



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

Distr.: General
22 July 2015
Russian
Original: English

Вторая очередная сессия 2015 года

15 и 16 сентября 2015 года

Пункт 4 предварительной повестки дня*

Финансовые, бюджетные и административные вопросы

**Сводный бюджет Структуры Организации
Объединенных Наций по вопросам гендерного
равенства и расширения прав и возможностей женщин
на двухгодичный период 2016–2017 годов**

Резюме

Своей резолюцией 64/289 от 2 июля 2010 года о слаженности в системе Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея учредила Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») с мандатом по оказанию поддержки странам и системе Организации Объединенных Наций в целях достижения прогресса более эффективным и производительным образом в реализации таких целей, как достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, а также защита прав женщин. Таким образом, Структура «ООН-женщины» является уникальной составной структурой с двойным механизмом финансирования.

Для осуществления этого мандата Структура «ООН-женщины» предлагает сводный бюджет на 2016–2017 годы, формируемый за счет добровольных взносов в прогнозируемом объеме 880 миллионов долларов США, и запрашивает ассигнования в размере 196,4 миллиона долларов США (в валовом выражении).

Сводный бюджет представляет собой финансовый план, который позволяет организации обеспечить финансовый и институциональный потенциал для достижения результатов, предусмотренных в ее утвержденном стратегическом плане на 2014–2017 годы, и который охватывает все категории расходов и источники финансирования (как регулярные, так и прочие ресурсы) в рамках одного сводного предложения.

* Переиздано по техническим причинам 19 августа 2015 года.

** UNW/2015/L.4.



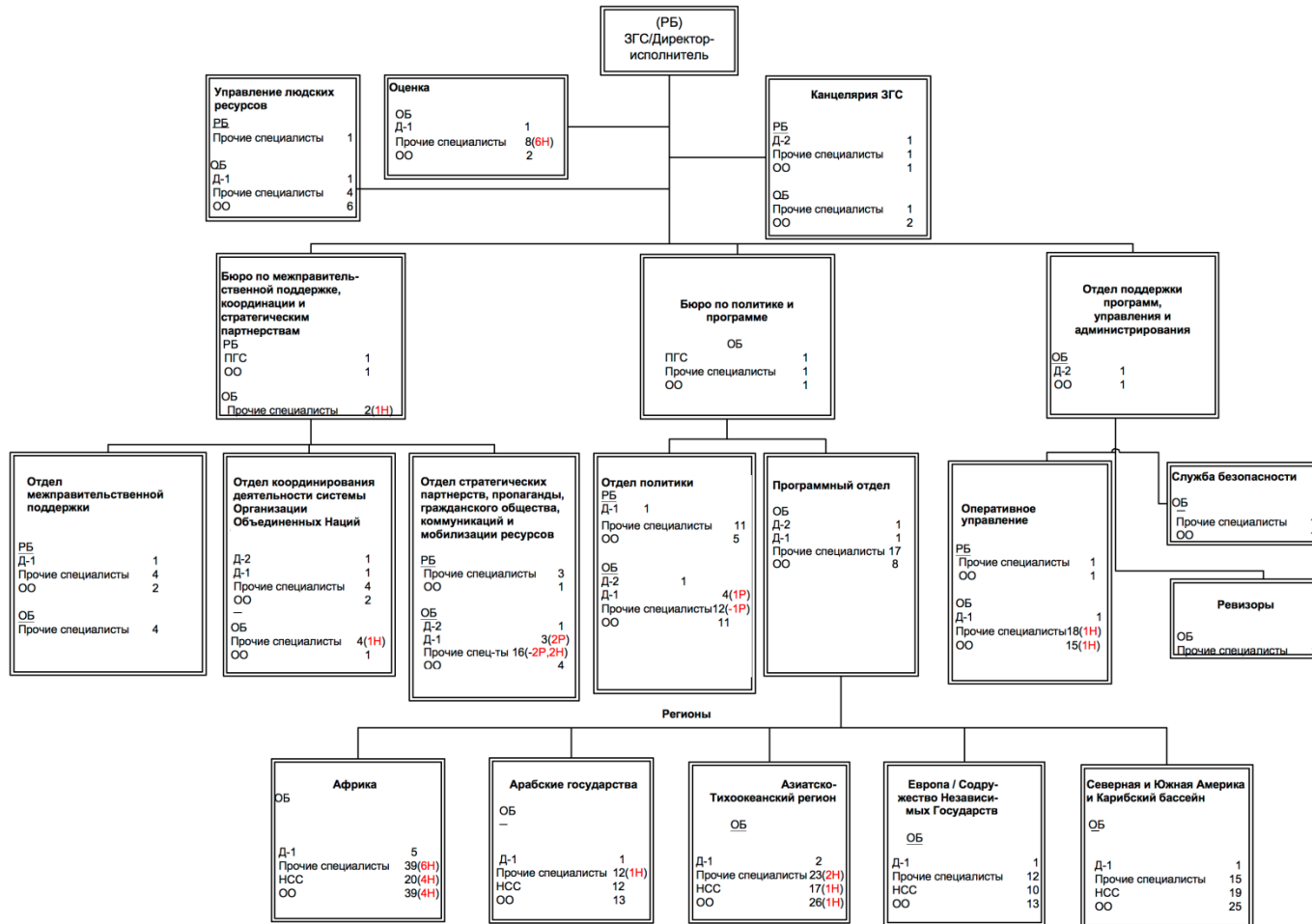
Структуре «ООН-женщины» необходим достаточный потенциал для полного и эффективного осуществления своих мандатов. Настоящий сводный бюджет будет способствовать дальнейшему наращиванию этого потенциала путем движения к полной реализации утвержденной структуры отделений на местах и оказания поддержки программным областям. В этих целях в данном документе предусмотрен относительно небольшой реальный рост бюджета, основная часть которого будет направлена на места.

Сводный бюджет на два года приведен в соответствие со стратегическим планом на четыре года и дополняет собой финансирование за счет начисленных взносов в рамках Регулярного бюджета.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Организационная структура	4
I. Обзор	5
II. Стратегический и финансовый контекст	7
A. Стратегический контекст	7
B. Финансовый контекст	10
III. Институциональная эффективность и результативность: прогресс, достигнутый в 2014–2015 годах и далее	13
IV. Предлагаемый сводный бюджет на 2016–2017 годы	17
A. Основа для составления бюджета	17
B. Сводный план обеспечения ресурсами	20
C. Сводная таблица результатов и ресурсов	22
D. Сводная информация об увеличении и сокращении показателей сводного бюджета	28
E. Сводная информация об изменениях в штатном расписании	31
F. Элементы решения	40
 Приложения	
I. Сравнение прогнозируемых расчетных показателей на 2014–2015 годы с предлагаемым бюджетом на 2016–2017 годы	41
II. Обновленная информация о прогрессе в области осуществления региональной архитектуры	42
III. Определения	43

Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
Предлагаемая организационная структура и распределение штата на двухгодичный период 2016—2017 годов



Сокращения: ПГС — помощник Генерального секретаря; ОО — категория общего обслуживания; ОБ — общеорганизационный бюджет; Н — новая должность; НСС — национальный сотрудник-специалист; РБ — регулярный бюджет; Р — должность, реклассифицированная в сторону повышения; ЗГС — заместитель Генерального секретаря

I. Обзор

1. Своей резолюцией 64/289 от 2 июля 2010 года о слаженности в системе Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея учредила Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») с мандатом по оказанию поддержки странам и системе Организации Объединенных Наций в целях достижения прогресса более эффективным и производительным образом в реализации таких целей, как достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, а также защита прав женщин.

2. Для осуществления этого мандата был подготовлен сводный бюджет Структуры «ООН-женщины» с опорой на опыт, полученный в течение двух первых двухгодичных бюджетных периодов, и меняющееся представление об основных ресурсах, необходимых для выполнения ее мандата. Бюджет направлен на укрепление поддержки, оказываемой Структурой «ООН-женщины» государствам-членам путем повышения результативности ее программ.

3. В сводном бюджете указаны ресурсы, необходимые для достижения результатов, которые предусмотрены в рамках комплексных результатов Структуры «ООН-женщины», и его необходимо рассматривать совместно с утвержденным стратегическим планом на 2014–2017 годы, неотъемлемой частью которого он является наряду со сводным бюджетом на 2014–2015 годы. Предполагается, что двухгодичный сводный бюджет будет сформирован за счет добровольных взносов в объеме 880 миллионов долларов США и испрашиваемых ассигнований в размере 196,4 миллиона долларов США (в валовом выражении).

4. Генеральная Ассамблея продолжит рассмотрение ресурсов из средств регулярного бюджета, необходимых для обслуживания межправительственных процессов нормотворчества, политики и координационной работы в контексте рассмотрения ею предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов, который предусматривает формирование за счет начисленных взносов суммы в размере 15,3 миллиона долларов США для Структуры «ООН-женщины».

5. Следует отметить, что в 2014 году Структура «ООН-женщины» впервые достигла целевых показателей суммы взносов в рамках как регулярного бюджета, так и прочих ресурсов, и слегка превысила эти показатели. С учетом этой положительной тенденции и сведений, полученных от доноров, Структура «ООН-женщины» считает реалистичным предложение относительно существенного увеличения добровольных взносов. Кроме того, она полагает, что для осуществления своего мандата ей необходимо предпринимать упреждающие действия в отношении своего роста и сопутствующих потребностей.

6. Структура «ООН-женщины» по-прежнему соответствует унифицированной методике составления бюджетов, ориентированных на конкретные результаты, и классификации расходов, применяемой Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА). В то же время она отличается от этих трех организаций тем, что до сих пор представляет бюджет на двухгодичный период.

7. Ввиду того, что Структура «ООН-женщины» является новой, и ее структуру ресурсов и организационные потребности желательно отслеживать чаще, было решено составлять ее бюджет раз в два года, а не раз в четыре года, как в других организациях; сводный бюджет на 2016–2017 годы подготовлен на основе этого подхода, рассчитанного на двухгодичный цикл, как для продолжения практики более частого пересмотра требований, так и для обеспечения соответствия работы Структуры «ООН-женщины» ее стратегическому плану на 2014–2017 годы и процессу, связанному с регулярным бюджетом.

8. При разработке настоящих предложений Структура «ООН-женщины» по-прежнему руководствуется насущной необходимостью достичь поддающихся измерению результатов в области развития, в особенности на страновом уровне, и уделяет этому основное внимание при определении запросов, связанных с ее ростом. Прогнозируемый объем добровольных взносов составляет 880 миллионов долларов США, что близко к целевому показателю мобилизации ресурсов на реализацию стратегического плана на уровне 900 миллионов долларов США в виде взносов, вносимых в течение двухгодичного периода 2016–2017 годов.

9. В основу предлагаемого сводного бюджета на 2016–2017 годы были положены следующие основные принципы:

а) повышение эффективности, транспарентности и подотчетности за счет совершенствования и внедрения во всей организации подхода, в основе которого лежит управление по результатам;

б) принятие стратегии роста, ориентированной в первую очередь на оперативную и программную деятельность на местах. Такой рост прямо соответствует организационной структуре, уже утвержденной Исполнительным советом, и основан на минимальном необходимом потенциале каждого отделения на местах. Однако полная реализация такой базовой структуры пока не предлагается с учетом ограниченности ресурсов внутри организации;

в) упор на отслеживание соотношения деятельности в области управления и прочей деятельности в организации и дальнейшее обеспечение прямого соответствия между источниками финансирования и определенными должностями и функционалом, согласно утвержденному гармонизированному подходу к классификации расходов;

г) содействие эффективности и результативности Структуры «ООН-женщины» за счет проведения глубокой, независимой и достоверной оценки. Это соответствует решению Исполнительного совета, которое заключается в том, чтобы продолжать укреплять потенциал оценки Структуры, в том числе путем выделения необходимых людских и финансовых ресурсов и повышения полезности, достоверности и независимости оценки (см. решение Исполнительного совета 2015/1);

д) признание в Центральных учреждениях значимости укрепления потенциала Структуры «ООН-женщины» по предоставлению руководящих указаний в сфере политики, нормотворчества, координации в системе Организации Объединенных Наций, информационно-пропагандистской деятельности и стратегического партнерства, а также по использованию кумулятивного эффекта от совместной работы на национальном, региональном и мировом уровнях

для управления и оказания поддержки в сфере мобилизации ресурсов, а также надзора и технического консультирования на местах.

10. Структура «ООН-женщины» продолжит уделять приоритетное внимание работе по программам, обеспечивающей достижение результатов в интересах женщин и девочек. В связи с этим 84 процента ресурсов будет выделено на деятельность в области развития (в том числе на повышение эффективности развития), 13 процентов — на деятельность в области управления и 3 процента — на координацию деятельности в области развития в рамках Организации Объединенных Наций. Как указано в приложении I к настоящему докладу, в 2016–2017 годах ожидается снижение доли управленческих расходов по сравнению с текущим прогнозом на 2014–2015 годы.

II. Стратегический и финансовый контекст

A. Стратегический контекст

11. Стратегический контекст подготовки настоящего бюджета включает следующие элементы:

а) историческое пересечение межправительственных глобальных процессов, в том числе пересмотра Пекинской декларации и Платформы действий¹ в двадцатую годовщину их принятия, повестки дня в области развития на период после 2015 года и целей в области устойчивого развития, включая предлагаемую отдельную, всеобъемлющую и преобразующую цель, состоящую в содействии достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, которую, как ожидается, поддержит Структура «ООН-женщины». В числе прочих значительных событий — глобальный обзор осуществления резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности Организации Объединенных Наций и сформулированных в ней рекомендаций, третья Международная конференция по финансированию развития и ее ожидаемые результаты с упором на финансирование преобразований в рамках обязательств по обеспечению гендерного равенства, а также двадцать первая сессия Конференции сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, призванная обеспечить учет показателей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всех аспектах имеющего обязательную юридическую силу соглашения, которое должно быть принято в декабре 2015 года. Благодаря этим вехам Структура «ООН-женщины» продолжит получать дополнительные важные мандаты и уникальные возможности для обеспечения того, чтобы вопросы гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин занимали центральное место в международной повестке дня в области развития, ее финансировании и осуществлении. В итоговом документе Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию (резолюция 66/288 Генеральной Ассамблеи, приложение) подтверждается ключевая роль Структуры «ООН-женщины» в обеспечении учета вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всех направлениях устойчивого развития. Более того, политическая деклара-

¹ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года (United Nations publication, Sales No. E.96.IV.13), глава I, резолюция I, приложения I и II.

ция, принятая Комиссией по положению женщин по случаю двадцатой годовщины четвертой Всемирной конференции по положению женщин (см. E/2015/27, глава I, раздел С, резолюция 59/1, приложение) призывает Структуру «ООН-женщины» поддержать полное, эффективное и ускоренное осуществление Пекинской декларации и Платформы действий во всех областях и с участием всех заинтересованных сторон. Структуре «ООН-женщины» необходимо значительно больше ресурсов для осуществления расширенных мандатов и удовлетворения сопутствующих потребностей и запросов, а также для оказания поддержки государствам-членам в достижении гендерного равенства к 2030 году в соответствии с договоренностью государств-членов, закрепленной в вышеупомянутой политической декларации;

b) твердое обязательство государств-членов выполнить резолюцию Генеральной Ассамблеи об учреждении Структуры «ООН-женщины» (резолюцию 64/289) и последующие резолюции о дальнейшей деятельности по итогам Пекинской конференции, а также тематические решения Генеральной Ассамблеи и Комиссии по положению женщин и резолюции Экономического и Социального Совета об актуализации гендерной проблематики, которые способствовали углублению нормотворческого, координационного и оперативного мандата Структуры «ООН-женщины». Положительные результаты деятельности Структуры, выполнение ею поставленных задач и оказываемое ею влияние были отмечены Исполнительным советом и в призыве к надлежащему финансированию Структуры «ООН-женщины» и к подтверждению универсального мандата Структуры на пропаганду и поддержку гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всем мире. В ходе своей второй очередной сессии 2014 года Исполнительный совет Структуры «ООН-женщины» начал структурированный диалог с государствами-членами по вопросам финансирования в соответствии с рекомендациями, представленными в четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности по развитию системы Организации Объединенных Наций. Эти постоянные диалоги должны помочь повысить качество, увеличить количество и оптимизировать процесс выделения основных и неосновных ресурсов, чтобы Структура «ООН-женщины» достигла критической массы ресурсов в размере 500 миллионов долларов в год;

c) признание в ряде независимых обзоров, таких как обзор Сети по оценке эффективности работы многосторонних организаций, а также недавно опубликованный Управлением служб внутреннего надзора доклад об оценке, того факта, что Структура «ООН-женщины» добивается результатов во всех сферах, действует эффективно, при оптимальном соотношении цены и качества, и является надежным распорядителем предоставленных донорами ресурсов, хотя объем этих ресурсов ниже предусмотренного изначально. До настоящего времени по итогам контрольной проверки Структуры «ООН-женщины» Комиссия ревизоров постоянно оформляла положительные заключения без каких-либо оговорок;

d) утверждение Исполнительным советом стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2014—2017 годы, который отражает мандат организации, включая все его элементы, и определяет: оперативную роль организации как структуры, работающей на страновом, региональном и мировом уровнях в целях удовлетворения потребностей государств-членов в поддержке в деле практической реализации на местах международных норм и стандартов

в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; ее нормотворческую роль и роль по оказанию межправительственной поддержки; и ее координационную роль в рамках системы Организации Объединенных Наций и в страновых группах Организации Объединенных Наций;

е) увеличение объема работы в результате роста числа запросов со стороны государств-членов в адрес Структуры «ООН-женщины» о предоставлении политической и технической поддержки для осуществления ими международных обязательств в области гендерного равенства на страновом уровне;

ф) выраженный в рамках структурированного диалога по вопросам финансирования и через иные каналы повышенный интерес со стороны доноров к инвестированию в содействие гендерному равенству, к установлению партнерских отношений со Структурой «ООН-женщины» и к расширению ресурсной базы Структуры;

г) высокий и постоянно растущий спрос на поддержку и участие со стороны Структуры «ООН-женщины». Более 10 государств-членов обратились в Структуру «ООН-женщины» с просьбой учредить соответствующие страновые отделения, еще несколько государств-членов выразили желание расширить ее присутствие на своей территории. В кризисных ситуациях, таких как вспышка эпидемии лихорадки Эбола и землетрясение в Непале, Структура «ООН-женщины» создает свою нишу в сфере гуманитарной помощи, в результате чего возникают дополнительные потребности. Поскольку Структура «ООН-женщины» продолжает демонстрировать свои возможности в области создания дополнительной стоимости, ожидания партнеров растут.

12. В стратегическом плане на 2014–2017 годы представлена общая информация о механизмах осуществления, предусмотренных для достижения результатов. Это включает организационное устройство Структуры «ООН-женщины», которое позволяет этой организации осуществлять все аспекты своего мандата благодаря использованию потенциала Центральных учреждений, региональных и страновых отделений и кумулятивного эффекта от их совместной работы, основываясь при этом на потенциале поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, имеющегося у всех остальных структур Организации Объединенных Наций. На данный момент Структура «ООН-женщины» завершила реализацию своей региональной архитектуры, одобренной Исполнительным советом в решении 2012/6, и отмечает связанное с этим повышение эффективности и результативности организации.

13. Структура «ООН-женщины» совместно с ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ приняла унифицированную классификацию расходов и таблицу бюджетных показателей по результатам.

14. Это второй бюджет на двухгодичный период в рамках сводной таблицы результатов и ресурсов стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2014—2017 годы. Как отмечалось при представлении бюджета на 2014—2015 годы, данный подход, основанный на двухгодичных циклах, соответствует Финансовым положениям и правилам Организации Объединенных Наций и подходит для Структуры «ООН-женщины», поскольку она была учреждена недавно и не располагает обширными историческими сведениями для составления надежных прогнозов. Кроме того, это позволяет обеспечить соответствие

регулярному бюджету на 2016–2017 годы, из которого Структура «ООН-женщины» получает часть своих совокупных ресурсов в форме начисленных взносов.

В. Финансовый контекст

15. Мобилизация ресурсов остается одной из первоочередных задач Структуры «ООН-женщины», поскольку она стремится обеспечить достаточный потенциал для достижения результатов, представленных в ее стратегическом плане на 2014–2017 годы. На двухгодичный период 2014–2015 годов совокупный прогнозируемый объем ресурсов был установлен на уровне 690 миллионов долларов США, в том числе 340 миллионов долларов США из средств регулярного бюджета и 350 миллионов долларов США за счет прочих ресурсов. В 2014 году Структуре «ООН-женщины» впервые удалось достичь целевых показателей: объем ресурсов из средств регулярного бюджета составил 164 миллиона долларов США, а по линии прочих ресурсов — 159 миллионов долларов США. Таким образом, по сравнению с показателями 2013 года (153 миллиона долларов США и 114 миллионов долларов США соответственно) был достигнут существенный рост.

16. В то же время сумма добровольных взносов, привлекаемых Структурой «ООН-женщины», по-прежнему значительно меньше 500 миллионов долларов США в год — суммы, которая в момент учреждения Структуры была признана многими как необходимая для достижения минимальной критической массы (см. A/64/588).

17. Для того чтобы позволить Структуре «ООН-женщины» достичь результатов, установленных в стратегическом плане, и удовлетворить связанные с этим потребности государств-членов и спрос на ее услуги, в течение 2016–2017 годов ей требуется существенный рост. Рост необходим для того, чтобы Структура смогла использовать глобальный импульс и консенсус для ускоренного осуществления Пекинской платформы действий в соответствии с политической декларацией, принятой Комиссией по положению женщин в ходе ее пятьдесят девятой сессии (см. п. 11(а) выше), и обеспечить вопросам гендерного равенства центральное место в повестке дня на период после 2015 года.

18. Признавая это, Структура «ООН-женщины» поставила на период 2016–2017 годов реалистичные, но амбициозные цели: привлечь ресурсы из регулярного бюджета на сумму 380 миллионов долларов США и прочие ресурсы на сумму 500 миллионов долларов США. Это приблизит Структуру к критической массе, необходимой ей для выполнения своего всеобщего мандата; осуществления основанной на политике информационно-пропагандистской работы и оказания технической поддержки в странах, где реализуются ее программы; полноценного участия в координации межправительственной и межучрежденческой деятельности и в процессах, предполагающих наличие нескольких заинтересованных сторон; а также для обеспечения готовности к преодолению трудностей, определенных в повестке дня в области развития на период после 2015 года.

19. По итогам оценки Структуры «ООН-женщины» Управлением служб внутреннего надзора (см. E/AC.51/2015/9, пп. 20, 41 и 42) и мета-анализа, проведенного Независимым управлением оценки², было установлено, что дефицит ресурсов приводит к сокращению потенциала Структуры «ООН-женщины» в области эффективного и устойчивого достижения оптимальных результатов.

20. Структура «ООН-женщины» признает, что для достижения этой цели ей потребуются дополнительные регулярные и прочие ресурсы. Темпы прироста прочих ресурсов на данный момент выше темпов прироста регулярных ресурсов. Структура «ООН-женщины» отдает приоритет регулярным ресурсам, однако по этой статье ожидается более скромный рост, чем по линии прочих ресурсов, поэтому на двухгодичный период 2016–2017 годов Структура прогнозирует соотношение регулярных и прочих ресурсов на уровне 43 процента к 57 процентам.

21. Внушительный рост объема прочих ресурсов начиная с 2013 года основан на растущем доверии доноров к нормотворческой и координационной деятельности Структуры «ООН-женщины» и к ее программам, в частности на страновом уровне. Опираясь на это растущее доверие, Структура «ООН-женщины» будет реализовывать высокоэффективные масштабируемые флагманские программы по ключевым направлениям содействия гендерному равенству, которые позволят в течение двух лет удвоить объем поступлений по линии прочих ресурсов. Судя по текущим темпам роста, Структура «ООН-женщины» вполне способна добиться поступлений по линии прочих ресурсов в размере 300 миллионов долларов США в год. Это потребует постоянной и согласованной работы с донорами и партнерами, а также дальнейшего принятия ими на себя соответствующих обязательств.

22. Разработка флагманских программ станет основной стратегией, позволяющей обеспечить быстрый рост. Она поможет согласовать нормотворческую, координационную, политическую и оперативную работу и использовать уникальный и универсальный мандат Структуры «ООН-женщины» для достижения преобразующих результатов и информирования о них. Кроме того, это будет способствовать согласованности между страновыми программами Структуры «ООН-женщины», повышению эффективности благодаря экономии за счет роста масштабов и обмена опытом.

23. Помимо этого, Структура «ООН-женщины» рассчитывает увеличить объем поступлений по линии прочих ресурсов за счет получения доступа к финансированию, связанному с новыми направлениями работы, в частности, с предоставлением гуманитарной помощи (см. выше п. 11(g)), процессом определения новой программы развития городов, вопросами изменения климата, такими как роль женщин в обеспечении устойчивой энергетики, а также обзорами политики на высоком уровне в области международного мира и безопасности, особенно в отношении миростроительства и поддержания мира и политических миссий. Это позволит Структуре «ООН-женщины» достичь кумулятивного эффекта за счет совместной работы по направлениям предоставления гуманитарной помощи и содействия миру и безопасности, а также развитию и решению проблем, связанных с изменением климата.

² UNW/2014/CRP.10, доступно по адресу: www.unwomen.org/en/executive-board/documents/second-regular-session-2014.

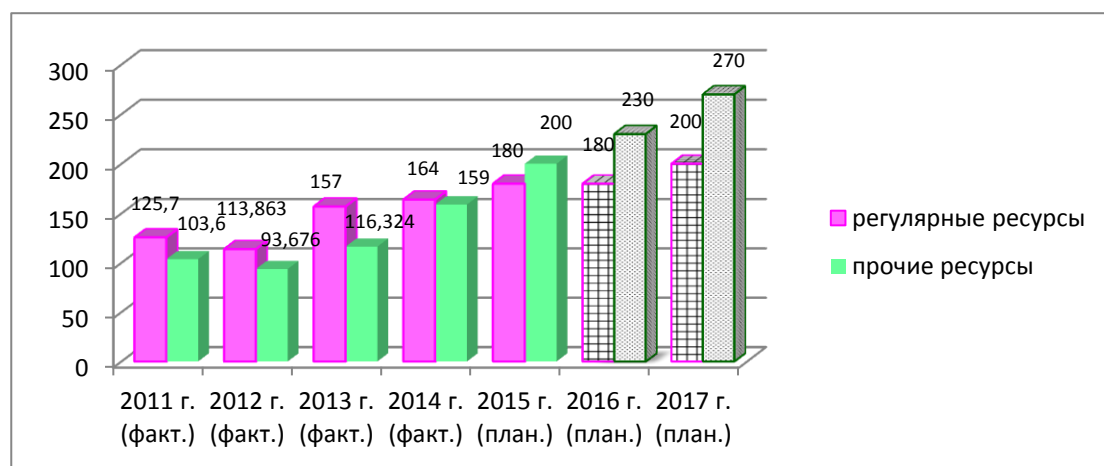
24. Структура «ООН-женщины» продолжит расширять и углублять свою ресурсную базу. Она будет работать с существующими донорами в целях увеличения числа доноров, предоставляющих взносы в размере более 20 миллионов долларов США. Кроме того, она и дальше будет опираться на свой успешный опыт привлечения взносов от большего числа государственных доноров, чем большинство остальных структур Организации Объединенных Наций. В то же время она продолжит наращивать объем ресурсов, поступающих от частных доноров, который характеризовался заметным увеличением в течение двухгодичного периода 2014–2015 годов, хотя изначально был небольшим.

25. Изменения в объеме финансовых ресурсов с момента учреждения Структуры «ООН-женщины» и прогнозируемое количество ресурсов на двухгодичный период 2016–2017 годов показаны ниже на рис. I.

Рисунок I

Регулярные и прочие ресурсы, 2011—2017 годы

(Млн. долларов США)



26. Структура «ООН-женщины» по-прежнему зависит от раннего поступления платежей от государств-членов в счет регулярных ресурсов в первой половине финансового года, с тем чтобы обеспечить возможность эффективного планирования, бюджетирования и осуществления мероприятий. По линии прочих ресурсов своевременные платежи в соответствии с соглашениями о финансировании позволят обеспечить осуществление проектов в соответствии с планами.

27. Структура «ООН-женщины» продолжит проводить регулярную оценку объема ресурсов, которые предполагается получить, чтобы осуществлять упреждающее управление рисками такого дефицита и обеспечить своевременное принятие надлежащих мер.

III. Институциональная эффективность и результативность: прогресс, достигнутый в 2014–2015 годах и далее

28. Недавно в рамках оценки Структуры «ООН-женщины» Управление служб внутреннего надзора признало, что:

Несмотря на то, что объем ресурсов оказался меньше, чем первоначально планировалось, Структуре «ООН-женщины» удалось привлечь повышенное внимание к задаче обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» проделала большую работу для вынесения соответствующих вопросов на обсуждение с участием государств-членов и для их включения в нормотворческую деятельность, а также в работу системы Организации Объединенных Наций. На региональном и страновом уровнях вспомогательная деятельность Структуры в нормативной области способствовала заострению внимания на этих вопросах в контексте страновых программ и мероприятий Организации Объединенных Наций, а также в контексте активизации диалога с правительством и партнерами по вопросам развития (E/AC.51/2015/9, резюме).

29. Кроме того, было признано, что:

Структура «ООН-женщины» добилась также положительных результатов в укреплении нормативно-правовой базы обеспечения гендерного равенства и прав и возможностей женщин. Она участвовала в принятии гендерно ориентированных норм и стандартов, а также содействовала включению этой тематики в глобальные и секторальные программы. Структура добилась особых результатов в работе над согласованием выводов пятьдесят седьмой и пятьдесят восьмой сессий Комиссии по положению женщин, а также над включением обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в число целей и задач предлагаемой повестки дня на период после 2015 года в качестве отдельной цели. Структура «ООН-женщины» также наращивала свое взаимодействие с Советом Безопасности и содействовала расширению нормативно-правовой базы в части той роли, которую женщины играют на всех этапах предотвращения и урегулирования конфликтов и постконфликтного восстановления. Структура «ООН-женщины» внесла заметный вклад в укрепление национальной законодательной базы и политики, в частности по таким направлениям, как искоренение насилия в отношении женщин, составление гендерно ориентированного бюджета, а также обеспечение руководящей роли женщин в политической жизни и в принятии решений (там же).

30. Более того, Экономический и Социальный Совет в своей резолюции E/2014/2 с удовлетворением отметил важную и обширную работу Структуры «ООН-женщины», направленную на повышение эффективности и слаженности процесса учета гендерной проблематики в системе Организации Объединенных Наций, и осуществляемую ею функцию руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения

прав и возможностей женщин, и признал ее роль в оказании помощи государствам-членам по их просьбе.

31. Кроме того, в политической декларации, принятой Комиссией по положению женщин (см. выше п. 11(a)), признается важная роль Структуры «ООН-женщины» в поощрении гендерного равенства и расширении прав и возможностей женщин и центральная роль, которую она играет в мобилизации государств, гражданского общества, системы Организации Объединенных Наций, частного сектора и других соответствующих заинтересованных сторон на всех уровнях в поддержку проведения обзора и оценки хода осуществления Пекинской декларации и Платформы действий, а также содержится призыв к Структуре «ООН-женщины» продолжать эту деятельность и за рамками данного обзора. Таким образом, Структура «ООН-женщины» должна будет оказать поддержку следующим шести стратегиям для полного, эффективного и ускоренного осуществления Пекинской платформы действий: активизация деятельности в области законодательства, политики, стратегии и программ; наращивание и развитие поддержки институциональных механизмов обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек; кардинальное изменение дискриминационных норм и стереотипов по гендерному признаку и поощрение социальных норм и порядков, обеспечивающих признание положительной роли и вклада женщин и устранение дискриминации; увеличение объемов инвестиций для покрытия дефицита ресурсов; повышение ответственности за исполнение взятых на себя обязательств; наращивание потенциала, совершенствование механизмов сбора данных, наблюдения и оценки.

32. Для того чтобы персонал располагал потенциалом и средствами для достижения результатов, эффективно и действенно способствующих гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, Секция людских ресурсов выявила основные процессы и разработала оптимизированные и упрощенные процедуры, которые также легли в основу современной информационной системы по людским ресурсам. Благодаря разработке автоматизированных и оптимизированных глобальных процессов Структура «ООН-женщины» укрепляет систему предоставления услуг своим клиентам. В целях совершенствования управления результатами работы и кадровым потенциалом и планирования профессионального развития Секция людских ресурсов разработала комплексный механизм управления результатами работы, который предполагает ответственность и руководителей, и подчиненных за эффективность своей работы, позволяет выявлять недостаток эффективности и дает руководству возможность признавать и вознаграждать сотрудников за отличную работу.

33. В 2013 году Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций предложила 17 рекомендаций по итогам года, завершившегося 31 декабря 2012 года. Структура «ООН-женщины» выполнила 16 из них, еще одна находится в процессе выполнения. В 2014 году Комиссия ревизоров предложила 12 рекомендаций по итогам года, завершившегося 31 декабря 2013 года, из которых девять были выполнены, а оставшиеся три предполагается выполнить в сроки, установленные в соответствующем докладе Генерального секретаря о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров (A/69/353/Add.1). С 2011 года по итогам внешней ревизии Структуры «ООН-женщины» оформлялись положительные акты контрольной проверки.

34. С 2014 года для грантов, финансируемых Фондом гендерного равенства Структуры «ООН-женщины» и Целевым фондом Организации Объединенных Наций в поддержку действий по искоренению насилия в отношении женщин, был принят унифицированный метод проведения ежегодной ревизии определенных неправительственных, правительственных и межправительственных организаций, осуществляющих проекты Структуры «ООН-женщины». Руководящие указания и описание сферы компетенции для проведения ревизий таких проектов были обновлены с учетом унификации метода ревизии отдельных программ и грантов. Для проведения ревизии отдельных программ и грантов Структуры «ООН-женщины» по всему миру была привлечена международная аудиторская компания.

35. Структура «ООН-женщины» реализовала ряд инициатив в целях оптимизации процессов в области безопасности, повышения доступности для клиентов и обеспечения соблюдения правил безопасности в целом с учетом гендерного аспекта принципов «обеспечение безопасности всех программ» и «нет ресурсов — нет безопасности», на которых основана система безопасности Организации Объединенных Наций. Среди таких инициатив новый формат обеспечения непрерывности деятельности, интерактивные инструменты вспомогательного обслуживания программ, а также разработка и осуществление процесса актуализации вопросов безопасности в рамках деятельности Структуры «ООН-женщины», предусматривающего четкое и результативное включение соображений безопасности во все аспекты организационной деятельности. В поддержку этого процесса в 2014 году был внедрен автоматизированный процесс соблюдения требований безопасности, в результате чего были получены ответы от 99 процентов стран и впервые была выполнена точная оценка соблюдения требований безопасности в рамках организации. Этот процесс, в свою очередь, способствует внедрению транспарентной методики, ориентированной на проведение ревизий и осуществление упреждающих действий, которая призвана помочь сотрудникам отделений на местах быстро усовершенствоваться и поддерживать соблюдение требований безопасности, получив доступ к соответствующим потокам средств и, таким образом, возможность финансировать совершенствование соблюдения требований.

36. В 2014 году Структура «ООН-женщины» совершила серьезный прорыв в сфере информационных технологий благодаря внедрению облачных вычислений. В организации было реализовано новое интегрированное решение на основе облачных технологий для электронной почты, систем связи, совместной работы и управления контентом. Теперь цели стратегии в области информационно-коммуникационных технологий полностью достигнуты. Благодаря внедрению данного решения было сэкономлено 50 процентов расходов на услуги электронной почты и связи, а также получены существенные преимущества в форме надежной интегрированной среды, позволяющей сотрудникам участвовать в совместной работе из любого места и в любое время с помощью персональных компьютеров и мобильных устройств. В целях содействия реализации решения на основе облачных технологий были внедрены несколько компонентов, в том числе совершенно новая система управления сетевой идентификацией для работы с учетными записями пользователей в рамках Структуры «ООН-женщины», а также новый интегрированный механизм идентификации. Эти составные элементы позволили Структуре «ООН-женщины» приступить к внедрению более совершенных систем в поддержку своих процессов, в том

числе доработанной системы управления результатами, которая была введена в конце 2014 года. С точки зрения инфраструктуры применение облачных технологий способствует дальнейшему повышению экономической эффективности и получению преимуществ, поскольку благодаря эластичному характеру средств обеспечения хостинга у Структуры «ООН-женщины» появляется возможность быстро и экономично наращивать и сокращать мощности без масштабных вложений в дополнительные аппаратные средства.

37. В 2014 году Структура «ООН-женщины» начала реализацию проекта по повышению эффективности в целях совершенствования информационно-коммуникационных систем и процессов, действующих в организации, по четырем основным направлениям: а) совершенствование использования системы «АТЛАС» с упором на реализацию программ и управление проектами, а также на систему отчетности и приборные панели, в целях повышения как внутренней, так и внешней транспарентности; б) оптимизация делопроизводства, автоматизация процессов, документооборот и наращивание потенциала сети интранет; в) укрепление стратегической поддержки и надзора за общественными интернет-порталами и веб-сайтами; г) повышение эффективности осуществления стратегического плана, наблюдения и отчетности путем разработки системы управления результатами.

38. Структура «ООН-женщины» продолжила укреплять свой потенциал в области оценки и соответствующие системы в поддержку осуществления своей миссии и мандата посредством оценки. После рассмотрения и обсуждения итогов трех внешних обзоров, осуществленных в 2014 году³, в феврале 2015 года Консультативный комитет по глобальной оценке представил Исполнительному совету Структуры «ООН-женщины» результаты своего собственного общего обзора и свои рекомендации. Комитет пришел к выводу о том, что Структура «ООН-женщины» эффективно выполняет централизованную функцию оценки, и подчеркнул, что оценка играет жизненно важную роль в выполнении нормативно-правовой, оперативной и координационной деятельности Структуры «ООН-женщины» фактологическими данными и знаниями. Как отмечалось в годовом докладе о функции оценки за 2014 год (UNW/2015/5, п. 26), показатель выполнения общеорганизационных оценок в период 2014–2015 годов составлял 100 процентов. В ходе мета-оценки, проведенной внешним независимым рецензентом в рамках глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке, общее качество всех оценок, проведенных в 2014 году, было оценено следующим образом: 43 процента докладов об оценке были отнесены к категории «очень хорошо», 28,5 процента — к категории «хорошо» и 28,5 процента — к категории «удовлетворительно».

39. Все эти успешные инициативы являются иллюстрацией того, что Структура продолжает прилагать серьезные усилия для практического осуществления принципов подотчетности, транспарентности, эффективности, результативности и рационального расходования средств. Структура «ООН-женщины» не обращается к Исполнительному совету с просьбой предоставления допол-

³ Профессиональный коллегиальный обзор Группы Организации Объединенных Наций по оценке; анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций, проведенный Объединенной инспекционной группой; и обзор Структуры «ООН-женщины», проведенный Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций.

нительного финансирования для постоянного совершенствования; необходимые средства будут изысканы из существующих финансовых ресурсов.

IV. Предлагаемый сводный бюджет на 2016–2017 годы

A. Основа для составления бюджета

1. Историческая ориентация и приоритеты

40. Предлагаемый бюджет основан на приоритетах, изложенных в утвержденном стратегическом плане на 2014–2017 годы, и на положениях решения 2013/2 Исполнительного совета по вопросу сводного бюджета и возмещения расходов. С момента своего учреждения Структура «ООН-женщины» придерживается рационального подхода к стимулированию роста. Ориентиры, использовавшиеся для составления предыдущих бюджетов, коротко изложены ниже для общего сведения.

41. Промежуточный бюджет на сумму 51,5 миллиона долларов США был утвержден в 2011 году, однако первым бюджетом, который можно было бы рассматривать как основу для создания Структуры, стал общеорганизационный бюджет на 2012–2013 годы. Исполнительный совет утвердил сумму в размере 140,8 миллионов долларов США (в валовом выражении) с акцентом на следующие направления: а) постепенное укрепление и расширение присутствия Структуры «ООН-женщины» на местах, в том числе посредством создания минимального штата в соответствии с оценкой потенциала местных отделений (от трех до пяти должностей, финансируемых за счет средств общеорганизационного бюджета) в 21 стране и укрепления дополнительных 17 страновых отделений в соответствии с оценкой потенциала на местах; и б) внедрение региональной архитектуры.

42. В течение указанного двухгодичного периода для внедрения региональной архитектуры Структура «ООН-женщины» предложила пересмотреть бюджет с увеличением до 147,9 миллиона долларов США (в валовом выражении) с учетом добавления 39 новых должностей, главным образом на страновом и региональном уровнях. Предложенная региональная архитектура, состоящая из шести региональных отделений, шести многострановых отделений, 47 страновых отделений и центров реализации программ в 30 странах, на данный момент полностью реализована.

43. Сводный бюджет на 2014–2015 годы в размере 176,9 миллиона долларов США, предполагал добавление пяти должностей к общему числу рабочих мест в рамках утвержденной региональной архитектуры, поскольку он был направлен на полную реализацию региональной архитектуры при особом внимании к таким стратегическим направлениям, как мобилизация ресурсов, нормотворческие и оперативные межправительственные процессы, а также обеспечение подотчетности и эффективности.

2. Нынешний бюджет

44. Сводный бюджет на 2016–2017 годы предполагает валовые ассигнования в размере 196,4 миллиона долларов США, что на 19,5 миллиона долларов США, или 11,1 процента больше, чем в бюджете на 2014–2015 годы (см. ниже таблицу 3). Это увеличение обусловлено преимущественно следующими факторами: а) недискреционные увеличения, связанные с инфляцией и расходами по персоналу (2 процента, или 3,4 миллиона долларов США); б) уменьшение доли вакантных должностей (1,6 процента, или 2,8 миллиона долларов США); в) финансирование перехода от основных программных ресурсов к ресурсам общеорганизационного бюджета, в том числе перенос расходов Управления оценки (3,9 процента, или 6,9 миллиона долларов США); г) инвестирование в организацию (3,6 процента, или 6,4 миллиона долларов США).

45. Предлагаемое увеличение объемов складывается из прироста по всем вышеперечисленным категориям, но фактический реальный рост по сравнению с объемом добровольных взносов наблюдается в категории «Инвестирование в организацию» (3,6 процента при совокупном объеме всего 6,4 миллиона долларов США). Для успешного выполнения своего мандата Структуре «ООН-женщины» сейчас не хватает мероприятий в рамках данной категории.

46. Общее увеличение вызвано добавлением 31 новой должности, финансируемой за счет общеорганизационного бюджета, — это необходимо для того, чтобы Структура «ООН-женщины» могла продолжать работу при наличии хотя бы минимальной структуры практически всех утвержденных отделений на местах и чтобы обеспечить соответствие штатного расписания категориям в рамках классификации расходов. Из 31 должности 19 обусловлены потребностями на местах, шесть — потребностями Центральных учреждений в достижении необходимого организационного потенциала для обеспечения поддержки отделений на местах и координации их деятельности, и еще шесть — просьбой Совета обеспечить минимальный потенциал для осуществления оценки. Конкретные обоснования увеличения штатной численности приведены ниже в разделе IV.E.

47. Девятнадцать должностей на местах добавляются для пополнения штата девяти местных отделений: а) двух новых отделений в Сомали и Индонезии; б) трех отделений (в Судане, Бурунди и Сьерра-Леоне), которые функционировали без выделения каких-либо ресурсов из общеорганизационного бюджета; в) четырех отделений, в которых отсутствует должность заместителя (Бангладеш, Египет, Кения и Мали). Притом что общее предложение состоит в том, чтобы увеличить количество должностей, финансируемых из средств общеорганизационного бюджета, семь из 19 предлагаемых должностей на данный момент уже финансируются за счет ресурсов, выделяемых на реализацию основных программ; предложение перевести финансирование этих должностей в соответствующий источник продиктовано внедрением классификации расходов. Смена источника финансирования позволит высвободить ресурсы для финансирования деятельности в рамках основных программ.

48. Подобным образом, шесть должностей по направлению проведения оценки на данный момент финансируются из средств, предназначенных для осуществления основных программ; предлагается перенести расходы на содержание этих должностей в общеорганизационный бюджет, чтобы высвободить дополнительные ресурсы для реализации основных программ.

49. Поскольку предложение, по сути, предполагает перенос расходов на содержание 13 должностей (7 на местах и 6 для осуществления деятельности в области оценки) из программных бюджетов в общеорганизационный бюджет, новыми для организации могут считаться только 18 должностей.

50. Памятуя о важности повышения оперативной эффективности и результативности, Структура «ООН-женщины» не предлагает существенно увеличивать свои расходы, не связанные с персоналом, за исключением необходимого минимума для функционирования базовой структуры на местах и поддержки деятельности в области оценки. Более того, рост расходов, не связанных с персоналом, на 75 процентов также обусловлен переводом финансирования из средств, предназначенных для реализации основных программ. Подробнее см. ниже таблицу 3.

51. Даже с учетом испрашиваемых Исполнительным советом увеличений Структура «ООН-женщины» предполагает сократить долю расходов на деятельность в области управления до 13 процентов.

3. Классификация и возмещение расходов

52. В Структуре «ООН-женщины» используется общая система классификации расходов, принятая ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА. Средства выделяются на а) деятельность в области развития (раздельно: программы и эффективность развития); б) координацию вопросов развития в Организации Объединенных Наций; в) деятельность в области управления; г) деятельность специального назначения. В сводном бюджете используется эта классификация, и Структура «ООН-женщины» постоянно пересматривает свои категории расходов, чтобы средства направлялись в соответствующие области. В течение текущего двухгодичного периода благодаря этому пересмотру все новые должности были корректно оформлены, а существующие должности в соответствующий момент переведены на правильную систему классификации.

53. Уровень возмещения расходов, предусмотренный проектом сводного бюджета на 2016–2017 годы (8 процентов) по-прежнему соответствует решению Исполнительного совета 2013/2 о возмещении расходов. Данный показатель действует с 1 января 2014 года. Как и в предыдущие двухгодичные периоды, Структура «ООН-женщины» придерживается рационального подхода в отношении сумм, включаемых в сводный бюджет, и исходит из предположения о том, что возмещено будет 75 процентов расходов от прогнозируемого уровня возмещения. О фактическом уровне возмещения расходов будет доложено по итогам промежуточного обзора в 2016 году.

4. Регулярный бюджет

54. В соответствии с резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи (п. 75) ресурсы, необходимые для обслуживания межправительственных процессов нормотворчества, выделяются из регулярного бюджета и утверждаются Ассамблеей; ресурсы, необходимые для обслуживания оперативных межправительственных процессов и оперативной деятельности на всех уровнях, формируются за счет добровольных взносов и утверждаются Исполнительным советом. На двухгодичный период 2014–2015 годов Генеральный секретарь предложил выделить Структуре «ООН-женщины» бюджет по программам в размере

15,3 миллиона долларов США (см. A/68/6 (раздел 17)), в том числе в общей сложности для 45 должностей, как и в предыдущем двухгодичном периоде.

55. В пункте 13 решения 2011/1 Исполнительный совет просил, чтобы в сводном бюджете на 2012–2013 годы учитывались результаты анализа, проведенного в соответствии с пунктами 8 и 9 раздела VI резолюции 65/259 Генеральной Ассамблеи.

56. Притом что с момента учреждения Структуры «ООН-женщины» регулярный бюджет не увеличился, межправительственные мандаты, которые он обслуживает, существенно расширились с тех пор, как Структура начала свою деятельность. На средства регулярного бюджета приходится крайне небольшая часть совокупного объема ресурсов, прогнозируемого организацией на 2016–2017 годы, — всего 1,7 процента.

5. Распределение средств регулярного бюджета по программным мероприятиям

57. После освоения средств общеорганизационного бюджета Структура «ООН-женщины» выделяет остаток своих регулярных ресурсов на программные мероприятия. Распределение ресурсов происходит на основе методики, которая использовалась Фондом Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин.

58. Нынешняя методика распределения регулярных ресурсов по региональному и тематическому принципу предусматривает непосредственное выделение определенной процентной доли на каждую категорию программ. Дальнейшее распределение средств в рамках категории основано на потребностях и приоритетах программ. Структура «ООН-женщины» продолжает постоянно оценивать актуальность данной методики.

В. Сводный план обеспечения ресурсами

59. В таблице 1 приводится сводный план обеспечения ресурсами на 2016–2017 годы для всех категорий расходов, в том числе для регулярных ресурсов и прочих ресурсов (в приложении I сводный план обеспечения ресурсами на 2016–2017 годы сравнивается с фактическими и сметными показателями на 2014–2015 годы).

Таблица 1
Финансовые рамки
(В млн. долларов США)

	Бюджет на 2014–2015 годы						Прогноз на 2016–2017 годы					
	Регулярные ресурсы		Прочие ресурсы		Итого		Регулярные ресурсы		Прочие ресурсы		Итого	
		%	Программы	Возмещение расходов		%		%	Программы	Возмещение расходов		%
1. Имеющиеся ресурсы												
Входящий остаток	52,5	13%	153,8	29,3	235,6	25,5%	112,3	22,8%	265,3	19,1	396,6	31,0%
Поступления												
Взносы	340,0	87%	324,1	25,9	690,0	74,5%	380,0	77,0%	463,2	36,8	880,0	68,8%
Прочие поступления и возмещения		0%			-	0,0%	1,0	0,2%	2,0		3,0	0,2%
Итого имеющиеся ресурсы	392,5	100%	477,9	55,2	925,6	100,0%	493,3	100,0%	730,5	55,9	1 279,6	100,0%
2. Использование ресурсов												
A. Деятельность в области развития												
A.1 Реализация программ	185,1		330,0		515,1		210,6		473,0		683,6	
A.2 Повышение результативности развития	45,5			5,3	50,8		50,0			4,4	54,4	
Подитог деятельность в области развития	230,6	68%	330,0	5,3	565,9	81,8%	260,6	69%	473,0	4,4	737,9	83,9%
B. Координация вопросов развития в ООН	27,3	8%			27,3	3,9%	27,6	7%			27,6	3,1%
C. Деятельность в области управления												
с.1 Периодические расходы	82,1			14,7	98,8		85,3	22,5%		22,6	108,0	
с.2 Разовые расходы					-						-	
с.3 Расходы на проведение оценки							6,4	1,7%			6,4	
Подитог деятельность в области управления	82,1	24%	-	14,7	98,8	14,3%	91,8	24,2%	-	22,6	114,4	13,0%
D. Деятельность специального назначения												
D.1 Капитальные вложения												
D.2 Прочая деятельность												
Подитог деятельность специального назначения	-	0%	-	-	-	0,0%	-	0,0%	-	-	-	0,0%
Итого общезаконодательный бюджет (A.2+B+C+D)	154,9	46%	-	20,0	176,9	25,6%	169,4	100%	-	27,0	196,4	22,3%
Итого использование ресурсов (A+B+C+D)	340,0	100%	330,0	20,0	692,0	100,0%	380,0	100,0%	473,0	27,0	880,0	100,0%
Остаток ресурсов (1-2)	52,5		147,9	35,2	233,6		113,3		257,5	28,9	399,6	

На рис. II показаны процентные доли ресурсов, выделяемых на деятельность в области развития, деятельность в области управления и деятельность по координации вопросов развития в Организации Объединенных Наций. Структура «ООН-женщины» продолжает уделять основное внимание своей деятельности в области развития, обеспечивая наличие оперативной поддержки, необходимой для оптимизации своей деятельности по программам. Она увеличила прогнозируемую долю расходов на деятельность в области развития с 82 до 84 процентов от своих ресурсов и рассчитывает сократить долю расходов на деятельность в области управления с 14 до 13 процентов.

Рисунок II
Использование ресурсов, 2016–2017 годы



С. Сводная таблица результатов и ресурсов

61. В таблице 2 приводится сводная таблица результатов и ресурсов на 2016—2017 годы. В предлагаемом сводном бюджете предусматривается оказание поддержки достижению шести результатов в области развития и выполнению четырех блоков мероприятий, направленных на достижение результатов в области обеспечения организационной эффективности и результативности, изложенных в стратегическом плане на 2014—2017 годы, а именно: а) обеспечения большей эффективности и результативности координации в системе Организации Объединенных Наций и стратегических партнерств, а также выполнения функций центра знаний о гендерном равенстве и расширении прав и возможностей женщин; б) формирования прочной культуры обучения навыкам управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, представления отчетности, управления знаниями и оценки; в) повышения организационной эффективности, предполагающего наличие прочного потенциала на страновом, региональном и общеорганизационном уровнях; и д) мобилизации и привлечения значительного большего объема ресурсов на цели обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Этот формат по-прежнему соответствует представлению сводного бюджета на 2014—2015 годы. В каждой категории классификации расходов устанавливаются взаимосвязи между организационными мероприятиями, показателями достижения результатов и целевыми показателями, функциональными блоками и предлагаемыми потребностями в ресурсах. Мероприятия, показатели достижения результатов и базовые и целевые показатели, приводимые в таблице, взяты из стратегического плана на 2014—2017 годы.

Таблица 2

Сводная таблица результатов и ресурсов, 2016—2017 годы

(В млн. долларов США)

Результат/мероприятие — таблица результатов развития	Ключевой показатель эффективности	Последние данные (базовые показатели)	Целевой показатель на 2017 год	Функциональный блок	Регулярные ресурсы	Прочие ресурсы	Возмещение расходов	Итого
Обеспечение руководящей роли и участия женщин в процессах принятия решений на всех уровнях	-	-	-	-	46,3	104,1		150,4
Расширение экономических прав и возможностей женщин, в первую очередь самых бедных и изолированных, а также пользования ими преимуществами развития	-	-	-	-	46,3	104,1		150,4
Создание для женщин и девочек жизни без насилия	-	-	-	-	48,4	108,8		157,2
Поддержание мира и безопасности и оказание гуманитарной помощи при участии и руководящей роли и женщин, и мужчин в равной мере	-	-	-	-	35,8	80,4		116,2
Управление и национальное планирование на основе полной ответственности за выполнение обязательств и приоритетов в сфере гендерного равенства	-	-	-	-	27,4	61,5		88,9
Внедрение комплексной системы глобальных норм, политики и стандартов в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, которая динамично развивается, соответствует новым и возникающим проблемам, задачам и возможностям и применяется на практике правительствами и другими заинтересованными сторонами на всех уровнях	-	-	-	-	6,3	14,2		20,5
Итого					210,6	473,0		683,6

Сводная таблица результатов и ресурсов на 2016—2017 годы (млн. долларов США)								
Результат/мероприятие — таблица результатов развития	Ключевой показатель эффективности	Последние данные (базовые показатели)	Целевой показатель на 2017 год	Функциональный блок	Регулярные ресурсы	Прочие ресурсы	Возмещение расходов	Итого
1.1 Руководящая роль Структуры «ООН-женщины», координация и поощрение ответственности за исполнение обязательств в сфере гендерного равенства во всей системе Организации Объединенных Наций	Доля планов исправления ситуации, представленных структурами Организации Объединенных Наций в рамках Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и рассмотренных Структурой «ООН-женщины»	100%	100%	Слаженность и координация блоков в Организации Объединенных Наций				
	Количество учреждений, которые отслеживают выделение и расходование ресурсов в соответствии с индикаторами проведения политики обеспечения гендерного равенства, утвержденными в рамках процесса обеспечения качества (измеряется на основе Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин), и подают соответствующие отчеты [четырехгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	14 учреждений ООН составляют отчеты с использованием индикатора проведения политики обеспечения гендерного равенства	15			2,9		2,9
	Количество страновых групп Организации Объединенных Наций, применяющих показатели оценки работы в области обеспечения гендерного равенства (бюллетени по гендерным вопросам или аналогичные инструменты, позволяющие оценить обязательства и эффективность работы в рамках РПООНПР или Стратегических рамок Организации Объединенных Наций в стране)	39 страновых групп Организации Объединенных Наций	47			3,5		3,5
	Доля готовых РПООНПР и документов по общим страновым программам (ДОСП) с указанием измеримых и конкретных результатов и ресурсов в сфере обеспечения гендерного равенства [четырехгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	40% РПООНПР, подготовленных в период 2011—2012 годов, характеризуются высоким уровнем достижения результатов в сфере гендерного равенства	60% утвержденных РПООНПР и ДОСП			21,1		21,1
1.2 Эффективные партнерства между Структурой «ООН-женщины» и основными заинтересованными сторонами, в т. ч. гражданским обществом, частным сектором, региональными и международными организациями	Количество учрежденных консультативных групп по гражданскому обществу (КГГО)	Создано 40 КГГО	Учреждена и функционирует 51 КГГО	Внешние корпоративные связи и партнерства		3,4		3,4
	Количество учрежденных партнерств в частном секторе	В 2014 г. создано 12 партнерств в частном секторе на корпоративном уровне	12 партнерств в частном секторе на корпоративном уровне					
Итого					31,0	-	-	31,0

Сводная таблица результатов и ресурсов на 2016—2017 годы (млн. долларов США)								
Результат/мероприятие — таблица результатов развития	Ключевой показатель эффективности	Последние данные (базовые показатели)	Целевой показатель на 2017 год	Функциональный блок	Регулярные ресурсы	Прочие ресурсы	Возмещение расходов	Итого
ОЭР2. Формирование прочной культуры обучения навыкам управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, представления отчетности, управления знаниями и оценки								
2.1 Применение Структурой «ООН-женщины» принципов управления, ориентированного на достижение конкретных результатов	Доля страновых/многострановых программ, демонстрирующих четкую цепочку результатов от РПООНПР и использование общих принципов ГОООНВР в сфере управления, ориентированного на конкретные результаты [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	100%	100%	Планирование программ, техническое руководство программами и поддержка	11,2		4,4	15,5
	Наличие базовых и целевых значений по всем показателям Стратегического плана (СП) на корпоративном, региональном и страновом уровнях [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	Базовые и целевые значения установлены примерно для 95% показателей результатов развития и управления в СП (2014—2017 годы)	100% к концу 2017 года	Поддержка надзорных, управленческих и оперативных функций местных/страновых отделений	16,8			16,8
	Доля программных средств, выделенных на укрепление национального потенциала [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]		39%					40%
2.2 Признание Структурой «ООН-женщины» в качестве авторитетного центра знаний по вопросам достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин во всем мире	Количество цитирований основных докладов Структуры «ООН-женщины» («Улучшение положения женщин в мире» (POWW) и «Мировой обзор о роли женщин в развитии» (WS))	Базовые показатели: POWW — 468; WS — 373	WS — 39 (увеличение на 9,5%)	Информационно-пропагандистская деятельность в области политики и управление знаниями	15,5			15,5
	Количество уникальных посещений виртуальных платформ ²	Базовый показатель — 1 290 000	1 495 000					
	Количество учреждений Организации Объединенных Наций, использующих учебные программы, разработанные Структурой «ООН-женщины»	48	53					
	Количество стран, участвующих в обмене знаниями при поддержке Структуры «ООН-женщины» (в том числе в рамках сотрудничества Юг — Юг или трехстороннего сотрудничества) [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	58	78					
2.3 Формирование четкой доказательной базы по итогам качественной оценки внедрения Стратегического плана для обучения, принятия решений и подотчетности	Степень реагирования руководителей на согласованные рекомендации	В 2012 году отклики получены от 86% руководителей	В 100% случаев ответы от руководства были получены в течение 6 недель после завершения оценки	Корпоративный надзор	5,8		0,7	6,4
	Доля средств программного бюджета, выделенных на оценку	2,2 % (2014 год)	3%					
	Количество децентрализованных оценок в рамках СП в год	21 (2014 год)	Ежегодно проводится 30 децентрализованных оценок					
	Количество корпоративных оценок в рамках СП в год	1 (2014 год)	Ежегодно проводится 2 корпоративных оценки					
Итого					49,3	-	5,0	54,3

¹ Базовые показатели по состоянию на конец 2014 года, если не указано иначе.

² Целевые и базовые показатели будут пересмотрены и уточнены в ходе Промежуточного обзора стратегического плана на период 2016—2017 годов

³ Виртуальные платформы Структуры «ООН-женщины»: онлайн-база данных по распространению знаний в целях содействия расширению экономических возможностей женщин, платформа Структуры «ООН-женщины» для электронного обучения, система профессиональной подготовки членов сообщества специалистов-практиков в области гендерного равенства, Реестр экспертов и инструкторов Структуры «ООН-женщины», веб-портал по вопросам гендерного равенства и ВИЧ/СПИДа, веб-сайт программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета, iknowpolitics.org

Сводная таблица результатов и ресурсов на 2016—2017 годы (млн. долларов США)								
Результат/мероприятие — таблица результатов развития	Ключевой показатель эффективности	Последние данные (базовые показатели)	Целевой показатель на 2017 год	Функциональный блок	Регулярные ресурсы	Прочие ресурсы	Возмещение расходов	Итого
3.1 Эффективное руководство и управление в целях осуществления мандата и миссии Структуры «ООН-женщины»	Доля осуществляемых результатов и мероприятий в рамках Стратегического плана [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	79% показателей в рамках механизма оценки результатов развития на 2012—2013 годы соответствовали плановым значениям на конец 2012 года; 58% показателей в рамках механизма оценки результатов управления соответствовали плановым значениям на конец 2012 года	80%	Руководство и корпоративное управление	5,0		1,3	6,4
3.2 Наличие потенциала и подотчетность персонала Структуры «ООН-женщины» в сфере достижения результатов по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин	Доля программных расходов (основных и неосновных)	85% — основные 86% — неосновные	Выполнение как минимум 75% установленного уровня (нарастающим итогом, не считая предоплат)	Корпоративное управление людскими ресурсами	6,2		1,3	7,5
3.3 Поощрение Структурой «ООН-женщины» культуры управления рисками, подотчетности, унификации методов работы и прозрачности своей деятельности	Доля отделений Структуры «ООН-женщины», которые включены в группу высокого риска по итогам оценки и подлежат либо внутренней, либо внешней ревизии 4 Доля выполненных в установленный срок рекомендаций по итогам внутренней ревизии Доля выполненных в установленный срок рекомендаций по итогам внешней ревизии Соответствие всей деятельности Структуры «ООН-женщины» требованиям Системы управления безопасностью Организации Объединенных Наций 5 Структура «ООН-женщины» публикует данные по своим программам в рамках Международной инициативы в отношении прозрачности помощи (МИТП) Принятие упрощенного и унифицированного внутреннего процесса составления программ для страновых отделений Структуры «ООН-женщины» [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности] Доля страновых отделений Структуры «ООН-женщины», использующих общие услуги в сфере закупок, людских ресурсов и ИТ [четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	100% 75% 75% Соответствие на 90% к 2015 году Завершены этапы 2 и 3 В качестве временной меры введена система документов о стратегии и годовых планов работы. Завершены пересмотр Руководства по программе и операциям и этап 1 внедрения системы управления ресурсами 100%	100% 90% 100% Соответствие на 100% к 2017 году Завершение всех этапов и информирование доноров о реализации программ в рабочем порядке через МИТП К концу 2016 года ожидается завершение оптимизации программных процессов и внедрения системы управления ресурсами 100%	Корпоративные финансы, информационные системы и телекоммуникации, администрирование Глобальная безопасность персонала и помещений	10,9		0,5	11,4
Итого					22,1	-	3,1	25,2

Сводная таблица результатов и ресурсов на 2016—2017 годы (млн. долларов США)												
Результат/мероприятие — таблица результатов развития	Ключевой показатель эффективности	Последние данные (базовые показатели)	Целевой показатель на 2017 год	Функциональный блок	Регулярные ресурсы	Прочие ресурсы	Возмещение расходов	Итого				
ОЭР4. Привлечение и распределение ресурсов												
4.1 Совершенствование использования ресурсов за счет управления бюджетом, финансами, людскими ресурсами и ИТ	Доля донорских отчетов Структуры «ООН-женщины», отвечающих стандартам качества	84% (2014 год)	80%	Руководство деятельностью и отделениями на местах, в т. ч. корпоративные финансы, информационные системы и телекоммуникации, администрирование	61,1		13,7	74,8				
	Средний срок определения подходящих кандидатов и завершения процесса найма	15 недель	15 недель									
	Показатель доступности и периода работоспособности корпоративных систем ИКТ	99%	99%									
4.2 Расширение и диверсификация ресурсной базы для удовлетворения потребностей в стимулирующей и технической поддержке и предоставлении стратегических грантов со стороны Структуры «ООН-женщины»	Соотношение совокупных основных расходов, направленных на реализацию программ, и неосновных расходов [четырёхгодовой всеобъемлющий обзор политики в области оперативной деятельности]	35% и 55%, соответственно	уточняется	Поддержка надзорной, управленческой и оперативной функций в отделениях на местах								
	Общая сумма привлеченных регулярных ресурсов	163,6 млн. долларов США в 2014 году	200 млн. долларов США (2017 год)						Внешние корпоративные отношения и партнерства, коммуникации и мобилизация ресурсов	3,3	3,0	6,3
	Общая сумма привлеченных прочих ресурсов	159,1 млн. долларов США в 2014 году	250 млн. долларов США (двухгодовой период 2017 года)									
4.3 Наличие потенциала и систем коммуникаций Структуры «ООН-женщины» в качестве основы для эффективного осуществления информационно-пропагандистской деятельности в сфере обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Количество государств-членов, пополняющих основные ресурсы Структуры «ООН-женщины»	На конец 2014 года взносы в бюджет Структуры «ООН-женщины» осуществляли 143 государства-члена	Привлечено и удержано как минимум 120 государственных доноров, из которых 20% в рамках многолетних договоренностей	Увеличение на 15%	Внешние корпоративные отношения и партнерства, коммуникации и мобилизация ресурсов	2,7	2,1	4,8				
	Рост числа репортажей в мировых СМИ о Структуре «ООН-женщины», ее приоритетах и программной деятельности (в процентах)	14 000 уникальных новостных сообщений в ведущих новостных СМИ в 2014 году	Увеличение на 10%									
	Рост числа уникальных посетителей веб-сайтов Структуры «ООН-женщины» и Womenwatch (в процентах)	3 млн. в 2014 году	Увеличение на 75%									
	Рост числа пользователей, отслеживающих публикации в социальных сетях Структуры «ООН-женщины» по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (в процентах)	1,9 млн. в 2014 году										
Итого					67,1	-	18,8	86,0				
Итого ОЭР					169,5	-	27,0	196,4				
Всего					380,1	473,0	27,0	880,0				

Все числа округлены до 0,1 миллиона

¹ Базовые показатели по состоянию на конец 2014 года, если не указано иначе.

² Целевые и базовые показатели будут пересмотрены и уточнены в ходе Промежуточного обзора стратегического плана на период 2016—2017 годов

³ Виртуальные платформы Структуры «ООН-женщины»: онлайн-база данных по распространению знаний в целях содействия расширению экономических возможностей женщин, платформа Структуры «ООН-женщины» для электронного обучения, система профессиональной подготовки членов сообщества специалистов-практиков в области гендерного равенства, Реестр экспертов и инструкторов Структуры «ООН-женщины», веб-портал по вопросам гендерного равенства и ВИЧ/СПИДа, веб-сайт программы по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета, iknowpolitics.org

⁴ По итогам оценки 12,5% отделений Структуры «ООН-женщины» попали в группу высокого риска и все подлежат либо внутренней, либо внешней ревизии. И внутренняя, и внешняя ревизия проводятся с учетом рисков. Выбор отделений для проведения ревизии основан на оценке рисков. В 2014 году и внутренняя, и внешняя ревизия проводились в 7 отделениях (в т. ч. в Центральных учреждениях) из 56 отделений Структуры «ООН-женщины»

⁵ Структура «ООН-женщины» подняла планку и теперь учитывает больше факторов при проведении оценки соответствия Системе управления безопасностью Организации Объединенных Наций. В результате новым критериям соответствует меньшее число отделений.

1. Выделение ресурсов на мероприятия в области развития

62. В ходе обзора расходов, понесенных в 2014 году, было установлено, что а) 15 процентов программных средств были израсходованы на цели учета мнения, обеспечения участия и руководящей роли женщин; б) 20 процентов программных средств были израсходованы на цели расширения экономических прав и возможностей женщин; в) 25 процентов программных средств были израсходованы на цели прекращения насилия в отношении женщин; г) 16 процентов программных средств были израсходованы на цели работы по вопросам женщин, мира и безопасности; е) 10 процентов программных средств были израсходованы на цели управления и национального планирования для выполнения обязательств и приоритетов в области гендерного равенства; и ф) 5 процентов⁴ программных средств были израсходованы на цели поощрения глобальных норм, стратегий и стандартов в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. (Приблизительно 9 процентов программных средств были классифицированы как «межтематические», т. е. они были распределены между несколькими приоритетными областями.)

63. Эти расходы иллюстрируют, насколько Структура «ООН-женщины» удовлетворила национальные потребности в рамках имеющихся ресурсов. Национальные потребности превышают объем имеющихся ресурсов и, вероятно, сейчас, когда Структура полностью внедрила свою региональную архитектуру, они будут расти. Исходя из этого, Структура «ООН-женщины» будет использовать данные о предыдущих ассигнованиях для распределения сметных ресурсов между областями деятельности, определенными в стратегическом плане на основе результатов в области развития.

64. Средства распределяются следующим образом:

а) 22 процента средств — на цели обеспечения руководящей роли и участия женщин в процессах принятия решений на всех уровнях;

б) 22 процента средств — на цели расширения экономических прав и возможностей женщин, в первую очередь самых бедных и изолированных, а также для того, чтобы они могли пользоваться преимуществами развития;

в) 23 процента — на цели создания для женщин и девочек жизни без насилия;

г) 17 процентов — на цели поддержания мира и безопасности и оказания гуманитарной помощи при участии и руководящей роли женщин;

е) 13 процентов — на цели управления и национального планирования на основе полной ответственности за выполнение обязательств и приоритетов в сфере гендерного равенства.

⁴ Этот показатель не отражает в полной мере объем осуществляемой на местах работы в поддержку национального применения глобальных норм и стандартов и содействия их развитию.

2. Выделение ресурсов на цели повышения организационной эффективности и результативности

65. На проведение мероприятий, направленных на повышение организационной эффективности и результативности, ресурсы выделяются в соответствии с унифицированной методикой, утвержденной Исполнительным советом. Таким образом, средства выделяются на: а) деятельность в области развития (раздельно: эффективность развития и программы); б) деятельность по координации вопросов развития в Организации Объединенных Наций; в) деятельность в области управления; и г) деятельность специального назначения. Общий объем испрашиваемых валовых ассигнований в размере 196,4 миллиона долларов США рассчитывается на основе этой классификации расходов.

66. Калькуляция расходов на цели повышения организационной эффективности и результативности проводится в рамках функциональных блоков, представляющих собой объединения организационных подразделений, которые осуществляют деятельность по проведению запланированных мероприятий. Поскольку функциональные блоки объединяют в себе ряд организационных подразделений, занимающихся проведением определенных мероприятий, в принятой Исполнительным советом таблице бюджетных показателей, ориентированных на достижение результатов, они представляют собой концептуальное связующее звено между результатами и ресурсами.

67. На данный момент Структура «ООН-женщины» разрабатывает усовершенствованный модуль управления по результатам, который позволит более качественно составлять бюджеты по отдельным направлениям деятельности и более точно отслеживать достигнутые результаты по каждому из таких направлений.

D. Сводная информация об увеличении и сокращении показателей сводного бюджета

68. В таблице 3 показано распределение предлагаемой суммы дополнительных расходов на обеспечение организационной эффективности и результативности (общезарядный бюджет) в рамках сводного бюджета по категориям. Увеличение, в основном, связано с реализацией ранее утвержденной минимальной структуры организации в некоторых отделениях, на которые не выделялось никаких средств из общезарядного бюджета; тем самым достигается корректное распределение расходов по категориям и по источникам финансирования.

Таблица 3
Сводная информация об увеличении и сокращении показателей
(В млн. долларов США)

	<i>Итого</i>	<i>Увеличение (сокращение), %</i>
I. Общеорганизационный бюджет на 2014—2015 годы		
Добровольные взносы в общеорганизационный бюджет	176,9	—
Итого	176,9	—
II. Увеличение и сокращение расходов (недискреционное)		
1. Инфляция и расходы по персоналу (штатному и внештатному)	3,4	2,0
2. Возмещение расходов системы координатора-резидента Организации Объединенных Наций / Объединенной инспекционной группы (внештатные)	0,3	0,2
3. Услуги возмещения ПРООН (внештатные)	0,9	0,5
4. Повышение арендной платы	0,3	0,2
5. Прямые расходы по проектам — ревизия (внештатные)	(0,9)	(0,5)
6. Прямые расходы по проектам — безопасность (внештатные)	(0,6)	(0,3)
Итого чистое увеличение суммы расходов и недискреционных затрат	3,4	2,0
III. Инвестирование в организацию (увеличение объема)		
1. Повышение оперативной эффективности и результативности в сфере закупок и юридической поддержки (штатные)	0,6	0,3
2. Нарастивание потенциала в сфере межправительственной поддержки, мобилизации ресурсов и гражданского общества (штатные)	1,4	0,8
3. Поддержка координационной деятельности в сфере актуализации гендерной проблематики в Организации Объединенных Наций (штатные)	0,6	0,3
4. Новые отделения в рамках региональной архитектуры: Сомали, Индонезия (штатные)	1,4	0,8
5. Региональная архитектура: Бурунди, Судан, Мали, Бангладеш, Египет (штатные)	1,7	1,0
6. Базовый оперативный бюджет отделений на местах, указанных выше в пп. 4 и 5 (внештатные)	0,7	0,4
Итого увеличение в связи с ростом объемов	6,4	3,6
IV. Перенос финансирования из программных бюджетов в общеорганизационный		
1. Региональная архитектура: Судан, Бурунди, Сьерра-Леоне, Кения (штатные)	2,3	1,3
2. Региональная архитектура: Судан, Бурунди, Сьерра-Леоне, Кения (внештатные)	0,6	0,3
3. Укрепление функции оценки (штатные)	2,6	1,4

	<i>Итого</i>	<i>Увеличение (сокращение), %</i>
4. Укрепление функции оценки (внештатные)	1,5	0,8
Итого увеличение за счет переноса расходов	6,9	3,9
Всего увеличение	16,8	9,5
V. Бюджетная дисциплина		
Доля вакантных должностей (штатные)	2,8	1,6
Итого прочие сокращения	2,8	1,6
VI. Чистое увеличение (сокращение)	19,5	11,1
VII. Прогноз суммы общеорганизационного бюджета на 2016—2017 годы	196,4	
VIII. Прогноз объема поступлений в общеорганизационный бюджет	(27,0)	
IX. Чистый прогноз суммы бюджета на 2016—2017 годы	169,4	

1. Расходы по персоналу

69. Расходы по персоналу увеличиваются на общую сумму в размере 13,9 миллиона долларов США (в чистом выражении) со 125,8 миллиона долларов США в утвержденном общеорганизационном бюджете на 2014–2015 годы до 139,7 миллиона долларов.

Недискреционные

а) Оклады сотрудников рассчитываются на основе ставок, утвержденных Комиссией по международной гражданской службе и принятых для соответствующих мест службы, а также на основе разрядов должностей, что не позволяет уменьшить последствия увеличения окладов для бюджета. Фактическое повышение этих расходов с 2014–2015 годов по 2016–2017 годы наряду с общим для всей Структуры инфляционным ростом на уровне 2 процента приводит к увеличению общего объема этих расходов на 3,4 миллиона долларов США для всех 462 должностей.

Дискреционные

б) Оставшаяся сумма в размере 10,5 миллиона долларов США соответствует реальному увеличению фонда оплаты труда, обусловленному испрашиваемым добавлением 31 должности, как подробно описано в таблице 3 (см. выше).

в) Доля вакантных должностей в рамках бюджета немного сократилась — с 7 процентов до 5 процентов, — это свидетельствует о том, что Структура «ООН-женщины» становится более зрелой. В течение текущего двухгодичного периода доля вакантных должностей сократилась, и представляется разумным предположить, что в дальнейшем степень замещения вакансий в данной организации будет относительно более высокой. Это привело к увеличению суммы, предусмотренной на покрытие расходов по персоналу, на 2,8 миллиона долларов США.

2. Расходы, не связанные с персоналом

70. Увеличение расходов, не связанных с персоналом, обусловлено только ростом расходов на сумму 2,8 миллиона долларов США и инфляцией. Из этой суммы 1,3 миллиона долларов США относятся к пяти вышеуказанным отделениям на местах и 1,5 миллиона долларов США — к функции оценки. Из суммы 2,8 миллиона долларов США 2,1 миллиона долларов США, или 75 процентов, соответствуют переносу расходов из бюджетов по основным программам в общеорганизационный бюджет.

71. В рамках Централных учреждений объем расходов, не связанных с персоналом, остался на том же уровне, что и в 2014–2015 годах, что способствовало сокращению доли расходов на деятельность в области управления по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом.

72. Ожидается, что Структура «ООН-женщины» выплатит дополнительно 0,3 миллиона долларов США в течение данного двухгодичного периода на покрытие расходов координатора-резидента Организации Объединенных Наций и Объединенной инспекционной группы. В дополнение к этому в течение двухгодичного периода прогнозируется дополнительная потребность в объеме 0,9 миллиона долларов США на начисления, связанные с ПРООН. Эти расходы относятся преимущественно к услугам расчета заработной платы, стоимость которых зависит от штатной численности в организации.

73. Также ожидается, что в течение указанного двухгодичного периода арендная плата, вносимая Структурой «ООН-женщины», вырастет на 0,3 миллиона долларов США.

74. Вышеупомянутое увеличение расходов компенсируется прямым отнесением расходов — в частности, на проведение ревизии на местах и обеспечение безопасности — на конкретные проекты. Такое отнесение соответствует Межучрежденческой унифицированной методике возмещения расходов и практике возмещения расходов, которой, как ожидается, будет руководствоваться Структура «ООН-женщины»; таким образом расходы корректно распределяются между источниками финансирования — как регулярными, так и прочими.

Е. Сводная информация об изменениях в штатном расписании

75. Добавление в штатное расписание 31 новой должности стало основным фактором реального роста бюджета. Обоснование и пояснение этих запросов изложены ниже.

1. Отделения на местах

76. Следующие предложения направлены на усиление присутствия Структуры «ООН-женщины» на страновом уровне.

а) Бурунди, Сьерра-Леоне и Судан: Структура «ООН-женщины» предлагает ввести в каждом из этих отделений по три должности, финансируемые из общеорганизационного бюджета (1 сотрудник класса С-5, 1 национальный сотрудник-специалист, 1 сотрудник класса О-6), поскольку на данный момент там отсутствуют должности, финансируемые из общеорганизационного бюджета. Это соответствует оценке потенциала отделений на местах, в рамках ко-

торой предписывается укомплектовывать их как минимум 3–5 сотрудниками, содержание которых осуществляется за счет общеорганизационного бюджета. Из этих девяти должностей шесть финансируются из средств, выделенных на реализацию основных программ; предлагается перевести их в общеорганизационный бюджет.

b) Индонезия и Сомали: В этих двух недавно утвержденных отделениях предлагается ввести по три должности, финансируемых из общеорганизационного бюджета (1 сотрудник класса С-5, 1 национальный сотрудник-специалист, 1 сотрудник класса О-6).

c) Структура «ООН-женщины» предлагает учредить в четырех отделениях должности заместителей сотрудников класса С-4 в дополнение к должностям, утвержденным в рамках общеорганизационного бюджета на 2014–2015 годы. По итогам обзора отделений, в которых на данный момент отсутствуют заместители, с учетом потребностей, запросов и потенциала роста Структура «ООН-женщины» предлагает учредить должности заместителей в следующих отделениях:

i) Бангладеш — крупный получатель официальной помощи в целях развития, пользующийся мощной поддержкой со стороны правительства и доноров для осуществления работы в сфере обеспечения гендерного равенства;

ii) Египет — самое быстрорастущее отделение Структуры «ООН-женщины» в мире, но оно сталкивается с серьезными проблемами в отношении достижения результатов и управления в целом, что ставит под угрозу и развитие отделения, и отношение к Структуре «ООН-женщины» со стороны ключевых партнеров;

iii) Кения — страна, в которой Структура «ООН-женщины» обладает большим опытом мобилизации ресурсов, но и существенным потенциалом для дальнейшего роста, в том числе за счет создания крупных национальных, субрегиональных и региональных партнерств с частным сектором; на данный момент эта должность финансируется за счет средств, предназначенных для реализации основных программ; предлагается перенести эту статью расходов в общеорганизационный бюджет;

iv) Мали — отделение, имеющее потенциал стать ведущим в формирующемся портфеле проектов Структуры «ООН-женщины» в области борьбы с воинствующим экстремизмом.

2. Центральные учреждения

77. Следующие предложения направлены на укрепление институционального потенциала в ключевых областях координации и актуализации гендерной проблематики, стратегических партнерств и мобилизации ресурсов, гражданского общества и поддержки в юридических вопросах и закупках:

a) Специалист по мобилизации ресурсов в частном секторе — С-3 (новая должность):

i) Привлечение финансирования из новых источников, в том числе из средств частного сектора, регулярных и прочих ресурсов, является непременным условием дальнейшего развития Структуры «ООН-

женщины». Кроме того, оно предусмотрено стратегией усиленной мобилизации ресурсов, которую Исполнительный совет предложил разработать Структуре «ООН-женщины» в своем решении 2013/6;

ii) На данный момент Структура «ООН-женщины» обладает минимальным потенциалом для мобилизации ресурсов в частном секторе, а потенциал мобилизации целевого финансирования из средств частного сектора отсутствует в принципе. Задача такого сотрудника состоит в том, чтобы содействовать осуществлению принятой в Структуре стратегии мобилизации ресурсов и достижению целевых показателей в отношении неосновных ресурсов;

iii) Этот специалист также будет оказывать помощь в деятельности Структуры «ООН-женщины» за счет проведения работы в рамках существующих партнерств с частным сектором, в частности, реализации растущего потенциала партнерств с членами Консультативного совета по вопросам руководящей роли частного сектора;

b) Консультант по вопросам партнерств и политики — С-5 (новая должность):

i) Задача данного специалиста состоит в дальнейшем развитии деятельности Структуры «ООН-женщины» путем предоставления консультаций и поддержки заместителю Исполнительного директора Бюро по межправительственной поддержке и стратегическим партнерствам по ключевым стратегическим процессам и мероприятиям, как внутри, так и вне организации;

ii) В соответствии с рекомендацией Управления служб внутреннего надзора, данной по итогам последней оценки нормотворческой деятельности Структуры, такой консультант будет способствовать укреплению взаимосвязей между нормотворческим, политическим, оперативным и координационным аспектами деятельности Структуры, в том числе оказывать помощь в этой сфере отделениям на местах. Консультант будет обеспечивать поддержку, консультирование и взаимодействие с ключевыми заинтересованными сторонами, в том числе с правительствами, системой Организации Объединенных Наций, частным сектором, гражданским обществом и фондами в отношении нормотворческой деятельности, мобилизации ресурсов и информационно-пропагандистской деятельности;

iii) Также ожидается, что консультант будет участвовать в последующей деятельности и обзорах, связанных с предметными рабочими группами и процессами, такими как повестка дня в области развития на период после 2015 года, финансирование развития, изменение климата, Комиссия по положению женщин и последующая деятельность по итогам 20-летнего обзора и оценки хода осуществления Пекинской платформы действий;

iv) Консультант будет взаимодействовать с постоянными миссиями, учреждениями Организации Объединенных Наций и партнерами из гражданского общества и частного сектора для обеспечения эффективного управления и слаженности;

c) Консультант по вопросам координации актуализации гендерной проблематики — С-5 (новая должность):

i) Хотя актуализация гендерной проблематики уже является ключевым аспектом координационной работы Структуры, необходимо продолжить углублять и укреплять ее потенциал в сфере руководства, координации и поощрения развития потенциала и подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Консультант будет отвечать в первую очередь за учет гендерной тематики во всей программах и политике в системе Организации Объединенных Наций, а также за наращивание поддержки со стороны системы государствам-членам в совершенствовании выполнения обязательств, касающихся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

ii) Кроме того, этот специалист будет обеспечивать стратегическое консультирование и поддержку межучрежденческой и общесистемной деятельности отдела, направленной на активизацию работы по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности, посредством актуализации гендерной проблематики;

iii) В рамках последующей деятельности по итогам 20-летнего обзора и оценки хода осуществления Пекинской платформы действий и повестки дня в области развития на период после 2015 года консультант будет оказывать существенную поддержку в сфере участия Структуры «ООН-женщины» в ключевых межучрежденческих механизмах для обеспечения надлежащего внимания к вопросам гендерного равенства;

iv) Кроме того, консультант будет представлять Структуру «ООН-женщины» и участвовать в деятельности межучрежденческих рабочих групп для обеспечения учета вопросов гендерного равенства в обсуждениях и мероприятиях, содействовать наращиванию потенциала актуализации гендерной проблематики внутри и вне Структуры «ООН-женщины» посредством выпуска полезных информационных продуктов и выявлять ключевые проблемы, возможности и практические наработки в сфере поощрения гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики;

d) Специалист по программам в сфере гражданского общества — С-4 (новая должность):

i) Потребность в дополнительной должности вызвана необходимостью оказывать поддержку по данному вопросу организациям гражданского общества и женским организациям на местах, а также местным отделениям Структуры «ООН-женщины»;

ii) Специалист по программам будет развивать и создавать партнерства с существующими и новыми партнерами и заинтересованными сторонами, представляющими гражданское общество, и оказывать поддержку консультативным группам по гражданскому обществу на местах;

iii) Эта должность позволит обеспечить дополнительную поддержку, необходимую для разработки стратегий информационно-пропагандистской деятельности для новых групп гражданского общества;

iv) Кроме того, благодаря введению этой должности будет усилена поддержка, оказываемая Комиссии по положению женщин и другим межправительственным структурам в сфере наращивания вклада гражданского общества в процессы нормотворчества и соответствующие мероприятия;

e) Юрист — С-3 (новая должность):

i) В Структуре «ООН-женщины» на данный момент предусмотрена только одна должность юриста — уровня С-4. Для обеспечения непрерывности деятельности юридического подразделения испрашивается добавление еще одной должности на уровне С-3;

ii) Юрист обеспечит дополнительную правовую поддержку местным и региональным отделениям, в том числе просвещение и обучение; помощь в сфере создания и укрепления системы управления, в том числе формирования новых руководящих органов, политики, процедур и корпоративных шаблонов; надлежащее внимание к ускорению мобилизации ресурсов, в том числе за счет привлечения частного сектора; поддержку в регламентировании отношений Структуры «ООН-женщины» с правительствами принимающих стран;

iii) Юрист будет заниматься обработкой растущего числа правовых вопросов, возникающих в сфере людских ресурсов, в том числе проблем, связанных с управлением результатами работы, поведением, дисциплиной, домогательствами и преследованиями, а также заявлениями в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций;

iv) Кроме того, юрист будет участвовать в расследованиях Управления ревизии и расследований ПРООН, число которых растет, и заниматься возрастающим объемом выявляемых случаев нарушений, передаваемых руководству для принятия мер в рамках законодательной основы Структуры «ООН-женщины»;

f) Младший сотрудник по закупкам (О-7):

i) Этот запрос напрямую связан с замечанием внутренних ревизоров о наличии существенных недостатков в функционировании службы закупок, ее структуре, потенциале и механизмах управления и о недостаточном мониторинге и надзоре децентрализованных подразделений закупок со стороны Структуры «ООН-женщины»;

ii) Младший сотрудник по закупкам будет осуществлять надзор за закупками, в частности мониторинг корпоративной деятельности в сфере закупок, проверку заключаемых сделок и отслеживание пороговых значений, требующих передачи дела в обзорные комитеты;

iii) Дополнительный сотрудник также поможет наладить управление рисками в сфере закупок посредством систематического мониторинга и надзора за деятельностью децентрализованных подразделений как в Центральных учреждениях, так и в отделениях на местах;

iv) Благодаря введению этой должности Структура «ООН-женщины» сможет более эффективно выполнять задачи по программам и осуществлять свой мандат.

3. Оценка

78. В ответ на выраженную в решении 2015/1 Исполнительного совета просьбу о включении в сводный бюджет Структуры «ООН-женщины» на 2016—2017 годы отдельной бюджетной статьи о деятельности в области оценки, которая будет рассмотрена Исполнительным советом, в целях достижения показателя выделения на эту деятельность 3 процентов бюджета по программам, Структура постепенно переносит расходы на проведение оценки из бюджетов основных программ в общеорганизационный бюджет. В 2016—2017 годах предлагается перевести в общеорганизационный бюджет шесть дополнительных должностей в сфере проведения оценки (3 сотрудника класса С-3 и 3 сотрудника класса С-4), которые ранее финансировались за счет средств, предназначенных на реализацию основных программ, и 50 процентов расходов на осуществление программ Независимого управления оценки.

4. Реклассификация должностей в сторону повышения

79. Кроме того, Структура «ООН-женщины» предлагает реклассифицировать три должности в сторону повышения с уровня С-5 до уровня Д-1:

а) Главный специалист по коммуникациям и информационно-пропагандистской деятельности — Д-1 (повышение с уровня С-5):

i) Подразделение коммуникаций стремительно развивалось благодаря значительному расширению информационно-пропагандистской и просветительской деятельности и приобрело стратегическую значимость. Эта должность имеет ключевое значение с точки зрения обеспечения заметности, надлежащего управления символикой и стратегического позиционирования организации в различных видах средств массовой информации, а также коммуникации и взаимодействия на высоком уровне с государствами-членами, донорами, частным сектором и общественностью и уменьшения риска подрыва репутации;

ii) С момента своего основания Структура «ООН-женщины» стала ведущим в мире центром осуществления информационно-пропагандистской деятельности по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура существенно расширилась и привлекла внимание новых групп и аудиторий, особенно за счет проведения значимых информационно-пропагандистских мероприятий и масштабных кампаний в средствах массовой информации, таких как кампании «Он за нее», «Расширение возможностей женщин — расширение возможностей всего человечества. Помните об этом!», «Планета 50:50. За достижение гендерного равенства к 2030 году» и «Сообща покончим с насилием в отношении женщин», а также организации диалога между представителям разных поколений в рамках пятьдесят девятой сессии Комиссии по положению женщин;

iii) Для того чтобы успешно инициировать и в дальнейшем развивать информационно-пропагандистские мероприятия Структуры «ООН-женщины» для партнеров на мировом, региональном и страновом уровнях, предлагается повысить статус этой должности до соответствующего ей уровня Д-1, как это принято в других структурах в системе Организации Объединенных Наций;

b) Главный специалист по гражданскому обществу и руководству — Д-1 (повышение с уровня С-5):

i) За последние четыре года уникальная и ключевая роль Структуры «ООН-женщины» в привлечении гражданского общества и создании партнерств с женскими организациями в целях достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин заметно возросла. Главный специалист по гражданскому обществу Структуры «ООН-женщины» является не только основным ответственным лицом в сфере взаимодействия с партнерами Структуры, представляющими гражданское общество, в рамках деятельности Комиссии по положению женщин и на других площадках, но и центральным участником Глобальной консультативной группы по вопросам гражданского общества и механизмов на мировом, региональном и национальном уровнях; он также отвечает за расширение взаимодействия Структуры с гражданским обществом на всех уровнях, в том числе в рамках деятельности по решению гендерных вопросов при участии организаций гражданского общества, имеющих более широкую направленность и занимающихся проблемами развития, окружающей среды и изменения климата, а также мира и безопасности;

ii) Гражданское общество является крупной, сложной и разнородной группой, что требует от главного специалиста Структуры «ООН-женщины» знаний, опыта и авторитета для того, чтобы предметно взаимодействовать с организациями на высшем уровне и представлять мандат Структуры в этой разнородной аудитории посредством формирования партнерств в области накопления знаний, реализации программ и осуществления информационно-пропагандистской деятельности;

c) Главный специалист по политике, исследовательской работе и данным — Д-1 (повышение с уровня С-5):

i) Структура «ООН-женщины» занимает особое положение, что позволяет ей заполнить важную брешь посредством проведения исследований и предоставления данных, необходимых для осуществления глобального мандата Структуры в области гендерного равенства. Главный специалист по политике, исследовательской работе и данным имеет широкий круг обязанностей по предоставлению сведений, которые служат основой информационно-пропагандистской и политической деятельности Структуры. Среди них проведение исследований и подготовка двух основных докладов Структуры — «Progress of the World's Women» («Улучшение положения женщин в мире») и «Мировой обзор о роли женщин в развитии», — а также заказ и публикация новейших исследований в области политики и руководство работой Структуры по обработке гендерной статистики;

ii) Генеральная линия Структуры «ООН-женщины» — стать глобальным центром знаний о вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин — требует больших знаний и включенности. Этот специалист должен выстраивать партнерские отношения с учреждениями Организации Объединенных Наций и глобальную сеть ведущих исследователей, специализирующихся на вопросах гендерного равенства и прав женщин, что требует способности к руководящей работе на высоком уровне и опыта;

iii) Такая реклассификация в сторону повышения будет способствовать единообразию внутри отдела и позволит привлечь специалиста, имеющего опыт решения политических вопросов на высоком уровне, необходимый для осуществления мандата Структуры «ООН-женщины».

Таблица 4
Должности в рамках общеорганизационного бюджета (по месту базирования)

	Утвержденная численность на 2014—2015 годы							Чистые изменения					Предложение на 2016—2017 годы							
	ЗГС/ ПГС	Д-2	Д-1	Прочие специалис- ты прочие	Все прочие	Итого	Доля, %	ЗГС/ ПГС	Д-2	Д-1	Прочие специалис- ты прочие	Все прочие	Итого	ЗГС/ ПГС	Д-2	Д-1	Прочие специалис- ты прочие	Все прочие	Итого	Доля, %
Отделения на местах	0	0	10	165	111	286	66				14	5	19	0	0	10	179	116	305	67
Центральные учреждения	1	4	8	81	51	145	34		3		8	1	12	1	4	11	89	52	157	33
Итого	1	4	18	246	162	431	100		3		22	6	31	1	4	21	268	168	462	100

Сокращения: ЗГС — заместитель Генерального секретаря; ПГС — помощник Генерального секретаря

Е. Элементы решения

80. Исполнительный совет может пожелать:

а) одобрить сводный бюджет структуры «ООН-женщины» на 2016–2017 годы, который является единым сводным бюджетом и включает все бюджетные категории в дополнение к проекту стратегического плана на 2014–2017 годы;

б) утвердить валовый объем ресурсов в размере 196,4 миллиона долларов США для содействия повышению организационной эффективности и результативности и отметить, что эта сметная сумма включает в себя 27 миллионов долларов США на цели возмещения расходов по прочим ресурсам;

с) отметить, что излишки внебюджетных поступлений будут использоваться для поддержания деятельности в области управления.

Приложение I

Сравнение прогнозируемых расчетных показателей на 2014–2015 годы с предлагаемым бюджетом на 2016–2017 годы

В таблице ниже приводится сравнение прогнозируемых расчетных показателей на 2014–2015 годы с предлагаемым бюджетом на 2016–2017 годы.

Финансовые рамки

(В млн. долл. США)

	Фактические показатели за 2014 год — прогноз на 2015 год					Бюджет на 2016–2017 годы						
	Регулярные		Прочие ресурсы		Total	Регулярные ресурсы		Other Resources		Итого		
			Программы	Возмещение расходов				Программы	Возмещение расходов			
		%				%		%		%		
1. Имеющиеся ресурсы												
Входящий остаток	83,2	19,5%	202,3	13,2	298,7	29,5%	112,3	22,8%	265,3	19,1	396,6	31,0%
Поступления												
Вносы	343,7	80,5%	348,2	22,1	713,9	70,5%	380,0	77,0%	463,2	36,8	880,0	68,8%
Прочие поступления и возмещения	-	0,0%	-	-	-	0,0%	1,0		2,0		3,0	0,2%
Итого имеющиеся ресурсы	426,9	100,0%	550,5	35,3	1 012,7	100,0%	493,3		730,5	55,9	1 279,6	
2. Использование ресурсов												
A. Деятельность в области развития												
A.1 Реализация программ	148,0		285,2	-	433,2		210,6		473,0		683,6	
A.2 Повышение результативности развития	47,3		-	1,9	49,2		50,0			4,4	54,4	
Подитог деятельность в области развития	195,3	62,1%	285,2	1,9	482,5	78,3%	260,6	68,6%	473,0	4,4	737,9	83,9%
B. Координация вопросов развития в ООН	24,4	7,8%	-	-	24,4	4,0%	27,6	7,3%	-	-	27,6	3,1%
C. Деятельность в области управления												
с.1 Периодические расходы	94,8		-	14,3	109,1		85,3			22,6	108,0	
с.2 Разовые расходы	-		-	-	-		-		-	-	-	
с.3 Расходы на проведение оценки	-		-	-	-		6,4		-	-	6,4	
Подитог деятельность в области управления	94,8	30,1%	-	14,3	109,1	17,7%	91,8	24,2%	-	22,6	114,4	13,0%
D. Деятельность специального назначения												
D.1 Капитальные вложения	-		-	-	-		-		-	-	-	
D.2 Прочая деятельность	-		-	-	-		-		-	-	-	
Подитог деятельность специального назначения	-	0,0%	-	-	-	0,0%	-	0,0%	-	-	-	0,0%
Итого общеорганизационный бюджет (A.2+B+C+D)	166,6	53,0%	-	16,2	182,8	29,7%	169,4	44,6%	-	27,0	196,4	22,3%
Итого использование ресурсов (A+B+C+D)	314,6	100,0%	285,2	16,2	616,0	100,0%	380,0	100,0%	473,0	27,0	880,0	100,0%
Остаток ресурсов (1-2)	112,3		265,3	19,1	396,6	129,7%	113,3		257,5	28,9	399,6	

Приложение II

Обновленная информация о прогрессе в области осуществления региональной архитектуры

1. Реализация региональной архитектуры была завершена в соответствии с показателями, представленными Исполнительному совету в июне 2013 года. Учреждены и функционируют все региональные отделения: в Панаме, Сенегале, Кении, Турции, Египте и Таиланде. Сорок семь страновых отделений и шесть многострановых отделений были полностью развернуты и укомплектованы сотрудниками за исключением тех отделений, где набор персонала продолжается в связи с регулярными переводами сотрудников на другие должности. По состоянию на 20 ноября 2014 года в отделениях на местах работало 507 человек по сравнению с 252 сотрудниками в мае 2012 года.

2. По состоянию на февраль 2015 года Структура «ООН-женщины» делегировала полномочия в 55 отделений на местах. Это позволило существенно оптимизировать рабочие процессы и улучшить показатели предоставления услуг. В 2013 году Структура «ООН-женщины» выделила на реализацию страновых программ 130 миллионов долларов США, а в 2014 году — приблизительно 150 миллионов долларов США; общий уровень осуществления программ составил примерно 86 процентов.

3. В 2015–2016 годах будет проведена независимая оценка региональной архитектуры, по итогам которой будут планироваться дальнейшие уточнения в структуре и подходах. На данном этапе Структура «ООН-женщины» полагает, что региональная архитектура сыграла ключевую роль в резком увеличении объема прочих ресурсов, привлеченных на местном уровне, стабильно высоком уровне реализации программ на местах и улучшении достигнутых результатов.

Приложение III

Определения

Ассигнования. Конкретное количество средств, утвержденное Исполнительным советом на указанный период на цели компонента эффективности и результативности работы организации сводного бюджета, финансируемого за счет регулярных ресурсов.

Расходы (увеличение/сокращение). Любое увеличение или сокращение расходов за счет исходных ресурсов бюджетного периода по сравнению с предыдущим бюджетным периодом, которое обусловлено изменением расходов, расценок и обменных курсов.

Расходы (недискреционные). Расходы на ресурсы, либо любое их увеличение в ходе бюджетного периода в соответствии с конкретными решениями, принятыми Генеральной Ассамблеей и/или Исполнительным советом.

Деятельность в целях развития. Деятельность, связанная с программами, и деятельность по обеспечению эффективности развития, которые имеют ключевое значение для достижения результатов в области развития.

Деятельность по обеспечению эффективности развития. Деятельность общего технико-консультативного и имплементационного характера, которая необходима для достижения целей программ и проектов в основных областях деятельности Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Хотя она и имеет большое значение для получения результатов развития, она не включена в конкретные компоненты программ или проекты в документах по страновым региональным или глобальным программам.

Функциональный блок. Одно или более конкретных организационных подразделений в рамках функциональной области, непосредственно поддерживающих управление организацией.

Общеорганизационный бюджет. Общеорганизационный компонент (эффективность и результативность организации) сводного бюджета, охватывающий деятельность в течение определенного периода на основе набора установленных в стратегическом плане результатов.

Деятельность в области управления. Деятельность, связанная прежде всего с укреплением репутации организации, совершенствованием руководства ее работой и улучшением ее финансового положения. К этим мероприятиям относятся исполнительное руководство, представительские функции, внешние связи и партнерские отношения, корпоративные коммуникации, правовые вопросы, надзорные функции, ревизионные функции, корпоративные оценки, информационные технологии, финансы, административные функции, службы безопасности и людские ресурсы.

Прочие ресурсы. Ресурсы финансируемой за счет добровольных взносов организации, выделяемые на конкретные программы («прочие ресурсы на программы») и для предоставления конкретных услуг третьим сторонам («прочие ресурсы для возмещения»).

Регулярный бюджет. Доля начисленных взносов, которые выделены Структуре «ООН-женщины» из бюджета по программам Организации Объединенных Наций, подготавливаемого Генеральным секретарем и утверждаемого Генеральной Ассамблеей.

Регулярные ресурсы. Ресурсы финансируемой за счет добровольных взносов организации, которые являются объединенными и несвязанными. Они включают добровольные взносы, прочие правительственные или межправительственные выплаты, добровольные пожертвования из неправительственных источников и соответствующий процентный доход и прочие поступления.

Деятельность специального назначения. Деятельность по капиталовложениям и не финансируемым ПРООН операциям, управляемым ПРООН, и связанные с ней расходы.

Координация деятельности Организации Объединенных Наций в области развития. Мероприятия и сопряженные с ними расходы в поддержку механизмов координации деятельности в области развития, осуществляемой в рамках системы Организации Объединенных Наций.

Объем потребностей (увеличение/сокращение). Любое увеличение или сокращение потребностей в ресурсах, обусловленное изменениями в масштабе или характере деятельности, осуществляемой организацией в течение текущего бюджетного периода и предполагаемыми изменениями на предстоящий бюджетный период. Объем потребностей определяется на основе тех же стоимостных коэффициентов, которые применялись к утвержденным ассигнованиям, для целей прямого сопоставления.
