

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
13 April 2018
Russian
Original: English

Сессия 2018 года

Нью-Йорк, 12 июня 2018 года

Пункт 12 с) повестки дня

**Вопросы координации, программные и другие
вопросы: всесторонний учет гендерной
проблематики во всех стратегиях и программах
в системе Организации Объединенных Наций**

**Всесторонний учет гендерной проблематики во всех
стратегиях и программах в системе Организации
Объединенных Наций**

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [2017/9](#) Экономического и Социального Совета. В нем содержится оценка прогресса, достигнутого в осуществлении Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и в обеспечении учета гендерных факторов в оперативной деятельности системы Организации Объединенных Наций в сфере развития.

В докладе использована информация, полученная от структур Организации Объединенных Наций, которые представляют отчетность по линии Общесистемного плана действий, из стратегических резюме результатов координационной деятельности Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, системы управления информацией Управления по делам Группы Организации Объединенных Наций по вопросам устойчивого развития, а также из вторичных источников. Экономическому и Социальному Совету на его основной сессии 2018 года предлагается рассмотреть рекомендации о путях оказания содействия комплексным и ускоренным совместным действиям по обеспечению учета гендерных факторов в стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций в контексте осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.



I. Введение

1. В своей резолюции [2017/9](#) Экономический и Социальный Совет просил меня представить Совету на его сессии 2018 года доклад об осуществлении этой резолюции, в том числе о прогрессе, достигнутом в реализации Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин (далее именуемого «Общесистемный план действий»). Настоящий доклад подготовлен в ответ на эту просьбу.

2. В разделе II настоящего доклада освещаются успехи, достигнутые на межправительственном и общесистемном уровнях в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в 2017 году; в разделе III приводится информация о прогрессе в осуществлении Общесистемного плана действий, в том числе об извлеченных уроках; в разделе IV рассматривается прогресс, достигнутый в деле всестороннего учета гендерной проблематики в оперативной деятельности; в разделе V освещаются существующие недостатки и проблемы; и в заключение в разделе VI приводятся рекомендации для рассмотрения Экономическим и Социальным Советом.

3. В настоящем докладе анализируются данные, предоставленные 66 структурами Организации Объединенных Наций, которые отчитываются по Общесистемному плану действий; данные, содержащиеся в стратегических резюме результатов координационной деятельности Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития за 2017 и 2018 годы, касающиеся деятельности 131 страновой группы Организации Объединенных Наций, а также данные системы управления информацией Управления по делам Группы Организации Объединенных Наций по вопросам устойчивого развития¹. В нем также проанализированы и соответствующие вторичные источники.

II. Продвижение повестки дня в области гендерного равенства

4. В качестве Генерального секретаря я принял ряд мер в целях дальнейшего укрепления инфраструктуры системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы более эффективно обеспечивать гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин. Я просил провести углубленный экспертный анализ того, каким образом документы Организации Объединенных Наций, в частности касающиеся бюджетного планирования и управления результатами, могут обеспечить более эффективную поддержку усилий по всестороннему учету гендерных факторов. В настоящее время я занимаюсь созданием целевой группы высокого уровня по финансированию деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, которая будет заниматься решением проблемы финансирования этой деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, я призвал всех руководителей структур встать на защиту гендерного равенства путем принятия конкретных обязательств. Признавая обеспечение гендерного паритета в качестве одной из

¹ Информация, приведенная в стратегических резюме результатов координационной деятельности за 2017 и 2018 годы, отражает прогресс и результаты деятельности/мероприятий, проведенных 131 страновой группой Организации Объединенных Наций в 2016 и 2017 годах. Анализ данных системы управления информацией Управления по делам Группы Организации Объединенных Наций по вопросам устойчивого развития за 2018 год не был включен в настоящий доклад, поскольку он не был утвержден на момент подготовки настоящего доклада.

самых первоочередных задач, я приступил в сентябре 2017 года к осуществлению своей общесистемной стратегии, направленной на достижение такого паритета на уровне старшего руководящего звена к 2021 году и, в конечном счете, в рамках всей системы и на всех уровнях — к 2028 году. Для обеспечения абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств, эксплуатации и надругательств я создал механизмы для рассмотрения жалоб на эти серьезные нарушения.

5. В 2017 году межправительственные органы, включая Экономический и Социальный Совет и Генеральную Ассамблею, продолжали обеспечивать нормативное руководство по всестороннему учету гендерных факторов, обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. На основе согласованных выводов, принятых на шестьдесят первой сессии Комиссии по положению женщин, были взяты новые обязательства по устранению барьеров для расширения прав и возможностей женщин в контексте изменений в сфере труда, в том числе путем осуществления благоприятной экономической и социальной политики; учета все более неформального характера работы и мобильности женщин; и использования новых, в том числе и цифровых технологий, а также повышения роли частного сектора в деле расширения экономических прав и возможностей женщин.

6. В ходе политического форума высокого уровня по устойчивому развитию страны-участницы особо отметили конкретные меры, направленные на учет проблематики гендерного равенства при разработке политики, включая составление бюджета с учетом гендерных факторов. В итоговой Декларации министров ([E/HLS/2017/1](#)) была особо отмечена цель 5 в области устойчивого развития, которая служит катализатором прогресса в достижении всех целей и задач, а также взаимоусиливающие связи между достижением гендерного равенства, расширением прав и возможностей всех женщин и девочек и ликвидацией нищеты.

7. В 2017 году в своей резолюции [72/234](#) Генеральная Ассамблея призвала организации системы Организации Объединенных Наций к тому, чтобы они всесторонне учитывали гендерные аспекты и добивались обеспечения гендерного равенства в контексте своих страновых программ, инструментов планирования, рамочных программ инвестирования и общесекторальных программ в соответствии с национальными стратегиями развития.

8. Впервые планы действий по обеспечению гендерного равенства были приняты в ходе двадцать третьей сессии Конференции сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата и тринадцатой сессии Конференции сторон Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием. В Плане действий по обеспечению гендерного равенства Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата содержится четкая «дорожная карта» для государств-членов, направленная на расширение полноценного, равноправного и значимого участия женщин как одного из предварительных условий и путей принятия мер по борьбе с изменением климата с учетом гендерных факторов. В плане действий по обеспечению гендерного равенства Конвенции по борьбе с опустыниванием предусматриваются меры, направленные на содействие учету гендерных факторов в процессе осуществления стратегических рамок Конвенции на 2018–2030 годы.

9. В рамках инициативы «Прожектор» — глобального многолетнего инвестиционного проекта на сумму 500 млн евро, инициированного Европейским союзом и Организацией Объединенных Наций, — задача ликвидации насилия в отношении женщин занимает центральное место в усилиях по достижению ген-

дерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и рассматривается как один из ключевых факторов прогресса в рамках всей Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. В качестве одной из моделей фондов для достижения целей в области устойчивого развития эта инициатива отражает новаторский подход к активизации действенных объединенных усилий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

III. Обеспечение общесистемной отчетности по вопросам учета гендерной проблематики в структурах системы Организации Объединенных Наций

10. В 2017 году свою отчетность о реализации Общесистемного плана действий² представили 66 структур (более 94 процентов структур Организации Объединенных Наций, что соответствует более чем 99 процентам ее бюджета), в том числе Секретариат и его департаменты и управления. Уровень участия и представления отчетности в связи с Общесистемным планом действий неуклонно возрастал по сравнению с исходным уровнем 2012 года, составлявшим 55 структур, что свидетельствует о том, что этот план действий принят в качестве эффективного механизма отчетности в масштабах всей системы.

11. 2017 год был последним годом представления отчетности в рамках первого этапа осуществления Общесистемного плана действий. С момента его введения в 2012 году Общесистемный план действий способствовал значительному и устойчивому повышению результативности деятельности Организации по всестороннему учету вопросов гендерного равенства. В период с 2012 по 2017 год процентная доля оценок «соответствует требованиям» или «превышает требования», выросла более чем вдвое — с 31 до 65 процентов (диаграмма I). Эти успехи можно отнести на счет общесистемной ответственности в рамках Общесистемного плана действий, руководящей роли старшего административного звена, координации, создания сетей, развития потенциала и содействия со стороны сетей Организации Объединенных Наций.

12. Вместе с тем системе Организации Объединенных Наций не удалось добиться полного соответствия всем требованиям — для этого не хватило 36 процентных пунктов. Сохраняющиеся в системе слабые структурные звенья, в частности связанные с гендерной архитектурой³ и гендерным паритетом, распределением ресурсов и оценкой потенциала, помешали системе Организации Объединенных Наций в достаточной мере продвинуться вперед и требуют повышенного внимания со стороны старшего руководства.

13. Второй этап реализации Общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Общесистемный план действий 2.0), отчетность по которому будет представляться начиная с 2019 года, требует твердой приверженности и более пристального внима-

² Среди структур, не представивших отчетность, следует назвать Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения, Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций и Канцелярию Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта.

³ См. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-technical-notes.pdf?la=en>.

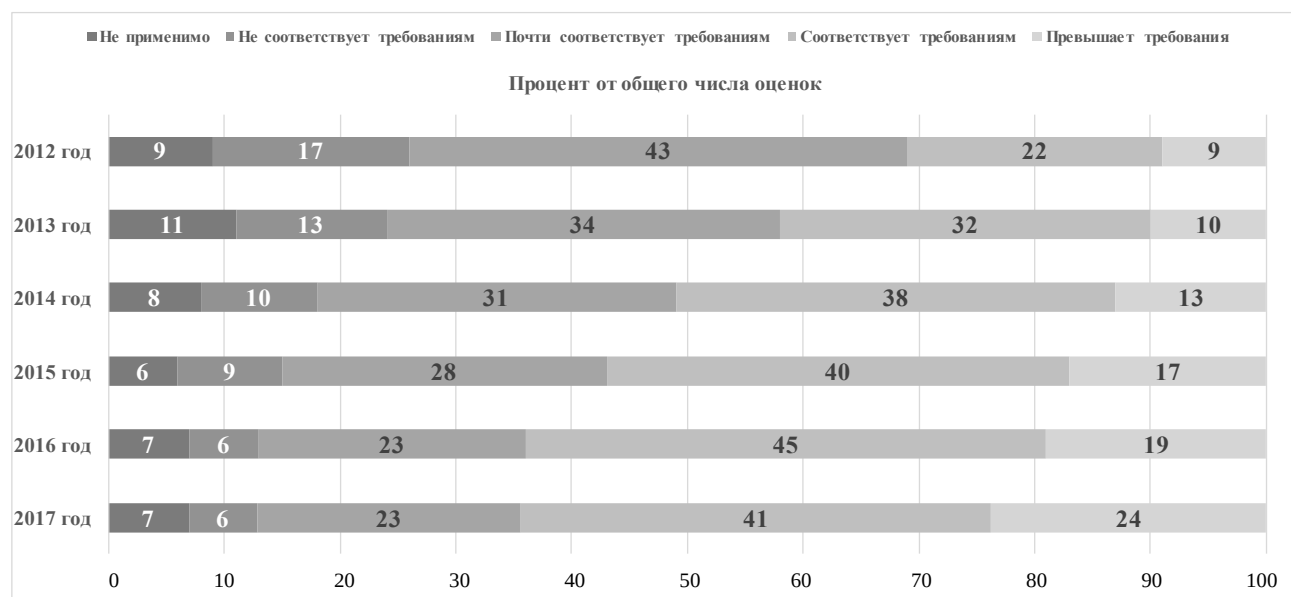
ния. Обновленный Общесистемный план действий служит Организации Объединенных Наций платформой для выполнения обязательств по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, преумножения уже достигнутых значительных успехов и приложения усилия в тех областях, в которых еще сохраняются проблемы.

А. Сравнительный анализ общих показателей результативности системы Организации Объединенных Наций, 2012–2017 годы

14. Для оценки изменения показателей результативности в настоящем докладе приводится сравнительный анализ результатов по годам, по показателям результативности и по типам структур⁴, а также освещаются сильные стороны и возможности для улучшения.

Диаграмма I

Сравнительный анализ общих показателей результативности системы Организации Объединенных Наций, 2012–2017 годы



Примечание: расчеты по системе Организации Объединенных Наций основаны на 990 индивидуальных оценках, полученных от 66 структур, представляющих отчетность по 15 показателям результативности.

15. Общие показатели результативности системы Организации Объединенных Наций за 2017 год по-прежнему соответствовали показателям 2016 года, причем 65 процентов всех оценок относились к категориям «соответствует требованиям» или «превышает требования», что на один процентный пункт больше, чем в 2016 году.

⁴ Структуры были сгруппированы в категории на основе стандартной организационной разбивки Организации Объединенных Наций: фонды и программы, Секретариат, специализированные структуры, технические структуры и научно-исследовательские и учебные институты.

16. Однако при дифференциации категорий «соответствует требованиям» и «превышает требования» выявляется значительный прогресс. В 2017 году 24 процента всех показателей были отнесены к категории «превышает требования», что на 5 процентных пунктов больше, чем в 2016 году, и на 16 процентных пунктов больше, чем в 2012 году. Этим общесистемным достижениям, в частности, способствовали эффективное руководство, обширные сетевые связи, координация, межучрежденческое обучение и поддержка, в которых принимали участие межучрежденческие сети и сотрудники из подразделений стратегического планирования, людских ресурсов, оценки и ревизии.

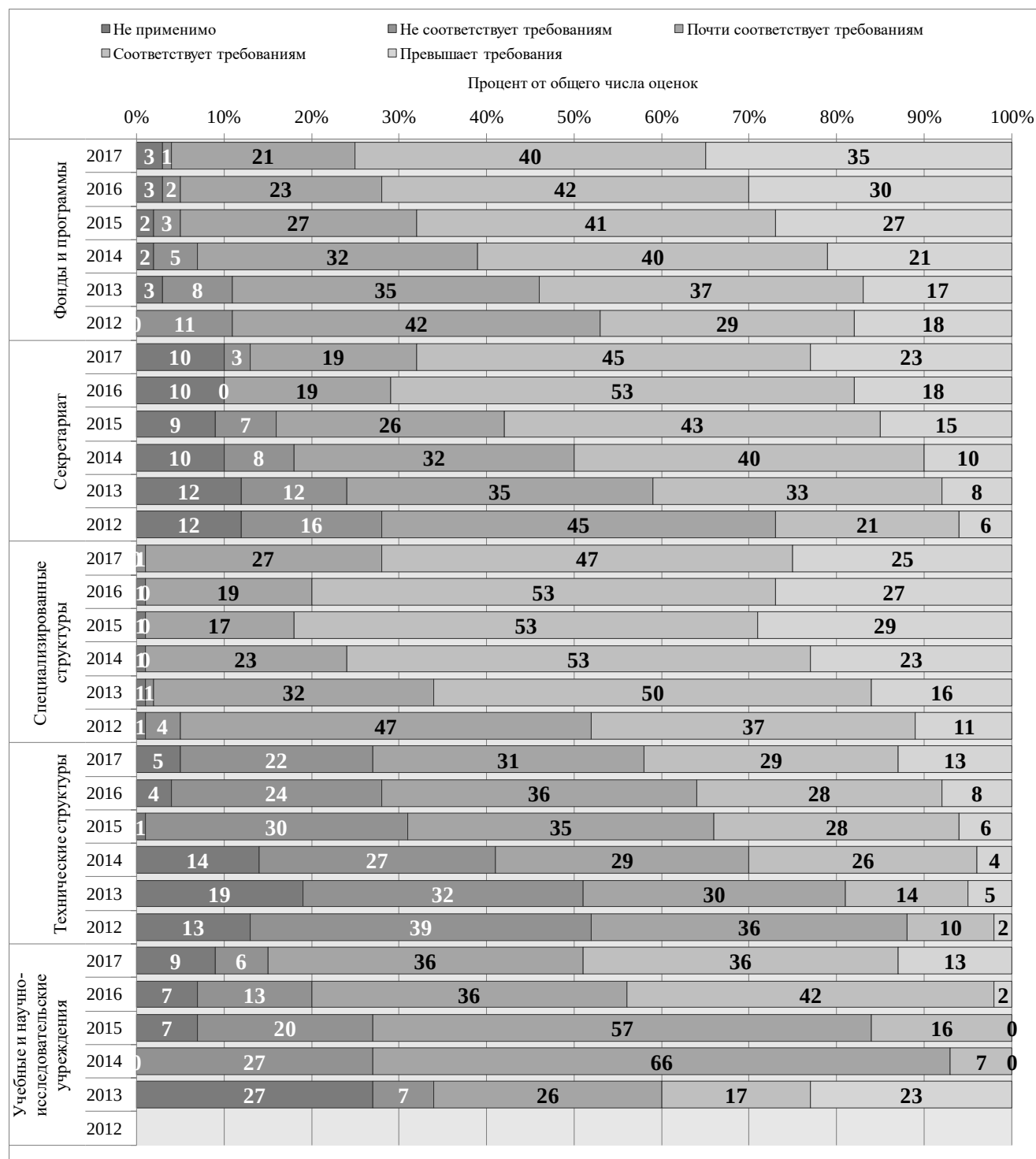
В. Сравнительный анализ показателей в разбивке по типам структур

17. Из всех типов структур самые высокие совокупные показатели результативности отмечались в фондах и программах (см. Диаграмму II). В 2017 году 75 процентов их оценок относилось к категориям «соответствует требованиям» или «превышает требования», что представляет собой увеличение на 3 процентных пункта по сравнению с 2016 годом. Второе место заняли специализированные структуры. Несмотря на сокращение в период с 2016 по 2017 год на 8 процентных пунктов — с 80 до 72 процентов, — по показателям результативности специализированные структуры по-прежнему опережают другие типы структур как минимум на 4 процентных пункта в категориях «соответствует требованиям» или «превышает требования»⁵. Заметные успехи отмечаются у структур технической направленности: 42 процента всех оценок относятся к категориям «соответствует требованиям» и «превышает требования», что отражает увеличение на 6 процентов по сравнению с 2016 годом. В учебных и научно-исследовательских институтах в период с 2016 по 2017 год также отмечается устойчивый прогресс, а именно увеличение на 5 процентов — с 44 до 49 процентов — в категориях «соответствует требованиям» и «превышает требования».

18. Хотя более 70 процентов совокупных оценок для фондов и программ и специализированных учреждений относятся к категориям «соответствует требованиям» или «превышает требования», эти данные свидетельствуют о том, что необходимо предпринять значительные усилия для обеспечения того, чтобы технические структуры и учебные и научно-исследовательские институты, которые сочли требования по категории «соответствует требованиям» или «превышает требования» Общесистемного плана действий сложными, шли в ногу с остальными структурами системы Организации Объединенных Наций.

⁵ Сокращение связано с более четким соблюдением требований в отношении результативности, особенно в случаях присвоения оценки «превышает требования».

Диаграмма II
Сравнительный анализ оценок в разбивке по годам и типам структур



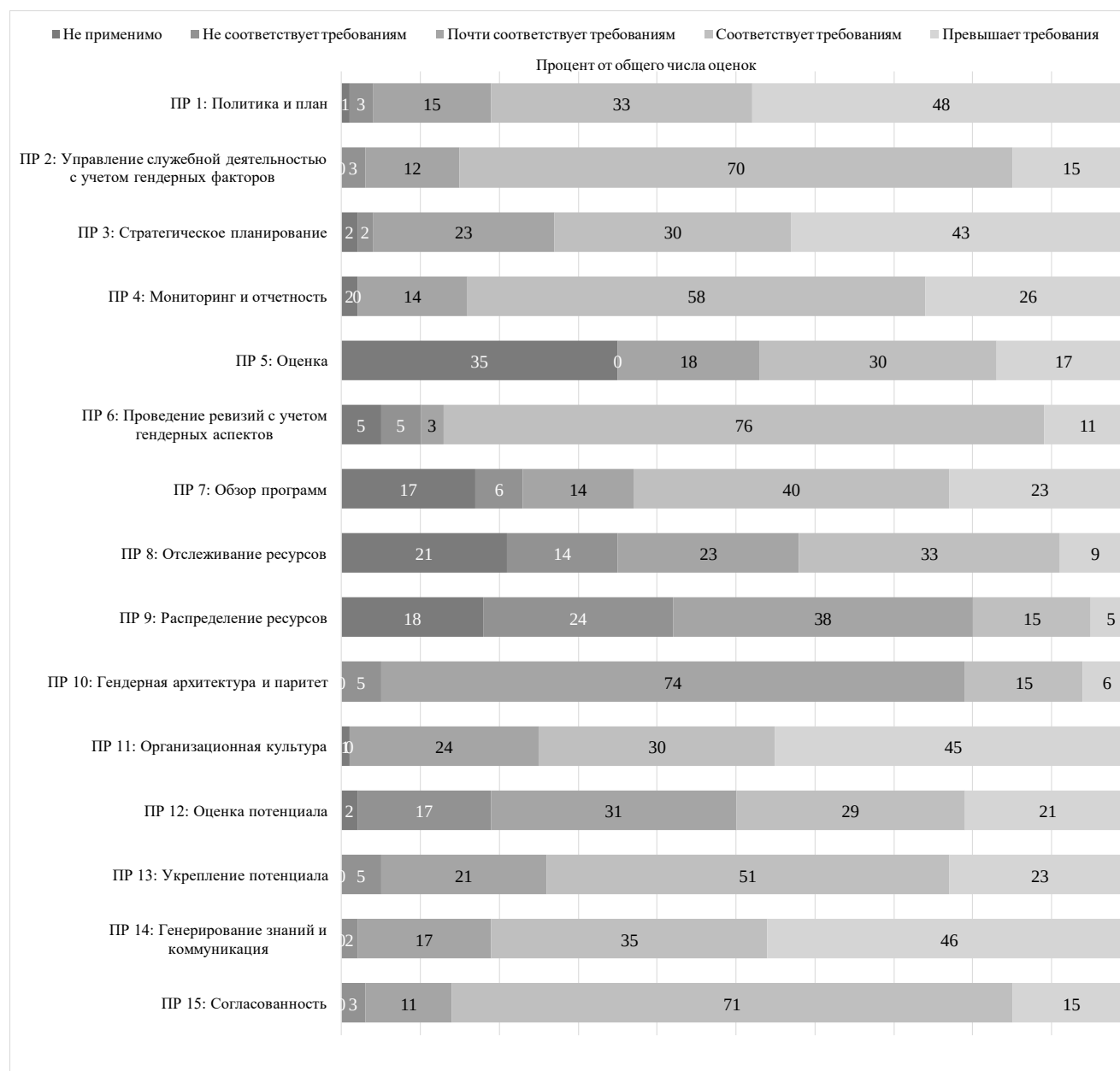
Примечание: ни одна структура из группы учебных и научно-исследовательских институтов не представила свои данные за 2012 год.

С. Сравнительный анализ в разбивке по показателям результативности: сильные стороны и возможности для улучшения

19. На диаграмме III показаны оценки всех структур в разбивке по показателям результативности за 2017 год. На диаграмме IV приводится сопоставление оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» с разбивкой по показателям за период 2012–2017 годов.

Диаграмма III

Анализ оценок по всей системе Организации Объединенных Наций в разбивке по показателям результативности, 2017 год



20. В 2017 году по четырем показателям, а именно «Политика и план», «Стратегическое планирование», «Организационная культура» и «Генерирование знаний и коммуникация», наблюдается наибольшая доля оценок «превышает требования»: по меньшей мере 43 процента структур превысили требования по каждому из этих показателей⁶. Анализ показывает, что эти показатели способствуют преобразованиям и повышают общую результативность работы структур, производя каскадный эффект по другим показателям.

Диаграмма IV

Сравнительный анализ оценок «соответствует требованиям» и «превышает требования» в разбивке по показателям, 2012–2017 годы

Показатели результативности, классифицированные по результатам 2017 года	Процент оценок категории «соответствует требованиям» или «превышает требования» от общего числа оценок (без учета категории «не применимо»)						Разница в процентных пунктах (2017–2016 годы)	Разница в процентных пунктах (2017–2012 годы)
	2017 год	2016 год	2015 год	2014 год	2013 год	2012 год		
ПР 6: Проведение ревизий с учетом гендерных аспектов	92	90	83	78	69	13	2	79
ПР 15: Согласованность	86	88	89	87	89	77	(2)	9
ПР 4: Мониторинг и отчетность	86	81	68	65	50	39	5	47
ПР 2: Управление служебной деятельностью с учетом гендерных аспектов	85	85	83	81	75	59	0	26
ПР 1: Политика и план	82	78	73	61	50	40	4	42
ПР 14: Генерирование знаний и коммуникация	82	86	72	66	52	34	(4)	48
ПР 11: Организационная культура	76	75	69	63	59	48	1	28
ПР 7: Обзор программ	76	76	63	59	47	31	0	45
ПР 3: Стратегическое планирование	75	75	73	74	58	41	0	34
ПР 13: Укрепление потенциала	74	74	53	40	25	23	0	51
ПР 5: Оценка	72	58	55	50	44	36	14	36
ПР 8: Отслеживание ресурсов	54	50	39	30	25	22	4	32
ПР 12: Оценка потенциала	51	49	33	28	23	15	2	36
ПР 9: Распределение ресурсов	24	22	22	18	13	7	2	17
ПР 10: Гендерная архитектура и паритет	21	25	22	21	20	13	(4)	8

Примечание: для того чтобы более наглядно продемонстрировать сильные стороны и возможности для улучшения положения дел, приведенные в диаграмме IV, процентные показатели подсчитывались без учета категории «не применимо». Поэтому процентные показатели по категориям «соответствует требованиям» и «превышает требования» несколько отличаются от процентных показателей, приведенных в диаграмме III, которые подсчитывались с учетом всех видов оценок, включая категорию «не применимо».

Успехи: результаты за 2017 год

21. Как видно из диаграммы IV, в 2017 году по сравнению с 2016 годом в системе Организации Объединенных Наций наметился прогресс в достижении 8 из 15 показателей результативности. В период с 2016 по 2017 год прогресс оставался неизменным еще по четырем показателям, по всем из которых оценки «соответствует требованиям» или «превышает требования» оставались на уровне 74 процентов или выше.

⁶ Из 66 структур 32 превысили требования по показателю «Политика и план», 31 превысила требования по показателю «Генерирование знаний», 30 превысила требования по показателю «Организационная культура» и 29 — по показателю «Стратегическое планирование».

22. Как и в 2016 году, результаты по показателю проведения ревизий с учетом гендерных аспектов превысили все другие показатели: 92 процента структур соответствовали требованиям или превысили их. С 2012 года по этому показателю отмечаются наибольшие успехи: наблюдается увеличение на 79 процентных пунктов в категориях «соответствует требованиям» и «превышает требования»⁷. Повышению результативности в значительной мере способствовали руководящая роль представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и растущее признание той ключевой роли, которую играют ревизии в содействии гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.

23. Результативность по показателям согласованности, мониторинга и отчетности и управления служебной деятельностью с учетом гендерных аспектов сохранялась на впечатляющем уровне, достигнутом в прошлом. В настоящее время из представляющих отчетность структур 85 процентов (56) рассматривают гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в качестве одного из факторов при оценке результативности, тогда как в 2012 году эта цифра составляла лишь 59 процентов (32). В настоящее время 86 процентов структур (56)⁸ регулярно представляют доклады о результативности деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, а в 2012 году доля таких структур составляла лишь 39 процентов (19). Эти успехи свидетельствуют о приверженности делу и активном участии подразделений, отвечающих за людские ресурсы, стратегическое планирование и отчетность.

Динамика изменений за время, прошедшее с предыдущего по нынешний отчетный период: 2016–2017 годы

24. В период с 2016 по 2017 год был зарегистрирован заметный прогресс по показателям «Оценка», «Мониторинг и отчетность», «Политика и план» и «Отслеживание ресурсов»: по каждому наблюдалось увеличение на 4 процентных пункта или более в категориях «соответствует требованиям» и «превышает требования». По показателю оценки, которая традиционно является одной из наиболее слабых областей в плане результативности, достигнут значительный успех: зарегистрировано увеличение на 14 процентных пунктов в обеих категориях.

25. Результат по показателю «Оценка» с 2012 года удвоился. В настоящее время 72 процента структур (31) соответствуют требованиям по этому показателю или превышают их. Этот прогресс может частично объясняться тем, что в 2016 году Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки утвердила права человека и гендерное равенство в качестве самостоятельной нормы⁹. Практически все структуры, представляющие отчетность по показателю «Оценка», включили аспекты гендерного равенства в свои стратегии в области оценки, механизмы обеспечения качества и инициативы по укреплению потенциала. Достижению прогресса способствовали помощь со стороны службы технической поддержки по оценке в том, что касалось показателя «Оценка», и обмен информацией через посредство рабочей группы по вопросам

⁷ Семь структур в 2012 году по сравнению с 58 структурами в 2017 году.

⁸ Расхождение между процентными показателями для оценки результативности и мониторинга и отчетности в настоящем разделе объясняется тем, что оценки «не применимо» не учитываются, с тем чтобы более точно охарактеризовать сильные стороны и возможности для улучшения (см. примечание к диаграмме IV).

⁹ United Nations Evaluation Group, “Norms and standards for evaluation”, 2016. URL: www.uneval.org/document/detail/1914.

прав человека и гендерного равенства, действующей в рамках Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки.

26. Значительный прогресс наблюдается по показателю «Укрепление потенциала»: в 2017 году 49 структур отвечали требованиям или превышали их. Это соответствует увеличению за период с 2012 по 2017 год на 51 процентный пункт — с 23 до 74 процентов. Такой прогресс, вероятно, объясняется положительным эффектом от изучения онлайн-курса Структуры «ООН-женщины» под названием «Я разбираюсь в гендерной проблематике», который с 2014 года постоянно проходят сотрудники, не являющиеся специалистами по гендерным вопросам. По состоянию на февраль 2018 года 32 454 сотрудника структур, представляющих отчетность, самостоятельно прошли этот онлайн-курс, что почти в два раза превышает число сотрудников, прошедших этот курс по состоянию на март 2016 года. На сегодня этот курс является обязательным для сотрудников 31 структуры, в том числе в Управлении людских ресурсов Секретариата, тогда как в 2016 году эта цифра составляла всего лишь 25 структур. Некоторые структуры не ограничились организацией обязательных гендерных курсов, а провели более строгую оценку результативности своей работы, основанную на критериях соблюдения или несоблюдения норм, изложенных в рамках пройденного курса. В результате удалось добиться устойчивого прогресса, и 74 процента всех структур в период с 2016 по 2017 год выполнили или превысили установленные требования.

27. По показателю «Политика и план» наблюдалось увеличение на 4 процентных пункта по сравнению с 2016 годом и на 42 процентных пункта по сравнению с 2012 годом, причем 82 процента всех представляющих отчетность структур (54) в 2017 году выполнили или превысили требования. Большинство стратегий приведено в соответствие с Общесистемным планом действий, благодаря чему создан общий механизм обеспечения отчетности и укрепления общесистемной слаженности. В рамках осуществления Общесистемного плана действий гендерным стратегиям и планам постоянно уделяется особое внимание, поскольку они служат наиболее значимым катализатором преобразований. В среднем 54 структуры, которые выполнили или превысили требования по показателю «Политика и план» в 2017 году, сообщили об оценках «соответствует требованиям» или «превышает требования» по 11 из 15 показателей результативности. Для сравнения, структуры, в которых отсутствуют гендерные стратегии, в среднем выполнили или превысили требования лишь по пяти показателям результативности. Кроме того, структуры, которые выполнили или превысили требования по показателю «Политика и план», в среднем в семь раз чаще получали оценки «превышает требования» по сравнению с другими структурами¹⁰. Общесистемный план действий 2.0 предусматривает возможность оказания поддержки разработке следующего поколения гендерных стратегий и планов, основанных на Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и связанных с гендерными задачами, поставленными в соответствующих целях в области устойчивого развития в рамках мандатов участвующих структур.

Возможности для улучшения: результаты за 2017 год

28. Как и в предыдущие отчетные годы, наиболее слабыми показателями результативности остаются «Гендерная архитектура и паритет», «Распределение ресурсов», «Оценка потенциала» и «Отслеживание ресурсов».

¹⁰ Структуры, которые выполнили или превысили требования по показателю «Политика и план», сообщают об оценке «превышает требования» в среднем по 5,8 показателя, тогда как структуры, которые не выполнили или не превысили требования по этому показателю, сообщают о такой оценке только по 0,8 показателя.

29. Показатели «Гендерная архитектура и паритет» и «Распределение ресурсов» остаются особенно низкими: требования по этим показателям выполнили или превысили менее четверти структур (21 и 24 процента, соответственно). Чуть более половины структур соответствует требованиям по показателям «Оценка потенциала» и «Отслеживание ресурсов» (51 и 54 процента, соответственно). Неизменно низкая результативность по этим показателям в период с 2012 по 2017 год указывает на необходимость укрепления ведущей роли старшего руководства и, что еще более важно, выделения дополнительных ресурсов и уделения особого внимания устранению структурных барьеров на пути к прогрессу.

30. В период с 2016 по 2017 год результаты по показателю «Гендерная архитектура и паритет» уменьшились на 4 процентных пункта: число структур, выполнивших или превысивших требования, сократилось с 25 до 21 процента (с 16 до 14). В то время как некоторые подразделения приводили в качестве причин внутреннее продвижение по службе и выбытие сотрудников, общее сокращение частично объясняется более строгим соблюдением требований о гендерном паритете по этому показателю (равная представленность женщин среди сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников категории специалистов уровня С-4 и выше). Внедренная в 2017 году общесистемная стратегия Генерального секретаря по достижению гендерного паритета будет способствовать целенаправленному решению задач и принятию структурами конкретных мер по ускорению прогресса в этой области. Приблизительно 32 процента структур (24) согласовали свои внутриорганизационные стратегии по достижению гендерного паритета с общесистемной стратегией Генерального секретаря. Кроме того, 20 процентов структур (13) объявили о мерах, принятых в 2018 году в дополнение к осуществлению этой стратегии, с тем чтобы повысить результативность работы и устранить недостатки по показателю «Гендерная архитектура и паритет».

31. В 2017 году неравномерное распределение прогресса между тремя указанными ниже компонентами показателя «Гендерная архитектура и паритет» привело к общей низкой результативности:

а) *системы координаторов по гендерным вопросам.* В период с 2016 по 2017 год по этому компоненту наблюдалось заметное изменение ситуации к лучшему. В общей сложности 91 процент структур (60) сообщили о наличии системы координаторов по гендерным вопросам или аналогичного механизма; и 83 процента (55) сообщили о включении в эти механизмы сотрудников категории специалистов уровня С-4 и выше, что составляет увеличение на 5 процентных пунктов по сравнению с 2016 годом. Кроме того, 84 процента структур (56) установили круг ведения координаторов по гендерным вопросам — это на 8 процентных пунктов больше, чем в 2016 году. Помимо этого, процентная доля структур, в которых координаторы по гендерным вопросам уделяют 20 или более процентов своего времени выполнению функций, связанных с обеспечением гендерного равенства, возросла на 9 процентных пунктов — с 66 до 75 процентов, соответственно¹¹;

б) *равная представленность женщин на всех уровнях.* В 2017 году 80 процентов представивших отчетность структур (53) не добились равной представленности женщин среди сотрудников категории специалистов уровня С-4 и выше. В то время как структуры отмечали незначительное улучшение на

¹¹ Сорок девять структур.

3 процентных пункта по сравнению с 2016 годом, темпы прогресса в деле обеспечения гендерного паритета остаются медленными, что ограничивает результативность по этому показателю¹²;

с) *надлежащее обеспечение ресурсами*. Лишь 29 процентов структур (19) сообщили, что их группа по гендерным вопросам или аналогичное подразделение обеспечены надлежащими ресурсами для выполнения возложенных на них мандатов, связанных с гендерной проблематикой. Это представляет собой лишь небольшое увеличение на 4 процентных пункта по сравнению с 2016 годом. Сохраняющиеся низкие результаты в этой области подрывают усилия по учету гендерной проблематики по всем структурам.

32. По достигнутым результатам «Отслеживание ресурсов» относится к числу наиболее слабых показателей, предусмотренных Общесистемным планом действий, однако здесь наблюдается устойчивый прогресс. В 2017 году 54 процента отчитывающихся структур (28) выполнили или превысили требования, что представляет собой увеличение на 4 процентных пункта по сравнению с 2016 годом и на 32 процентных пункта по сравнению с 2012 годом. Еще семь структур сообщили об усилиях, направленных на создание механизмов отслеживания ресурсов в предстоящем году. Несмотря на такую решимость, несколько департаментов Секретариата сообщили о том, что в связи с внедрением системы «Умоджа» они постоянно испытывают трудности с разработкой и внедрением того или иного гендерного показателя. Общесистемный план действий 2.0 послужит структурам подспорьем для того, чтобы они могли улучшить результативность по тем показателям, по которым они отстают.

D. Планы действий по исправлению положения

33. Служба технической поддержки, созданная Структурой «ООН-женщины» в целях выполнения Общесистемного плана действий, проанализировала все отчеты на предмет контроля качества и точности. Качество отчетности по Общесистемному плану действий повысилось на 6 процентных пунктов по сравнению с 2016 годом. Планы действий по исправлению положения для 48 структур, или 76 процентов от общего числа планов действий по исправлению положения, были оценены в 2017 году как адекватные, хорошие/удовлетворительные или заслуживающие более высокой оценки, что составило заметное увеличение по сравнению с первым годом представления отчетности (2012 год), когда лишь 34 процента планов по исправлению положения были сочтены качественными, а 22 процента были сочтены адекватными.

34. В 2017 году структуры, представляющие отчетность, определили 101 меру для повышения результативности в 2018 году. К областям, которым уделялось наибольшее внимание с точки зрения улучшения работы, относились некоторые из показателей, по которым были достигнуты самые низкие результаты, а именно «Отслеживание ресурсов», «Распределение ресурсов», «Гендерная архитектура и паритет» и «Укрепление потенциала». Кроме того, в 2018 году конкретные адресные усилия по улучшению работы были направлены на показатель «Политика и план», который играет роль катализатора. Помимо этого, в 96 процентах случаев в качестве ответственных за последующую деятельность были назначены не координаторы и не члены групп по гендерным вопросам, а другие сотрудники, что отражает увеличение на 4 процентных пункта по сравнению с

¹² «Гендерная архитектура» и «Равная представленность женщин» — это два отдельных показателя в рамках Общесистемного плана действий 2.0, введенных с целью более точно определить прогресс в этих областях.

2016 годом и на 11 процентных пунктов по сравнению с 2012 годом. Это указывает на то, что сети взаимодействия и ответственности, связанные со всесторонним учетом гендерной проблематики, распространились за пределы групп или координаторов по гендерным вопросам.

35. По коллективной оценке структур, для достижения целей Общесистемного плана действий в рамках всей системы потребуется еще 20 млн долл. США. Наибольшая доля ресурсов требуется для достижения результатов по показателю «Гендерная архитектура и паритет» (27 процентов), за которым следуют показатели «Распределение ресурсов» (17 процентов) и «Стратегическое планирование» (11 процентов).

Е. Ключевые факторы и извлеченные уроки

36. С 2012 года Общесистемный план действий служит системе Организации Объединенных Наций подспорьем, которое способствовало весьма значительному прогрессу в деле учета гендерной проблематики во всех организационных функциях и привело к более глубокому пониманию ключевых факторов прогресса в области учета гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций, включая следующие:

а) *стратегии по обеспечению гендерного равенства.* Структуры, у которых имеется стратегия/план по обеспечению гендерного равенства, в среднем выполнили или превысили требования по вдвое большему числу показателей, чем структуры, у которых нет такой стратегии или такого плана. Стратегии и планы по обеспечению гендерного равенства, которые увязаны с приоритетами в рамках всей Организации, особенно со стратегическими планами и системами управления, основанными на конкретных результатах, позволяют добиться большей заинтересованности со стороны руководителей старшего звена, заручиться более широкой поддержкой и содействовать получению более эффективных результатов;

б) *укрепление механизмов ответственности старшего руководства.* У структур, в которых действуют стратегии/планы по обеспечению гендерного равенства и механизм для обеспечения ответственности старшего руководства по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в среднем в семь раз больше вероятность превысить требования по показателям, установленным в Общесистемном плане действий. Ответственность в сфере обеспечения гендерного равенства осуществляется наиболее успешно, когда она нацелена на старших руководителей и охватывает всех сотрудников путем включения соответствующих задач в планы и обзоры работы персонала. Увязка целей управления служебной деятельностью в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с оценкой и укреплением потенциала способствует лучшему соблюдению требований, достижению результатов и обеспечению поддержки внутри структур;

в) *системы координаторов по гендерным вопросам.* Структуры, в которых действует специальная система координаторов по гендерным вопросам в составе сотрудников категории специалистов уровня С-4, с изложенным в письменном виде кругом ведения и требованием о том, чтобы как минимум 20 процентов рабочего времени выделялось на деятельность по обеспечению гендерного равенства, в среднем выполнили или превысили требования по числу показателей, на одну треть большему, чем в тех структурах, в которых нет системы координаторов по гендерным вопросам. Наличие сети координаторов во всех сферах деятельности, в том числе за пределами групп по гендерным вопросам, способствует более эффективному учету гендерных аспектов;

д) *руководящий состав и личная заинтересованность.* Оказывая давление снизу в целях внедрения инклюзивных видов практики во все сферы деятельности структур, глобальные опросы сотрудников стимулировали эффективную поддержку деятельности по обеспечению гендерного равенства со стороны руководящего состава. Участие в широко известных общесистемных кампаниях, таких как инициатива «Международные борцы за гендерное равенство», в рамках которых принимаемые решения носят конкретный и обязательный характер, а их выполнение регулярно отслеживается, оказывает благотворное коллективное воздействие на руководящий состав и вдохновляет его на поддержку гендерного равенства;

е) *укрепление потенциала.* Структуры, предоставляющие и предусматривающие подготовку по гендерным вопросам для всех сотрудников всех уровней, включая руководителей старшего звена, выполняют или превышают требования по более чем вдвое большему числу показателей, чем структуры, в которых отсутствует такая подготовка;

ф) *партнерские связи и совместные инициативы.* В условиях уменьшения объема финансовых ресурсов партнерские связи, предназначенные для обмена знаниями и передовым опытом, касающимися Общесистемного плана действий, поддерживали или стимулировали результативность работы структур. Решающее значение для мониторинга и распространения общесистемного прогресса на основе последовательного укрепления потенциала и функций имеет наличие активного и обеспеченного ресурсами центра по вопросам координации и согласованности. Создание и поддержание общесистемной сети, включающей сотрудников, которые не входят в состав групп по гендерным вопросам и работают по линии межучрежденческих сетей, оказалось эффективным средством обеспечения всестороннего учета гендерных факторов и общесистемной ответственности в рамках Общесистемного плана действий.

Г. Следующее поколение рамочных систем отчетности в области всестороннего учета гендерных факторов

Общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин 2.0

37. В течение всего периода 2016 и 2017 годов Структура «ООН-женщины» координировала процесс широких консультаций в рамках всей системы, направленный на модернизацию нового Общесистемного плана действий 2.0, по которому структуры будут отчитываться с января 2019 года. Новая рамочная система прошла два этапа тестирования: в период с мая по сентябрь 2016 года ее испытывали 8 структур, а в период с января по март 2018 года — 10 структур.

38. В Общесистемном плане действий 2.0 дорабатываются существующие показатели и создается рамочная система, основывающаяся на Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. В нем вводятся три новых показателя, ориентированные на достижение результатов, и один по вопросам руководства, а также расширяются рамки отчетности, с тем чтобы охватить общесистемную отчетность о результатах, связанных с гендерными задачами в рамках целей в области устойчивого развития, включая цель 5. Поскольку такая методология отчетности является первой попыткой более систематического представления отчетности об общесистемных результатах в области достижения гендерного равенства, после первого цикла представления отчетности в 2019 году может потребоваться ее дальнейшая доработка.

39. Успешное осуществление Общесистемного плана действий убедительно свидетельствует о потенциальной возможности его дальнейшего распространения с помощью оценочного листа для оценки деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства в рамках реализации Общесистемного плана действий, а также в институциональном и секторальном контекстах на национальном уровне.

40. В 2017 году Структура «ООН-женщины» разработала комплексный секторальный план действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в секторе водоснабжения, санитарии и гигиены. Ожидается, что в 2018–2019 годах он будет осуществляться в отдельных странах в экспериментальном порядке.

IV. Учет гендерных аспектов в оперативной деятельности

41. Система развития Организации Объединенных Наций ведет борьбу с гендерным неравенством путем оказания поддержки правительствам в деле учета вопросов гендерного равенства в процессе национального развития и в ходе подготовки и осуществления общих страновых программ посредством включения в них специальных конечных результатов в области гендерного равенства, а также посредством учета гендерной проблематики в других областях¹³.

A. Создание благоприятных условий для обеспечения гендерного равенства

42. В 2016 году 54 страновые группы Организации Объединенных Наций оказывали техническую поддержку в разработке национальных планов развития. Эта поддержка включала в себя сбор исходных данных, выявление уязвимых групп и постановку целей. Более половины этих страновых групп указали, что оказывали поддержку в достижении цели 5 в области устойчивого развития, касающейся гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек.

43. Оказание поддержки правительствам также включало в себя поощрение продвижения вперед в деле достижения согласованных на глобальном уровне целей и приведение национальных положений в соответствие с международными и региональными нормативными стандартами. Страновые группы Организации Объединенных Наций сообщили о межучрежденческих усилиях по укреплению правовых и политических основ в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин почти в 60 странах. Они оказывали комплекс услуг по консультативной и технической поддержке и поддержке в укреплении потенциала в деле разработки, пересмотра, осуществления и контроля за осуществлением национальной политики по обеспечению гендерного равенства, в том числе национальных планов действий.

44. В Свазиленде страновая группа Организации Объединенных Наций оказала помощь в реализации национальной стратегии по искоренению насилия, в том числе соответствующего плана действий со сметой расходов. В рамках этой стратегии были созданы национальные и региональные сети, проведена работа по вовлечению мужчин в борьбу с насилием в отношении женщин, утвержден

¹³ Если не указано иное, все аналитические материалы и примеры в настоящем разделе взяты из стратегических резюме результатов деятельности по координации за 2017 и 2018 годы Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

набор основных услуг и установлены минимальные стандарты, касающиеся гендерного насилия в условиях чрезвычайных ситуаций. Во Вьетнаме была оказана поддержка в разработке первого национального тематического проекта по вопросам предотвращения гендерного насилия и принятия соответствующих мер, ориентированного на повышение качества основных услуг по поддержке жертв и предупреждение и пресечение сексуальных домогательств на рабочем месте и насилия в школах и общественных местах.

45. Кроме того, страновые группы Организации Объединенных Наций оказали поддержку в проведении законодательных реформ, направленных на обеспечение защиты прав женщин и девочек путем удаления из законодательства дискриминационных положений. В Доминиканской Республике, Египте, Иордании, Камеруне, Кыргызстане, Лаосской Народно-Демократической Республике, Малави, Непале, Перу, Чаде и Эквадоре правительства внесли изменения в национальные уголовные кодексы, с тем чтобы положить конец безнаказанности за гендерное насилие, отменить уголовную ответственность за проведение абортов в случае изнасилования, обеспечить более широкий доступ к услугам по проведению абортов в особых случаях, предотвратить заключение ранних браков и прекратить практику *чопади*. В Руанде правительство при активном участии национального механизма по гендерным вопросам восстановило право женщин на 12 недель оплачиваемого отпуска по беременности и родам.

46. Велась работа по приведению законов и стратегий¹⁴ в соответствие с международными стандартами в области прав человека и включению гендерных аспектов в национальные планы развития (Намибия, Маврикий, Сомали) и отраслевые стратегии, такие как стратегии в области здравоохранения, особенно в области охраны здоровья матери и ребенка и сексуального и репродуктивного здоровья и прав (Замбия, Ирак, Монголия, Уганда, Эквадор), труда/занятости (Бурунди, Вьетнам, Республика Молдова) и образования (Зимбабве, Туркменистан). В Албании правительство включило связанные с гендерной проблематикой цели и целевые показатели в среднесрочный бюджет по программам на 2018–2020 годы, выделив 90 млн долл. США ресурсов из внутренних источников для финансирования программ по обеспечению гендерного равенства.

47. Помимо этого, страновые группы Организации Объединенных Наций поддерживали национальные усилия по искоренению таких видов вредной практики в отношении девочек, как заключение ранних, принудительных и детских браков и проведение калечащих операций на женских половых органах. Страновые группы Организации Объединенных Наций повысили осведомленность более 8000 мужчин, женщин, молодых людей и религиозных лидеров о калечащих операциях на женских половых органах/женском обрезании и детских браках в Гамбии, провели качественную оценку ситуации, касающейся детских браков, в Бутане, приступили к осуществлению трехлетней кампании по искоренению калечащих операций на женских половых органах/женского обрезания в Эфиопии, провели успешную пропагандистскую работу, направленную на законодательное запрещение детских браков в Зимбабве и Малави, и разработали национальную стратегию по искоренению детских браков в Замбии и Непале. Кроме того, в Замбии Организация Объединенных Наций оказала поддержку министерству по вопросам равноправия полов в разработке национального

¹⁴ В качестве примеров можно привести Национальную политику по вопросам молодежи (Гайана); национальную стратегию и план по расширению прав и возможностей женщин, проживающих в сельских районах (Тунис); Национальную стратегию по противодействию экстремизму и терроризму (Таджикистан); Национальную стратегию в области занятости (Республика Молдова); План Маршалла по борьбе с нищетой (Маврикий); и проект закона о борьбе с торговлей людьми (Индия).

плана действий со сметой расходов для обеспечения комплексной реализации национальной стратегии по искоренению детских браков.

48. Страновые группы Организации Объединенных Наций продолжают укреплять потенциал правительств и организаций гражданского общества в области взаимодействия с международными правозащитными механизмами в том, что касается выполнения обязательств по представлению отчетности и контроля за осуществлением рекомендаций. В 2016 году 61 процент страновых групп Организации Объединенных Наций предоставили поддержку в проведении универсальных периодических обзоров, и 73 процента страновых групп Организации Объединенных Наций оказали правительствам содействие в принятии последующих мер в связи с рекомендациями по вопросам прав человека, вынесенными государствам договорными органами по правам человека¹⁵. В 2016–2017 годах приблизительно 50 страновых групп Организации Объединенных Наций сообщили о том, что оказывали поддержку правительствам в выполнении их обязательств по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Эта поддержка предоставлялась по четырем основным направлениям: а) оказание технической помощи правительствам в выполнении их обязательств по представлению отчетности в соответствии с Конвенцией; б) укрепление потенциала организаций гражданского общества, в частности женских организаций, и расширение их участия в механизмах представления отчетности в соответствии с Конвенцией на основе представления ими неофициальных докладов Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин; с) подготовка доклада страновой группы Организации Объединенных Наций; и d) контроль за выполнением рекомендаций и заключительных замечаний и принятие соответствующих последующих мер.

49. Страновая группа Организации Объединенных Наций оказала поддержку Кабо-Верде в вопросах учета рекомендаций Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства на 2015–2018 годы и национальном плане по борьбе с гендерным насилием на 2014–2018 годы. В своем конфиденциальном докладе Комитету страновая группа Организации Объединенных Наций в Гватемале рекомендовала, в частности, повысить уровень Секретариата по делам женщин при президенте до уровня министерства, расширить доступ женщин к правосудию и достойной работе путем предоставления им надлежащих социальных и трудовых гарантий и пересмотреть закон о выборах и нормы в отношении политических партий в целях включения в них положений о гендерном паритете и интеграции коренных народов.

В. Внедрение принципов комплексной стратегической поддержки в процессы подготовки и реализации общих страновых программ в целях содействия осуществлению Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года с учетом гендерных аспектов

50. Процессы подготовки и реализации общих страновых программ открывают для страновых групп Организации Объединенных Наций возможности по оказанию комплексной поддержки правительствам и соответствующим заинтересованным сторонам по вопросам, касающимся экономического, социального

¹⁵ United Nations Development Group, “Lift off: Agenda 2030. Shared results of the UNDG in 2016”, 2017, p. 9. URL: https://undg.org/wp-content/uploads/2017/09/UNDG_ResultsReport2016_web_final.pdf.

и экологического компонентов устойчивого развития. Такой подход имеет особое значение для систематического учета гендерной проблематики и обеспечения достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей всех женщин и девочек в рамках всех целей и задач в области устойчивого развития.

51. На основе общего анализа по странам учреждения Организации Объединенных Наций совместно с правительствами и другими заинтересованными сторонами проводят совместный анализ и определяют приоритеты для системы развития Организации Объединенных Наций. Согласно новым глобальным минимальным стандартам, для общего анализа по странам требуется тщательный гендерный анализ, который выходит за рамки изучения данных с разбивкой по возрасту и полу, для установления и объяснения причин, лежащих в основе гендерного и другого неравенства. Такой анализ может быть полезным в стратегическом плане для разработки рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с учетом гендерной проблематики.

52. В 2016 году 70 процентов страновых групп Организации Объединенных Наций провели общий анализ по стране для своих соответствующих рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, что представляет собой увеличение на 9 процентных пунктов по сравнению с 2015 годом¹⁶. В рамках подготовки к проведению первого общего анализа по стране в Бурунди страновая группа Организации Объединенных Наций организовала встречи с различными заинтересованными сторонами для выявления проблем в области развития и гуманитарных проблем, поиска возможных решений и рассмотрения сравнительных преимуществ системы развития Организации Объединенных Наций в плане урегулирования этих проблем. В число этих заинтересованных сторон вошли женщины, лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы, трансгендеры, интерсексуалы, молодежь, религиозные лидеры и уязвимые группы населения. В Иордании общий анализ по стране включал в себя гендерный анализ причин, лежащих в основе социального, экономического и политического неравенства между мужчинами и женщинами. В связи с этим Рамочная программа Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию (2018–2022 годы) в Иордании содержит отдельный конечный результат в области гендерного равенства, в котором особый акцент сделан на участии женщин в политической и экономической жизни.

53. Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития включает описание стратегических и коллективных действий системы Организации Объединенных Наций в поддержку национальных приоритетов в области развития и является основой ее деятельности по оказанию странам комплексной и согласованной поддержки и координации ее оказания. В рамочных программах Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития большое внимание по-прежнему уделяется вопросам гендерного равенства. Из 58 рамочных программ, реализация которых началась в 2016 году и в начале 2017 года, в 72 процентах этих программ (42) гендерные результаты фигурировали в числе конечных результатов¹⁷.

54. Становые группы Организации Объединенных Наций продолжали применять двуединый подход к учету гендерной проблематики при реализации рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития в 2016 и 2017 годах в соответствии с новым руководством по разработке рамочных программ нового поколения в контексте Повестки дня в области

¹⁶ Ibid., p. 20.

¹⁷ Управление по делам Группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию, система управления информацией, 2017 год.

устойчивого развития на период до 2030 года¹⁸. В этом руководстве указано, что обеспечение гендерного равенства является одним из трех основных принципов комплексной разработки и осуществления общих страновых программ. В справочнике по учету гендерной проблематики в общих программах Организации Объединенных Наций на страновом уровне Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития также предусмотрено уделение приоритетного внимания вопросам гендерного равенства и их учет в рамочных программах Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и других общих процессах разработки и осуществления программ.

55. Хотя нынешние тенденции указывают на то, что все большее число рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития включают гендерное равенство в качестве отдельного конечного результата и/или оно учитывается во всех других конечных результатах, крайне важно обеспечить систематический учет целей и целевых показателей, касающихся гендерного равенства, в отслеживании и оценке результатов и бюджетных рамках. В то время как рамочные программы Азербайджана, Армении, Замбии, Индонезии, Казахстана и Уругвая включали различные дезагрегированные показатели (например, по признаку возраста, пола и географического положения), обзор 27 рамочных программ, проведенный в 2016 году, показал, что менее половины этих программ включали показатели, дезагрегированные по признаку принадлежности к уязвимым группам населения¹⁹. В связи с тем, что дезагрегирование данных зачастую ограничено дезагрегированием по признаку пола, отслеживание ситуации, касающейся других перекрестных форм дискриминации и неравенства, становится затруднительным. Помимо этого, в бюджетных рамках на достижение гендерных конечных результатов, как правило, выделяется недостаточно ресурсов²⁰.

56. Совместные программы позволяют системе развития Организации Объединенных Наций повышать эффективность своей комплексной поддержки, а также обеспечивать систематический учет гендерных аспектов при принятии оперативных мер во всех секторах, во всех странах и в партнерстве с широким кругом заинтересованных сторон, в частности с женскими и общинными организациями, феминистскими группами, женщинами-правозащитниками, а также организациями девочек и молодежными организациями.

57. В 2016 году из 371 совместной программы, по которой имеется отчетность, 109 программ были ориентированы на обеспечение гендерного равенства и решение вопросов, касающихся гендерного насилия, охраны здоровья матери и ребенка и участия женщин в экономической деятельности²¹. Кроме того, гендерные аспекты были учтены в совместных программах по вопросам изменения климата, сокращения масштабов нищеты, продовольственной безопасности, социальной защиты, инициатив в области мира, примирения и укрепления потен-

¹⁸ United Nations Development Group, "United Nations Development Assistance Framework guidance", 2017. URL: https://undg.org/wp-content/uploads/2017/05/2017-UNDAF_Guidance_01-May-2017.pdf.

¹⁹ United Nations Development Operations Coordination Office, "2016 United Nations Development Assistance Framework: desk review", 2017, p. 18. URL: <https://data2.unhcr.org/fr/documents/download/53006>.

²⁰ Tony Beck, "UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women: desk review 2012–2014", подготовлено для Целевой группы по гендерному равенству Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, июль 2015 года. URL: <https://undg.org/wp-content/uploads/2017/03/UNDG-TT-Scorecard-Desk-Review-2012-2014-Final-Report-7-July-2015.pdf>.

²¹ United Nations Development Group, "Lift off: Agenda 2030", p. 53.

циала противодействия и реформирования государственного сектора. Это согласуется с отмечавшимися в прошлом тенденциями, когда около 30 процентов совместных программ были направлены на обеспечение гендерного равенства, которое являлось одним из наиболее часто встречающихся приоритетных направлений работы.

С. Учет гендерных аспектов в деятельности в гуманитарной области и в области обеспечения мира и безопасности

58. Более половины стран, в которых присутствует система развития Организации Объединенных Наций, сообщают о стихийных или антропогенных кризисах, конфликтах и бедствиях. Вместе с тем отчетность о действиях по учету гендерных факторов в деятельности в гуманитарной области и в области обеспечения мира и безопасности в стратегических резюме результатов координационной работы за 2017 и 2018 годы по-прежнему представлена в недостаточном объеме. По состоянию на конец 2016 года Структура «ООН-женщины» осуществляла деятельность в области обеспечения мира и безопасности и в гуманитарной области в 58 странах.

59. На Фиджи Структура «ООН-женщины» оказала поддержку министерству по делам женщин, детей и по борьбе с бедностью в рамках совместного руководства координацией усилий по вопросам гендерного насилия в условиях чрезвычайных ситуаций после циклона «Уинстон». Помимо этого, Структура «ООН-женщины» провела анализ воздействия гендерного фактора для оценки потребностей в период после бедствия и подготовила рекомендации для партнеров по восстановлению с учетом гендерных аспектов. Совместно с министерством здравоохранения Многонационального Государства Боливия Структура «ООН-женщины» и Панамериканская организация здравоохранения провели работу по учету потребностей женщин в национальной стратегии по профилактике вируса Зика и контролю за его распространением, призванной обеспечить активное участие в соответствующей деятельности женщин из наиболее пострадавших районов.

60. Помимо этого, в Бангладеш, Мьянме и Непале техническая поддержка по гендерным вопросам и поддержка в плане привлечения соответствующего дополнительного персонала, оказанная гуманитарным страновым группам, активизировала участие женщин в гуманитарной деятельности путем включения принципа гендерного равенства в механизм координации гуманитарной деятельности и наращивания потенциала в деле проведения гендерного анализа посредством подготовки руководств и проведения семинаров.

61. В целях укрепления руководящей роли женщин и расширения их участия в урегулировании конфликтов, миростроительстве и примирении страновые группы Организации Объединенных Наций оказывали поддержку правительствам в деле осуществления резолюций Совета Безопасности о женщинах, мире и безопасности, в частности посредством разработки национальных планов действий по осуществлению резолюции [1325 \(2000\)](#) Совета в Кении, на Мальдивских Островах, в Уганде и на Украине. Структура «ООН-женщины» оказала существенную поддержку организациям гражданского общества и государственным субъектам в разработке национального плана действий Кении, который правительство Кении приняло в качестве механизма подотчетности за выполнение существующих национальных обязательств в отношении гендерного равенства и расширения участия и повышения руководящей роли женщин в общественных и политических процессах принятия решений на всех уровнях. На Украине страновые группы Организации Объединенных Наций налаживали и укрепляли

партнерские связи с женскими группами и организациями гражданского общества и проводили информационно-разъяснительную работу с членами парламента по вопросам реализации национального плана действий и контроля за его реализацией.

62. Что касается глобального уровня, то Межучрежденческий постоянный комитет обновил свою политику по вопросам гендерного равенства и разработал систему обеспечения подотчетности для отслеживания осуществления этой политики и ее результатов. Политика Комитета по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек в контексте гуманитарной деятельности направлена на то, чтобы сделать гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин и девочек одним из основных принципов гуманитарной деятельности по обеспечению готовности, реагированию и восстановлению.

D. Потенциал страновых групп Организации Объединенных Наций по решению гендерных вопросов

63. В 2016 году 221 из 990 межучрежденческих групп оказывали поддержку в осуществлении совместных действий Организации Объединенных Наций и достижении результатов, ориентированных на цель 5 в области устойчивого развития²².

64. Тематические группы по гендерным вопросам и группы по оценке результатов деятельности по гендерной проблематике Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития предоставляют стратегическую политическую и техническую поддержку и поддержку в области укрепления потенциала по гендерным вопросам в ходе подготовки и осуществления общих страновых программ, нормативно-правовой и правозащитной деятельности, а также информационно-пропагандистской и коммуникационной деятельности на страновом уровне. Они повышают согласованность действий страновых групп Организации Объединенных Наций посредством совместного планирования и осуществления и отслеживают результаты деятельности в области обеспечения гендерного равенства и представляют соответствующую отчетность национальным партнерам²³.

65. Структура «ООН-женщины» в рамках проведенной ею региональной оценки в Европе и Центральной Азии обратила особое внимание на важную роль тематических групп по гендерным вопросам и групп по оценке результатов деятельности по гендерной проблематике в укреплении учета гендерной проблематики и подотчетности на страновом уровне, но установила, что эти группы постоянно сталкиваются с такими трудностями, как неравномерное распределение технического потенциала, нехватка финансовых средств и непоследовательное выполнение обязательств по обеспечению гендерного равенства²⁴. Этот вывод соответствует в целом неравно распределенному потенциалу страновых групп Организации Объединенных Наций по решению гендерных вопросов. В 2016 году почти половина страновых групп Организации Объединенных Наций (64 из 131) сообщила о принятии мер по укреплению потенциала персонала в

²² Ibid., p. 41.

²³ Ibid., p. 22.

²⁴ UN-Women, "Coordinating for gender equality results: regional evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women in Europe and Central Asia", 2016. URL: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2016/08/coorgenderequalresults-eca-web.pdf?la=en&vs=4654>.

области учета гендерной проблематики, и в 26 процентах страновых групп работали специальные советники по гендерным вопросам²⁵.

66. Наличие высокого потенциала по решению гендерных вопросов в страновых группах Организации Объединенных Наций способствует более всестороннему учету гендерных аспектов в ходе подготовки и осуществления общих страновых программ и укрепляет подотчетность за выполнение обязательств по обеспечению гендерного равенства. Вместе с тем по состоянию на 2016 год в течение последних четырех лет оценочный лист для оценки деятельности по вопросам гендерного равенства использовали менее одной трети страновых групп Организации Объединенных Наций, включая шесть страновых групп Организации Объединенных Наций, которые в экспериментальном порядке использовали обновленный оценочный лист для оценки деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства в рамках реализации Общесистемного плана действий²⁶. Оценочный лист включает 15 общих показателей для оценки соблюдения страновыми группами Организации Объединенных Наций минимальных стандартов учета гендерной проблематики, которые приведены в соответствие со стандартами Общесистемного плана действий и разработаны с опорой на извлеченные уроки, и призван повысить эффективность работы и ускорить достижение прогресса в деле выполнения задач, связанных с гендерной проблематикой, целей в области устойчивого развития.

67. На региональном уровне группы по оценке результатов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, в том числе группы по оценке результатов деятельности по гендерной проблематике, обеспечивают руководство, надзор и техническую поддержку для увязки глобальной политики с оперативной деятельностью на страновом уровне. В 2016 году впервые в целях укрепления региональной поддержки, оказываемой страновым группам Организации Объединенных Наций в плане координации и согласованности, было подписано заявление о сотрудничестве между региональными группами Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития и региональными экономическими комиссиями. В результате этого был создан механизм, в рамках которого принимались меры по борьбе с обусловленной экстремизмом дискриминацией в отношении женщин в Азиатско-Тихоокеанском регионе, велась информационно-пропагандистская работа по вопросам имущественных прав женщин в странах Латинской Америки и оказывалась поддержка совместной деятельности в Европе и Центральной Азии в защиту беженцев и мигрантов, бежавших из Афганистана, Ирака и Сирийской Арабской Республики²⁷.

Е. Данные для разработки научно обоснованных стратегий и программ с учетом гендерных факторов

68. В 2016 и 2017 годах 25 страновых групп Организации Объединенных Наций сообщили о налаживании партнерских связей с правительствами, гражданским обществом и донорами, в рамках которых был проведен ряд исследований и обследований по различным аспектам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

²⁵ Управление по делам Группы Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию, система управления информацией, 2017 год.

²⁶ Ibid.

²⁷ United Nations Development Group, "Lift off: Agenda 2030", pp. 45 and 46.

69. В 10 странах особое внимание было уделено изучению распространенности гендерного насилия²⁸. В Лаосской Народно-Демократической Республике Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Структура «ООН-женщины» и Всемирная организация здравоохранения предоставили поддержку Лаосской национальной комиссии по улучшению положения женщин и Лаосскому статистическому бюро в проведении национального обследования состояния здоровья и жизненного опыта женщин, которое было первым в стране обследованием по изучению последствий гендерного насилия. Структура «ООН-женщины» оказала содействие в проведении инновационного анализа расходов на борьбу с насилием, с тем чтобы помочь правительству и партнерам с планированием мер по пресечению насилия в отношении женщин и девочек в различных контекстах и секторах и исчислением соответствующих ассигнований. Гренада стала первой страной в Организации восточнокарибских государств, которая при поддержке Структуры «ООН-женщины» и Карибского банка развития проводит национальное обследование по вопросу о распространенности гендерного насилия.

70. Вместе с тем трудности по-прежнему вызывает нехватка гендерных статистических данных и данных с разбивкой по признаку пола, возраста и по другим факторам. Неспособность уделять приоритетное внимание вопросам гендерного равенства в рамках национальных статистических систем и систем сбора данных препятствует усилиям по разработке научно обоснованных стратегий и подготовке отчетности о достигнутых результатах.

71. Следует отметить, что по 23 из 53 глобальных показателей устойчивого развития, в которых прямо говорится о женщинах, девочках, гендерной принадлежности или поле, не существует никаких международно признанных стандартов. Еще по 21 показателю охват незначителен и имеет неравномерный характер, хотя на страновом уровне есть соответствующая методология и данные²⁹.

V. Пробелы и трудности

72. Удалось значительно продвинуться вперед в деле повышения общесистемной слаженности деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и подотчетности по этим вопросам и в деле учета гендерной проблематики в рамках скоординированной и комплексной поддержки, оказываемой системой развития Организации Объединенных Наций. Вместе с тем сохраняются некоторые пробелы, в том числе остается низкой эффективность работы по показателям, касающимся людских и финансовых ресурсов, что препятствует полному выполнению требований, указанных в Общесистемном плане действий, к контрольной дате — 2017 году.

73. Потенциал в области обеспечения гендерного равенства по-прежнему имеет неоднозначный и неравномерный характер в различных структурах и в том, что касается планирования, осуществления, отчетности, контроля и оценки по вопросам развития потенциала. Необходимы комплексные и долгосрочные подходы к развитию потенциала, в том числе в тематических группах по гендерным вопросам или группах по оценке результатов деятельности по гендерной проблематике на страновом и региональном уровнях.

²⁸ Азербайджан, Бутан, Гренада, Индия, Куба, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Лесото, Намибия, Туркменистан и Эквадор.

²⁹ См. <https://sustainable-development-goals.iisd.org/sdgs-in-focus/SDG5>.

74. Сохраняющееся отсутствие общесистемного согласованного гендерного маркера для отслеживания финансовых ассигнований и расходов на деятельность по обеспечению гендерного равенства в различных секторах и тематических областях ограничивает способность системы Организации Объединенных Наций выявлять инвестиционные пробелы и ставить конкретные цели, касающиеся ресурсов. Учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах может способствовать увеличению объема направляемых на эти цели средств помимо средств, выделяемых только на реализацию программ по вопросам гендерного равенства, и частично решить проблему хронической общесистемной нехватки средств, предназначенных для обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

75. Вполне обоснованно, что большая часть успехов в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, о которых сообщалось на страновом уровне, была достигнута в деле устранения структурных препятствий, которые увековечивают дискриминацию в отношении женщин и девочек и их неравный правовой, экономический, политический и социальный статус. Вместе с тем по-прежнему необходимо приложить значительные усилия по учету гендерной проблематики в процессах подготовки и осуществления общих страновых программ для поддержки учета гендерных аспектов при реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в рамках которой на более комплексной и интегрированной основе решаются, среди прочего, такие вопросы, как несоразмерно тяжелое бремя неоплачиваемой работы по уходу, лежащее на женщинах, и их ограниченные экономические возможности и доступ к инфраструктуре и услугам, а также пробелы в предоставлении социальной защиты.

76. Меры в области гуманитарного реагирования недостаточно последовательно предусматривают учет различных потребностей и приоритетов женщин и девочек и в недостаточной мере обеспечивают лидирующую роль и участие женщин и девочек в выработке решений на местном и международном уровнях (см. [S/2016/822](#), пункт 19). Шагом в правильном направлении является обновление Межучрежденческим постоянным комитетом политики по гендерным вопросам и соответствующей системы обеспечения подотчетности.

77. Ограниченное наличие на национальном уровне данных, дезагрегированных по признаку пола, этнического происхождения, возраста, инвалидности и другим перекрестным факторам, по-прежнему ограничивает способность системы Организации Объединенных Наций разрабатывать надлежащие научно обоснованные стратегии и программы, направленные на ликвидацию неравенства, а также анализировать и отслеживать ход достижения целевых показателей и целей, касающихся гендерного равенства, в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

VI. Выводы и рекомендации

78. Общесистемный план действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин является одним из факторов существенного увеличения эффективности деятельности Организации по учету гендерной проблематики во всех структурах системы Организации Объединенных Наций и укрепления подотчетности по этим вопросам. Общесистемный план действий 2.0 призван с опорой на успехи, достигнутые при реализации предыдущего варианта этого плана, устранить недостатки и более тесно увязать результаты деятельности Организации с результатами в области гендерного равенства

и представляет собой первую попытку систематически представлять отчетность по общесистемным вопросам гендерного равенства.

79. Для повышения эффективности реализации Общесистемного плана действий в 2018 году предусмотрена конкретная работа, касающаяся политики и планов по обеспечению гендерного равенства, проведения подготовки по гендерным вопросам для всего персонала всех уровней, обеспечения подотчетности старших руководителей и всех планов работы персонала и их обзоров.

80. Система развития Организации Объединенных Наций продолжает предоставлять поддержку с учетом взаимосвязанного и взаимодополняющего характера целей в области устойчивого развития. Продолжающееся обсуждение предложений Генерального секретаря о переориентации системы развития Организации Объединенных Наций для выполнения обещаний, содержащихся в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, открывает стратегические возможности для дальнейшего укрепления координации, транспарентности и подотчетности в системе Организации Объединенных Наций по вопросам учета гендерной проблематики в целях оказания более эффективной поддержки государствам-членам в деле осуществления ориентированной на преобразования Повестки дня на период до 2030 года.

81. В этой связи Экономический и Социальный Совет, возможно, пожелает просить систему Организации Объединенных Наций, включая специализированные учреждения, фонды и программы, рассмотреть следующие рекомендации:

а) продолжать выполнять руководящую роль и оказывать поддержку на самом высоком уровне, в том числе через координаторов-резидентов, в деле учета гендерной проблематики во всех стратегиях и программах и содействовать повышению подотчетности в отношении достижения гендерного равенства на всех уровнях посредством поддержки полного осуществления документов по гендерным вопросам, в том числе обновленного Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин 2.0 и обновленного оценочного листа для оценки деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства в рамках реализации Общесистемного плана действий;

б) обеспечить уделение большего внимания учету гендерной проблематики и достижению результатов в области гендерного равенства в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года путем участия в подготовке общесистемной стратегической документации и представления отчетности о вкладе Организации Объединенных Наций в достижение целей в области устойчивого развития;

в) при постоянном руководстве и содействии со стороны Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития активизировать оказание комплексной поддержки по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек при подготовке рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития следующего поколения путем повышения согласованности нормативной и оперативной работы, в том числе реализации принципа «чтобы никто не был забыт», и обеспечения наличия отдельного конечного результата в области гендерного равенства и учета вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всех других конечных результатах, показателях/целевых показателях и бюджетах, связанных с целями в области устойчивого развития. Структура «ООН-женщины» в странах, в которых она работает, может направить усилия системы развития Организации Объединенных Наций в этой области;

d) стимулировать региональные и страновые процессы обеспечения качества для проведения общего анализа по странам и составления рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с опорой на глубокий гендерный анализ и укрепить сквозные связи цели 5 в области устойчивого развития с задачами, связанными с гендерной проблематикой, других целей;

e) обеспечить, чтобы обновленная политика по вопросам гендерного равенства структур Организации Объединенных Наций опиралась на такие ключевые факторы прогресса, как общеорганизационные стратегические, программные и ориентированные на конкретные результаты рамочные документы, в том числе документы по планированию и бюджетные документы и системы оценки и общесистемной отчетности, и согласовывалась с показателями эффективности общесистемных рамок обеспечения подотчетности (Общесистемный план действий 2.0);

f) выделять соответствующие финансовые и людские ресурсы для обеспечения учета гендерных аспектов соразмерно объявленным общеорганизационным обязательствам по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и амбициозным целям в этой области, поставленным в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года;

g) увеличить объем финансирования деятельности по обеспечению гендерного равенства в рамках реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в том числе на основе тематического, скоординированного и совместного финансирования коллективных согласованных действий на страновом уровне в поддержку достижения масштабных результатов;

h) ускорить разработку согласованного гендерного маркера в системе Организации Объединенных Наций для отслеживания и мониторинга распределения ресурсов и расходов, связанных с гендерной проблематикой, в рамках всех стратегий и программ, а также для более точного определения дефицита ресурсов и принятия соответствующих мер, в том числе в контексте общих бюджетных рамок рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития;

i) оценивать и устранять сохраняющиеся пробелы в потенциале по учету гендерной проблематики посредством принятия и сочетания различных мер, таких как проведение обязательной подготовки для всего персонала, включая старших руководителей; увязка целей деятельности в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с укреплением потенциала; укрепление сотрудничества и координации между сотрудниками Организации Объединенных Наций, занимающимися вопросами гендерного равенства, и координаторами по гендерным вопросам в деятельности по таким основным направлениям, как развитие, мир и безопасность и права человека, а также в гуманитарной деятельности; и укрепление потенциала соответствующих специалистов по вопросам обеспечения гендерного равенства на региональном и страновом уровнях, в том числе персонала тематических групп по гендерным вопросам или групп по оценке результатов деятельности по гендерной проблематике;

j) активизировать усилия по достижению гендерного паритета, в том числе посредством эффективного осуществления общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета;

k) выполнять нормативные обязательства в области обеспечения гендерного равенства в гуманитарной деятельности и в деятельности по вопросу о женщинах и мире и безопасности, в том числе через существующие стратегии

по гендерным вопросам, путем увеличения числа экспертов по гендерным вопросам, расширения сбора и использования дезагрегированных данных и укрепления систем отчетности для достижения результатов в области обеспечения гендерного равенства по этим основным компонентам;

l) уделять первоочередное внимание подготовке гендерной статистики и сбору данных с разбивкой по признаку пола и другим соответствующим факторам в национальных статистических системах путем укрепления их потенциала, оказания им дополнительной технической и финансовой поддержки и расширения межсекторального сотрудничества в деле подготовки, анализа и использования гендерной статистики высокого качества;

m) по просьбе государств-членов поддерживать адаптацию Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин для содействия применению учета гендерных аспектов и механизмов отчетности по этим вопросам в национальных учреждениях, в том числе в национальных механизмах по делам женщин и учреждениях, действующих в секторах, связанных с целями в области устойчивого развития.
