вопросам изложение в той или иной форме функций и обязанностей руководства и сотрудников на различных уровнях. В отличие от других программ в МОТ, например, такие обязанности четко задокументированы и информация о них доведена до сведения всех сотрудников¹⁴.

¹⁴ См. *Action Plan for Gender Equality 2010–15*, ILO, 2010.

39. Как отмечалось выше (см. пункт 28), не все участвовавшие в собеседованиях и опрошенные руководители программ считали, что есть возможность для учета гендерных аспектов в их работе. Однако среди тех, кто считал, что это возможно, судя по результатам опросов и собеседований, многие неясно представляли свою роль и считали, что главная ответственность за осуществление в рамках их программы лежит на специалистах по гендерным вопросам и/или на координаторах. Координаторы по гендерным вопросам, с которыми было проведено собеседование, отметили, что их роль заключается в консультировании и проверке качества, но заявили, что от них, однако, нередко ожидают выполнения работы по учету гендерной проблематики. Некоторые в своих комментариях отметили, что сотрудники обычно направляют им любой документ, в котором упоминаются слова «гендерный» или «женщины», или посылают им свои документы для включения требуемой дополнительной информации по гендерным вопросам, когда это необходимо. Согласно полученной информации, это особенно обременительно для не являющихся специалистами координаторов по гендерным вопросам, которые выполняют эту функцию в дополнение к своей работе, не связанной с гендерной проблематикой.

40. УСВН также выявило, что существует риск того, что сотрудники и руководители совершенно не занимаются учетом гендерной проблематики. Только 37 процентов опрошенных руководителей программ сказали, что сотрудники должны консультироваться с координаторами по гендерным вопросам при составлении документов и планов, и только 33 процента координаторов по гендерным вопросам сказали, что их коллеги «всегда» или «почти всегда» консультируются с ними и просят их об оказании помощи в связи с учетом гендерной проблематики.

41. Проведенные УСВН опросы выявили, что только 42 процента респондентов опроса на уровне программ и еще меньшая доля респондентов опроса руководителей программ (27 процентов) считали, что в рамках их программы установлен четкий порядок подотчетности в связи с учетом гендерной проблематики. Несовпадение в оценке на уровне программ и в оценке руководителей программ говорит о том, что в рамках многих программ отсутствует ясность в отношении функций и обязанностей по учету гендерной проблематики. Опрошенные программы в качестве крупнейшего препятствия, после ограниченного финансирования, назвали отсутствие подотчетности, что, по мнению ряда участников собеседований и респондентов опросов, ставит под угрозу саму осуществимость учета гендерной проблематики.

В договорах со старшими руководителями и в документах по оценке работы, как правило, не учитывался вклад в обеспечение учета гендерной проблематики и не предусматривались последствия за невыполнение соответствующих обязанностей

42. В договорах, подписываемых большинством старших руководителей Секретариата, отсутствует прямое упоминание их ответственности за осуществление учета гендерной проблематики, а имеется стандартный пункт, посвященный обеспечению «вклада в достижение широких задач Организации Объединенных Наций», включая «содействие достижению организационных целей, таких как... обеспечение учета гендерной проблематики». Проведенный УСВН анализ оценок выполнения договоров старших руководителей выявил отсутствие упоминания этого пункта и/или учета гендерной проблематики. Хотя

большинство сотрудников согласились с тем, что старшие руководители большинства программ делали заявления, указывающие на их приверженность делу обеспечения учета гендерной проблематики¹⁵, ряд сотрудников в рамках собеседований и опросов выразили разочарование по поводу того, что, по-видимому, можно лишь делать вид, что занимаешься учетом гендерной проблематики, без каких-либо явных последствий за бездействие.

43. УСВН также установило, что на учет гендерных аспектов несистематически обращается внимание в документации в рамках системы служебной аттестации (e-PAS) в Секретариате. Менее одной трети (32 процента) респондентов проведенного УСВН опроса руководителей программ сказали, что в их документах по e-PAS упоминается учет гендерных аспектов, при этом 61 процент опрошенных отметили, что формулировка, посвященная учету гендерных аспектов, включена в документацию для найма сотрудников в их сфере деятельности. Некоторые руководители программ, с которыми было проведено собеседование, высказали мнение, что ответственность за осуществление учета гендерной проблематики подразумевается в рамках предусмотренной в e-PAS цели, касающейся «уважения многообразия», однако считали, что это не является достаточно конкретным упоминанием и что такая ответственность не подлежит оценке. Даже связанные с учетом гендерной проблематики обязанности и успехи координаторов по гендерным вопросам не всегда оцениваются в рамках оценки их работы. Менее половины координаторов по гендерным вопросам, участвовавших в опросе руководителей программ (44 процента), сообщили, что в их документах по e-PAS упоминается учет гендерных аспектов; об этом же многие говорили и в ходе собеседований на уровне программ.

Существует мнение, что наличие систем более строгой подотчетности обеспечит больше стимулов

44. УСВН выявило наличие среди сотрудников Секретариата твердой убежденности в том, что наличие систем более строгой подотчетности обеспечит больше стимулов для выполнения работы, в том числе по учету гендерной проблематики. Как в опросе на уровне программ, так и в опросе руководителей программ возложение ответственности за осуществление на старших руководителей было названо фактором номер один, влияющим на успех деятельности по учету гендерной проблематики, а также указано в качестве одного из трех первых изменений, предложенных респондентами опросов для повышения эффективности учета гендерной проблематики. В комментариях к опросам некоторые руководители программ также отметили необходимость возложения большей ответственности за учет гендерной проблематики на старших руководителей в Секретариате. Аналогичные предложения были также сделаны в рамках опроса на уровне программ.

¹⁵ Восемьдесят пять процентов опрошенных программ и 66 процентов опрошенных руководителей программ согласились с этим утверждением в проведенных УСВН опросах.

45. УСВН выявило и другие факты, подтверждающие такую убежденность. В УВКБ, где разработана система подотчетности¹⁶, участники собеседований продемонстрировали большую информированность по вопросам учета гендерной проблематики. Многие считали, что их стратегии учета гендерной проблематики дают результаты, и могли привести примеры конкретных достижений. Сравнительный анализ деятельности по учету гендерной проблематики, проведенный УСВН в МОТ и ЮНЕСКО, также показал связь между стимулами, предусмотренными в надежных системах подотчетности, и обеспечением применения более систематического подхода к учету гендерной проблематики.

46. Кроме того, УСВН отмечает, что четко сформулированной системы подотчетности в других приоритетных областях деятельности Организации Объединенных Наций, таких как обеспечение гендерного баланса и географическое представительство персонала, связывается с достижением более ощутимых результатов. В плане действий в области людских ресурсов, например, указываются показатели работы и целевые показатели для различных аспектов управления людскими ресурсами, включая гендерный баланс и сбалансированное географическое представительство, и отчеты по этим показателям представляются ежегодно, и Секретариат и руководящие органы внимательно следят за их достижением. Хотя готовые системы показателей для оценки работы сотрудников по учету гендерной проблематики отсутствуют, некоторые участники собеседований подчеркнули, что «то, что подлежит количественной оценке, то делается» и что упоминание показателей и подотчетности для контроля за их достижением должно быть в числе приоритетов для их программ.

D. В планах и бюджетах по программам и публикациях Секретариата гендерным аспектам отводилось недостаточно видное место

47. В резолюциях, упомянутых в разделе II, определены следующие конкретные цели в отношении учета гендерной проблематики в программах Организации Объединенных Наций:

- a) наличие активной и зримой политики учета гендерных аспектов на всех уровнях;
- b) отведение видного места учету гендерных аспектов в планах и бюджетах по программам;
- c) обеспечение того, чтобы при подготовке докладов вопросы и подходы излагались с учетом гендерных аспектов;
- d) обеспечение того, чтобы учет проблем, волнующих женщин, а также мужчин, а также их опыта стал неотъемлемым аспектом всей деятельности Организации Объединенных Наций, с тем чтобы положить конец гендерному неравенству.

¹⁶ См. *2008-2009 Global Analysis: UNHCR Accountability Framework for Age, Gender and Diversity Mainstreaming and Targeted Actions*, UNHCR, 2009.

48. Несмотря на то, что все программы, рассмотренные в рамках настоящей оценки, давно взяли на себя обязательство обеспечить учет гендерной проблематики и наличие структур и процессов для его осуществления, УСВН выявило не много фактов, особенно в открытых документах Секретариата и входящих в него программах, подтверждающих, что эти цели достигнуты.

49. Учет гендерной проблематики занимает недостаточно заметное место в важных плановых и бюджетных документах. УСВН установило, что лишь менее чем в половине программ (47 процентов) в стратегических рамках на 2008–2009 годы указаны ожидаемые достижения, учитывающие гендерные аспекты¹⁷. В 2010–2011 годах эта доля возросла до 53 процентов. В стратегических рамках на 2008–2009 годы доля программ, содержащих учитывающие гендерные аспекты показатели, составляла 47 процентов, а в 2010–2011 годах она возросла до 58 процентов. В стратегических рамках программ, включающих подпрограммы по гендерным вопросам, в том числе в Департаменте по экономическим и социальным вопросам (Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Отдел по улучшению положения женщин), ЭКА, ЭКЛАК и ЭСКЗА, упоминания гендерных аспектов были более подробными и конкретными.

50. В доклад Генерального секретаря об исполнении программ в 2008–2009 годах (A/65/70) включено по крайней мере одно упоминание, касающееся учета гендерной проблематики, в 16 из 19 программ, охваченных настоящей оценкой¹⁸. Отдельный раздел, посвященный учету гендерной проблематики, содержал примеры инициатив, предпринятых региональными комиссиями, Департаментом по экономическим и социальным вопросам и ЮНЕП, а также перечень с указанием доли женщин, принявших участие в учебных курсах, семинарах и практикумах, проведенных Секретариатом (там же, раздел III.H и раздел IV).

51. В отчетных документах на высоком уровне, проанализированных УСВН, включая доклад Генерального секретаря о работе Организации за 2008 год (A/63/1), имелись лишь редкие упоминания рассмотрения гендерных аспектов в связи с рядом вопросов, в том числе вопросов, касающихся ВИЧ/СПИДа и демократии, и содержались данные в разбивке по полу по большинству показателей, касающихся целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. В докладах Генерального секретаря Экономическому и Социальному Совету по учету гендерной проблематики содержались более подробные оценки, в которых особо выделялся прогресс во внедрении механизмов, содействующих обеспечению учета гендерной проблематики, на межправительственном уровне и в рамках системы Организации Объединенных Наций¹⁹. В них также включались рекомендации по улучшению положения. УСВН отметило, что в ряде докладов высказано мнение о том, что гендерные аспекты еще не в полной мере интегрированы в деятельность Организации Объединенных

¹⁷ УСВН определило, что к ожидаемым достижениям и показателям, учитывающим гендерные аспекты, относятся такие, в которых упоминаются гендерные группы, различия или вопросы.

¹⁸ Для целей данного расчета Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки объединены.

¹⁹ См. E/2009/12, E/2008/34, E/2007/33, E/2006/36, E/2005/31, E/2004/4, E/2003/49, E/2002/23 и E/2001/41.

Наций, в том числе в программы Секретариата, что согласуется с ответами, полученными в рамках проведенного УСВН опроса на уровне программ.

52. Анализ важных или основных документов отдельных программ Секретариата выявил, что в рамках ряда программ гендерные вопросы изучаются широко, а в важных документах других программ содержится не много или вообще не содержится упоминаний основополагающих гендерных аспектов. Ряд программ опубликовал документы, посвященные изучению гендерных аспектов в рамках их основной деятельности (такой как оценка последствий бедствий, статистика, торговля и лесоводство), и в публикациях некоторых программ гендерные аспекты также нашли четкое отражение, тогда как в других программах они освещены менее заметно. В ряде случаев гендерным вопросам посвящены отдельные разделы соответствующих годовых докладов, что подчеркивает важность этих вопросов, однако это может также создавать впечатление, что гендерные вопросы не полностью интегрированы во всю их деятельность. В других случаях проявляется более интегрированный подход, и упоминания в документах дают основание полагать, что гендерные аспекты учитываются в целом ряде видов деятельности.

53. В программах, которые обычно не публикуют основные документы²⁰, УСВН искало факты, подтверждающие учет гендерных аспектов, на их веб-сайтах. Такая информация, как правило, является более ограниченной и обобщенной по характеру, чем информация, содержащаяся в более крупных документах (например, страница, озаглавленная «Факты и цифры» на веб-сайтах отдельных миссий Департамента операций по поддержанию мира), хотя в некоторых случаях в них включены данные в разбивке по полу (например, статистические данные о беженцах на веб-сайте УВКБ. УСВН установило, однако, что там, где в публикации или материалы на веб-сайтах включены данные в разбивке по полу, такие данные либо анализируются не подробно, либо вообще не анализируются, и не ясно, как эти данные влияют на последующую работу или приоритеты в рамках программ.

Е. Результаты не отслеживались и не анализировались

Информация о результатах систематически не собиралась и анализ факторов, обуславливающих успех или неудачу, не проводился

54. УСВН установило, что при наличии в рамках программ Секретариата структур и процессов для осуществления учета гендерной проблематики не принимались соответствующие меры для оценки и осмысления результатов такой деятельности. Результаты учета гендерной проблематики не отслеживались таким образом, чтобы можно было бы оценить эффективность разных подходов, и не всегда подвергались осмыслению факторы, отделяющие успех от неудачи. В результате этого накопленная информация, касающаяся результатов учета гендерной проблематики, была фрагментарной и недостаточной.

²⁰ К таким программам относятся Департамент операций по поддержанию мира, УВКБ и УВКПЧ.

55. В частности, показатели, учитывающие гендерные аспекты, по-видимому, используются и анализируются недостаточно. Хотя, согласно полученной информации, они используются в 13 программах (см. таблицу 1), они обычно сосредоточены на наличии или использовании данных в разбивке по полу без какой-либо увязки с результатами, способствующими достижению гендерного равенства. Например, в ряде программ разработаны показатели, связанные с участием в учебной подготовке по гендерным вопросам, инициативах в области технического сотрудничества или в применении программами или государствами-членами показателей, учитывающих гендерные аспекты, или в других инициативах по учету гендерной проблематики, но только в ряде таких программ использовались показатели, связанные с улучшением положения в обеспечении гендерного равенства или с предварительными условиями для такого улучшения. Был выявлен ряд положительных примеров последнего случая, в том числе учет прав человека женщин в национальной политике и законодательстве или улучшение условий для женщин в лагерях и тюрьмах. Тем не менее в ходе собеседований немногие руководители программ вызвались разъяснить, как изменения показателей влияют на приоритеты или деятельность на уровне программ или как на них влияют конкретные мероприятия. Участники собеседований из программ, в которых имеются показатели для оценки результатов учета гендерной проблематики, сообщили, что достижение таких показателей контролируется пока не жестко. В программах, где показатели, учитывающие гендерные аспекты, отсутствуют, такое понимание, вероятно, наблюдается еще в более ограниченных масштабах.

56. Отсутствие понимания сотрудниками результатов учета гендерной проблематики (см. пункты 26–29), как представляется, не влияет на мнение в отношении его эффективности. Как видно из данных, приведенных в таблице 7, подавляющее большинство респондентов опросов как на уровне программ, так и руководителей программ считают, что учет гендерных аспектов осуществляется в рамках их программ или сфер деятельности эффективно, по крайней мере в определенной степени. Однако мнения, зарегистрированные в ходе собеседований, в рамках которых можно было более подробно поговорить об эффективности, в целом были менее положительными.

Таблица 7

Мнения в отношении эффективности осуществления учета гендерной проблематики
(В процентах)

<i>В рамках моей программы/сферы деятельности учет гендерной проблематики осуществляется эффективно</i>					
	<i>Да, в полной мере</i>	<i>В значительной степени</i>	<i>В определенной степени</i>	<i>Нет</i>	<i>Не знаю</i>
Респонденты опроса на уровне программ	0	21	68	11	0
Респонденты опроса руководителей программ	11	16	53	12	8

Там, где осуществлялся контроль и представлялась отчетность, это делалось в ограниченных масштабах, а обратная связь отсутствовала

57. Ход осуществления учета гендерной проблематики в Организации Объединенных Наций оценивается путем проведения обследований и сбора другой информации Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, и Генеральный секретарь ежегодно представляет доклады об этом Экономическому и Социальному Совету. Хотя такие доклады подтверждают важное значение учета гендерной проблематики на уровне всей Организации и являются естественным форумом для анализа результатов, ряд участников собеседований усомнились в их полезности. Некоторые выразили мнение, что представляемые отчеты представляются поверхностными или формальными по характеру и в них слишком много внимания уделяется процессу, а другие отметили, что в них, как представляется, содержится мало информации о контроле за исполнением и отсутствует информация о поощрениях и взысканиях, связанных с доложенными результатами. Кроме того, информация, представляемая структурами для таких докладов, по-видимому, не подвергалась независимой проверке.

58. Контроль и отчетность на уровне программ характеризуется общими особенностями. В большинстве программ, охваченных оценкой, созданы механизмы отчетности о деятельности по учету гендерной проблематики. Девять из 12 программ Секретариата, в которых имеется политика или стратегия учета гендерной проблематики, в рамках проведенного УСВН опроса указали, что в такой политике или стратегии предусмотрены требования в отношении отчетности. Тринадцать из охваченных оценкой программ также указали, что сотрудники должны представлять информацию о ходе осуществления и результатах в разбивке по полу, когда это уместно (см. таблицу 2). Периодические доклады о ходе работы и другие доклады, как правило, готовятся подразделением по гендерным вопросам или его аналогом, при этом некоторые руководители программ, которые должны представлять отчетность, выразили разочарование по поводу того, что они должны включать упоминания гендерных аспектов в описание деятельности, в которую они, возможно, интегрированы в лучшем случае поверхностно. Другие отметили, что не представляются отзывы на доклады и не осуществляется обмен информацией об извлеченных уроках. Один руководитель сообщил о том, что установление предельного объема информации — 100 слов — ограничивает возможность представления обстоятельного отчета. УСВН не выявило фактов, подтверждающих, что в рамках всех программ в отчетности на уровне программ применяются общие стандарты.

Было выявлено особенно мало фактических подтверждений того, что учет гендерной проблематики способствует обеспечению гендерного равенства

59. УСВН выявило, что попытки отследить отдачу и достижения с использованием количественных методов были не вполне обоснованными и действенными. В ходе собеседований УСВН было сообщено о том, что вместо проведения взвешенной качественной оценки того, насколько учет гендерных аспектов влияет на процесс работы, информация об учете гендерной проблематики часто оценивается путем подсчета частоты использования в документах таких слов, как «гендерный», «женщины» и «девочки», или числа участников женского пола в программных мероприятиях. В тех немногочисленных случаях, когда проводилась качественная оценка, качественная отчетность о деятельно-

сти сосредоточилась на том, каким образом гендерные аспекты фактически присутствуют в работе. Влияние на деятельность по учету гендерной проблематики комиссий Организации Объединенных Наций и внешних партнеров, особенно государств-членов и организаций гражданского общества, и оказание поддержки в осуществлении такой деятельности было одной из категорий мер, выделенных рядом программ, в том числе Департаментом операций по поддержанию мира и УВКПЧ²¹.

60. В доклады Генерального секретаря об учете гендерных аспектов, упомянутые выше (см. пункт 51), также включаются примеры влияния соответствующей деятельности на обсуждения в рамках системы Организации Объединенных Наций. Однако УСВН установило, что многие примеры взяты из деятельности фондов и программ Организации Объединенных Наций, а не программ Секретариата и что внимание в докладах в основном сосредоточивается на процессах учета гендерной проблематики и системах и возможностях, обеспечивающих их функционирование и представление отчетности о них, а не на результатах их применения с точки зрения вклада в обеспечение гендерного равенства. Особенно сфокусированы на процессах количественные данные.

61. УСВН отмечает, что, хотя наличие структур и процессов для учета гендерной проблематики и необходимо для его осуществления, его не следует считать подтверждением успеха такой деятельности, как стратегии. В отсутствие всеобъемлющей информации о вводимых ресурсах для учета гендерной проблематики и результатах такого учета ни программы Секретариата, ни само УСВН не могли обоснованно подтвердить эффективность или неэффективность структур и процессов, предназначенных для учета гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций.

Результаты нередко зависели только от исключительных индивидуальных усилий, а не от использования проверенных систем

62. В ходе оценки УСВН выявило многочисленные примеры того, как отдельные сотрудники Секретариата преданно служат достижению целей учета гендерной проблематики, будучи убежденными в актуальности этого и преисполненными решимости применять такой учет на практике. Такие сотрудники выступают в роли катализаторов, стимулируя своих коллег и обеспечивая достижение важных результатов. Однако также очевидно, что результаты, достигаемые благодаря индивидуальной приверженности и инициативе, являются непредсказуемыми и не всегда стабильными. Более чем в одной программе УСВН сообщили, что инициативы и партнерские отношения, которые тщательно вынашивались одним сотрудником или группой сотрудников, были заброшены после того, как такие сотрудники, обладающие каталитической силой, покидали подразделение или организацию. Более чем в одном случае было высказано мнение, что это привело к ухудшению отношений с партнерами и уменьшило вероятность дальнейшей поддержки инициатив в будущем. По крайней мере такие перемены к худшему свидетельствуют о хрупкости инициатив, реализуемых на основе использования индивидуальных, а не систематической движущей силы, возможностей и механизмов подотчетности.

²¹ Department of Peacekeeping Operations, 2009, *United Nations Peace Operations 2009: Year in Review*; OHCHR, 2009, *Report on Activities and Results*.

Е. Там, где достигнуты результаты, они подчеркивают потенциальные возможности учета гендерной проблематики для совершенствования методов работы и внесения вклада в обеспечение гендерного равенства

Для достижения стабильных результатов необходимы правильные структуры, инструменты и специалисты, а также преданность делу

63. Способность добиваться стабильных результатов явно возрастает в той программе, где имеются необходимые структуры, инструменты и специалисты. УСВН выявило примеры программ, в рамках и вне Секретариата, где учет гендерной проблематики встроен в их системы и получает поддержку. В рамках таких программ сотрудники и партнеры получают более последовательные установки. Как правило, это крупные программы, в которых имеются специальные подразделения по гендерным вопросам и мандаты, предусматривающие прямые контакты с получателями услуг, в частности с гражданскими лицами в постконфликтных или гуманитарных ситуациях, беженцами и группами населения, находящимися под угрозой нарушения прав человека. Однако в их число входит также несколько программ, деятельность в рамках которых сосредоточена на выполнении директивных, регулирующих и консультативных функциях. В тех программах, где постоянно уделяется внимание обеспечению наличия специалистов соответствующего профиля и общей информированности персонала, факторы, способствующие достижению результатов, как представляется, в большей степени основаны на системе и в меньшей степени зависят от наличия преданных и находчивых сотрудников.

Учет гендерных аспектов положительно сказывался на процессах работы и на структуре программ Секретариата и отдаче от них

64. Несмотря на то, что в рамках многих программ учет гендерной проблематики занимает не очень видное место и отсутствуют систематические и надежные фактические данные для отслеживания результатов, УСВН установило, что учет гендерной проблематики ведет в рамках программ Секретариата к изменению подходов к работе и потенциально может приносить результаты для заинтересованных сторон и способствовать обеспечению гендерного равенства. Было определено, что учет гендерной проблематики оказывает определенное влияние на процессы работы и структуру программ, а также на отдачу от программ. УСВН не смогло количественно оценить степень такого влияния. Хотя участники собеседований почти в каждой программе смогли привести по крайней мере один пример достижения результатов, ввиду отсутствия данных УСВН не смогло оценить, насколько распространенными или нераспространенными являются такие примеры.

65. Нижеследующие примеры были приведены в ходе проведенных УСВН собеседований. Они иллюстрируют, каким образом учет гендерной проблематики положительно сказался на процессах работы, структуре программ в Секретариате и отдаче от них. Они приводятся только для иллюстрации и не претендуют на полноту охвата или репрезентативность, и УСВН не проводило независимую проверку приведенной в них информации. Вместе с тем эти примеры указывают на то, что учет гендерной проблематики потенциально может вести к положительным изменениям и способствовать обеспечению гендерного равенства.

Примеры попыток понять различные последствия той или иной проблемы для женщин и мужчин

В изданном Департаментом по экономическим и социальным вопросам докладе «Обзор мирового экономического и социального положения, 2007 год» проанализированы последствия старения для женщин.

ЭСКЗА изучала вопрос о контроле женщин над экономическими ресурсами и об их доступе к финансовым ресурсам.

Управление по вопросам разоружения включило модуль, посвященный гендерным вопросам и стрелковому оружию, в ныне разрабатываемые Международные стандарты контроля за стрелковым оружием.

ЭКЛАК разработала методологический подход и руководство для анализа гендерных проблем в рамках оценки масштабов стихийных бедствий в Карибском бассейне, а ее Отдел по гендерным вопросам предоставил данные, консультационные услуги и персонал для оказания помощи в проведении оценки.

В модели рамок программ ЮНЕП предусматривается учет гендерных аспектов в анализе ситуаций, связанных с предложениями и разработкой концепций проектов. Сотрудникам направлена инструкция и контрольный перечень для учета гендерной проблематики в публикациях ЮНЕП.

Принятие рядом стран разработанного ЭКА африканского индекса развития с учетом гендерного фактора привело к выявлению нескольких гендерных несоответствий, в частности связанных с уязвимостью проблем, с которыми сталкиваются семьи, главами которых являются женщины.

Примеры сбора, обработки и публикации данных в разбивке по полу в материалах, подготавливаемых для руководящих органов, государств-членов и общественности

ЕЭК хранит большую подборку гендерной статистики в своей статистической базе данных, которая регулярно используется для обсуждения политики. Комиссия разработала руководство по гендерной статистике и систематически расширяет возможности для учета гендерных аспектов в национальных статистических системах ее государств-членов.

Вместо того, чтобы включать материалы по гендерным вопросам в отдельный раздел, в каждую главу доклада ЭСКАТО, посвященного целям в области развития, сформулированным в Декларации тысячелетия, включается информация, посвященная обсуждению гендерных вопросов.

В публикациях Статистического отдела Департамента по экономическим и социальным вопросам, как правило, основные сводные статистические данные представляются в разукрупненном виде с разбивкой по полу, а в публикуемом раз в пять лет докладе «The World's Women: Progress in Statistics» («Женщины мира: достигнутый прогресс в статистических данных») рассматривается вопрос о наличии статистических данных в разбивке по полу.

ЮНОДК включила в свой доклад «World Drug Report, 2010» («Всемирный доклад о наркотиках за 2010 год») короткий анализ, посвященный наркотикам и гендерным вопросам.

БАПОР взял на себя обязательства собирать в двухгодичный период 2008–2009 годов данные в разбивке по полу, которые теперь используются в качестве исходных показателей для оценки гендерных проблем в сфере оказания услуг и поиска необходимых мер для исправления положения.

Примеры наличия потенциала быстрого реагирования

В рамках финансируемой донорами инициативы Межучрежденческого постоянного комитета, находящегося в ведении Управления по координации гуманитарных вопросов, сформирована группа советников по гендерным вопросам, готовая к откомандированию в канцелярии координаторов по гуманитарным вопросам в течение 72 часов для обеспечения того, чтобы меры по оказанию гуманитарной помощи принимались с одинаковым учетом разных потребностей и возможностей женщин, девочек, мальчиков и мужчин.

Департамент по политическим вопросам разработал совместную с ЮНИФЕМ стратегию для создания резерва готовых к откомандированию в короткие сроки экспертов по гендерным вопросам высокого уровня в интересах всех сторон мирного процесса. В нем также создана база данных о посредниках-женщинах и экспертах по гендерным вопросам, услугами которых могут пользоваться сотрудники для получения необходимой помощи или учебной подготовки.

Примеры повышения эффективности политики и деятельности в случаях, когда непосредственно учитываются разные потребности

ЮНКТАД недавно начала осуществление новой программы работы, посвященной гендерным вопросам, торговле и развитию и предусматривающей проведение исследований в пяти странах.

Благодаря сознательным усилиям, направленным на увеличение числа сотрудников полиции женского пола в северной и южной частях Судана, в национальной полиции появились примеры для подражания для женщин, и больше пострадавших женщин теперь готовы сообщать о нарушениях.

Примеры эффекта мультипликатора

УВКБ оказал поддержку министерствам правительства Колумбии в обеспечении учета гендерных аспектов при планировании работы с внутренне перемещенными лицами путем оказания помощи в разработке директивных указаний. Теперь эти директивные указания используются при разработке государственной политики на национальном и местном уровнях.

При поддержке Организации Объединенных Наций министерство социального обеспечения и по делам религии правительства Южного Судана разработало механизмы учета гендерной проблематики в соответствии с положениями Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

МООНВС оказывает помощь министерству социального обеспечения правительства Северного Судана в разработке национальной политики в области расширения прав и возможностей женщин.

Примеры усилий, направленных на повышение результативности деятельности для заинтересованных сторон

В рамках одного из крупнейших проектов технического сотрудничества отделение УВКПЧ в Колумбии совместно с государственным прокурором осуществляло деятельность по подготовке тюремных надзирателей по вопросам прав человека, в том числе по вопросам прав человека женщин, и по изучению условий содержания женщин в тюрьмах.

Управление по координации гуманитарных вопросов сосредоточивает свои усилия на уязвимых группах населения, включая женщин, являющихся главами семей, с тем чтобы повысить отдачу от деятельности по оказанию гуманитарной помощи.

ООН-Хабитат совместно с ЮНИФЕМ осуществила совместный проект, направленный на изучение вопросов, связанных с безопасностью женщин в городах.

V. Заключение

66. За почти 15 лет, прошедшие после принятия Генеральной Ассамблеей первой резолюции об учете гендерной проблематики, все программы Секретариата приняли меры в ответ на эту резолюцию, однако осуществление учета гендерной проблематики идет неравномерно и вклад такого учета в обеспечение гендерного равенства неясен. Понимание сотрудниками того, что означает учет гендерной проблематики для их работы, далеко неодинаково, а реализуемые инициативы различаются по основной направленности и эффективности. С учетом ряда значимых исключений вопросам учета гендерной проблематики в важной документации Секретариата в лучшем случае уделяется недостаточно внимания, а в худшем — вообще не уделяется. Несмотря на руководящую роль центральных руководящих органов, в последнее время осуществляемую Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, в значительной степени не была внедрена система подотчетности и не ведется систематического мониторинга передовых практических методов и извлеченных уроков. В результате этого вклад учета гендерной проблематики в обеспечение гендерного равенства неясен. УСВН сделало вывод о том, что для обеспечения достижения поставленной Генеральной Ассамблеей цели проведения «активной и зримой политики, направленной на учет гендерных аспектов» в Секретариате в целом, необходимо предпринять дальнейшие шаги.

67. Это не объясняется отсутствием вводимых ресурсов. Осуществление сопровождалось выделением ресурсов и созданием структур, процессов, систем учебной подготовки и отчетности. Хотя объем затрат на эти цели точно не известен, усилия в рамках Секретариата были значительными, и большинство программ и руководителей программ считают, что учет гендерной проблематики осуществлялся в рамках их программ эффективно, по крайней мере в определенной степени. Проведенный УСВН опрос показал, что большое количество сотрудников принимают политику учета гендерной проблематики, что само по себе является достижением с учетом проблем, вызванных ее реализацией для более обычных подходов и анализа. Вместе с тем УСВН сделало вывод о том, что учет гендерной проблематики не дает результатов, соразмерных при-

лагаемым усилиям, и поэтому является неэффективным. Такая неэффективность особенно проявляется в отсутствии интеграции в общие процессы, а также в отсутствии средств для систематической оценки результатов, учета недостатков и обмена передовыми практическими методами.

68. Сами процессы по существу не были плохими, хотя их актуальность, а следовательно и способность приносить результаты, может быть повышена путем выявления и усиления элементов, которые признаны действенными и подтвердили свою действенность, и интеграции этих элементов в процессы и культуру в рамках каждой программы. Преданность делу и энтузиазм отдельных сотрудников (в том числе координаторов по гендерным вопросам, не являющихся специалистами), хотя нередко и служит вдохновляющим примером для других, в конечном счете является ненадежной основой. Гарантированных и стабильных результатов можно добиться только тогда, когда обеспечивается также гарантированное и стабильное наличие необходимых для их достижения ресурсов и средств. УСВН сделало вывод о том, что более четкое указание ожиданий, более энергичное наращивание потенциала и усиление подотчетности и контроля повышает вероятность создания условий, в которых можно добиваться стабильных результатов в процессе обеспечения гендерного равенства. Повышение компетенции сотрудников, в том числе путем учебной подготовки, является одним из ключевых элементов в наращивании потенциала для содействия осуществлению усилий и достижению результатов.

69. Эффективность учета гендерной проблематики в конечном счете должна оцениваться по результатам. УСВН отметило хорошие результаты и хорошие практические методы во всех программах и не сомневается, что учет гендерной проблематики повлиял на деятельность в рамках программ и дал эффект для сторон, в чьих интересах он осуществляется. Однако отсутствие всеобъемлющих и систематических фактических данных, подтверждающих результаты, препятствовало проведению оценки вклада учета гендерной проблематики в обеспечение гендерного равенства, а значит и его эффективности.

70. УСВН сделало вывод о том, что для подтверждения приверженности делу учета гендерной проблематики и для того, чтобы соответствующая деятельность занимала более видное место и была более эффективной, акцент в подходе Секретариата к учету гендерной проблематики необходимо сместить с процесса на результаты. Отсутствие данных, подтверждающих, какие методы работают эффективно, а какие нет, а также отсутствие информации о результатах, достигнутых почти за 15 лет осуществления деятельности, вселяет скептицизм в отношении целесообразности данного подхода и подрывает его действенность. Сбор, анализ и распространение информации о передовых практических методах, извлеченных уроках и достижениях мог бы явиться одним из шагов, направленных на обеспечение подлинного понимания того, что может быть достигнуто благодаря учету гендерной проблематики.

71. УСВН также сделало вывод о том, что для повышения согласованности и актуальности на уровне Секретариата для отдельных программ и подпрограмм необходимо применение сочетания общих и индивидуальных подходов. Для достижения эффективных и скоординированных результатов чрезвычайно важное значение имеют сильное центральное руководство и надзор. Кроме того, должны быть установлены общие ожидания для старших руководителей и руководителей программ, касающиеся их роли и обязанностей. Результативность

снижается из-за применения нескоординированных подходов к разработке инструментов, учебных программ и показателей, что в свою очередь ведет к необходимости постоянно изобретать новые инициативы. В то же время требуется поддержка для оказания отдельным программам помощи, особенно небольшим программам, в адаптации их подхода к их индивидуальным условиям работы и обеспечении не только выявления случаев гендерного неравенства, но и их устранения.

72. По мнению УСВН, все программы Секретариата, охваченные оценкой, выиграли бы, если бы нынешнее руководство, подготовленное Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин было расширено, с тем чтобы охватить разработку комплексного набора общих принципов, инструментов и показателей для выполнения общих задач. Это могло бы включать общую учебную подготовку всех сотрудников по основным принципам и подходам, общие модели или стандарты отчетности и координационные и консультативные функции. Возможно, необходимо будет также переосмыслить роль координаторов по гендерным вопросам и специалистов по гендерным вопросам с целью обеспечения более широкой ответственности и подотчетности отдельных программ за учет гендерной проблематики. Однако никогда не следует рассматривать координаторов в качестве лиц, несущих единоличную ответственность за учет гендерной проблематики в их подразделениях. Может быть также полезным применение минимальных стандартов, подобных тем, которые в настоящее время разрабатываются для Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, особенно если такие стандарты выходят за рамки вопросов, касающихся процесса, и охватывают ожидаемые результаты. В то же время потребности необходимо адаптировать на уровне программы и подпрограммы и подкреплять наращиванием потенциала, в том числе учебной подготовкой, с тем чтобы сотрудники, не обладающие специальными знаниями по гендерным вопросам, могли быть уверены в своей способности интегрировать гендерные аспекты в их работу. Весьма важное значение имеет концентрация внимания на результатах.

73. Организация Объединенных Наций взяла на себя безоговорочное обязательство достичь гендерного равенства в качестве одной из целей, одним из инструментов для обеспечения которого является учет гендерной проблематики. Представленная в настоящем документе информация дает основания полагать, что достижения в сфере учета гендерной проблематики в Секретариате в целом не соответствуют ожиданиям, предусмотренным этим обязательством. Сам основной подход был одобрен в рамках других оценок и другими органами. Осуществление учета гендерной проблематики во всей деятельности той или иной организации, а не только в отдельных видах ее деятельности, имеющих отношение к гендерным вопросам, может сильно способствовать достижению гендерного равенства. Недостатки существуют на уровне практики. Отсутствие согласования между политикой и практикой несет в себе угрозу для репутации Организации Объединенных Наций. Для выполнения своего обязательства и достижения заметных результатов ей потребуется укрепление стратегии.

74. Формирование новой структуры по гендерным вопросам, «ООН-женщины», создает возможность для такого укрепления. УСВН призывает создателей этой структуры при разработке ее мандата и при рассмотрении вопроса о ее ресурсах и структуре учесть выводы, сделанные в настоящем докладе.

75. УСВН также полагает, что создание структуры «ООН-женщины» предоставляет возможность для проведения в скором будущем повторной оценки учета гендерной проблематики в Секретариате на основе базовых параметров, установленных в настоящем докладе. Такая повторная оценка может быть проведена в течение трех лет после начала функционирования этой структуры. УСВН считает, что для повышения эффективности учета гендерной проблематики в Секретариате в рамках Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и в рамках самих программ можно тем временем принять меры, с тем чтобы более энергично осуществлять учет гендерной проблематики в существующих рамках и активно добиваться результатов и контролировать их.

VI. Рекомендации

Рекомендация 1

Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин следует усилить центральную руководящую роль по отношению к программам Секретариата и обеспечить большую координацию их усилий путем:

a) обеспечения зримого подтверждения приверженности делу учета гендерной проблематики на самом высоком уровне посредством разработки ясных ожиданий и порядка подотчетности для руководителей и сотрудников на всех уровнях и поощрения появления «энтузиастов» на высоком уровне;

b) разработки на уровне всего Секретариата подхода к расширению возможностей сотрудников для осуществления учета гендерной проблематики, в том числе посредством содействия в проведении учебной подготовки и наставничества на рабочем месте;

c) создания центральной экспертной структуры, в которой эксперты по гендерным вопросам могли бы работать совместно с программами Секретариата для определения желаемых результатов, установления общих стандартов, анализа и сбора информации о результатах для включения в базу подтверждающих данных и обмена передовыми практическими методами;

d) разработки руководящих принципов для обеспечения последовательной интеграции деятельности по учету гендерной проблематики в общие задачи Секретариата, в том числе в рамках планирования, бюджетирования, контроля и отчетности, и контроля за их применением.

Рекомендация 2

Всем программам Секретариата, охваченным настоящей оценкой, следует подтвердить свою приверженность делу учета гендерной проблематики и сконцентрировать больше внимания на его результатах путем:

- а) обеспечения разработки и распространения плана действий по учету гендерной проблематики на уровне программы, который бы согласовывался с ее стратегическими рамками и содержал желаемые результаты и показатели для каждой подпрограммы;
- б) определения четких ожиданий для руководителей и сотрудников на всех уровнях и обеспечения наличия ресурсов и кадров для реализации таких ожиданий;
- с) обеспечения того, чтобы координаторы, не являющиеся специалистами по гендерным вопросам, в случае их сохранения, имели конкретный круг ведения, чтобы их работа, связанная с гендерными вопросами, учитывалась в процессе служебной аттестации и чтобы они имели доступ к консультационным услугам специалистов и возможность участвовать в работе сетей коллег, объединяющих специалистов как в рамках, так и за рамками их программ;
- д) создания базы подтверждающих данных путем активного сбора и анализа информации о результатах учета гендерной проблематики и связанных с ним передовых практических методах и извлеченных уроках.

(Подпись) Патриция **О'Брайен**
Ведающая делами Управления
служб внутреннего надзора

6 августа 2010 года