



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

Distr.: General
6 January 2011
Russian
Original: English

Первая очередная сессия 2011 года
24–26 января 2011 года, Нью-Йорк
Пункт 2 предварительной повестки дня*
**Финансовые, бюджетные и административные
вопросы**

**Предложения по использованию предоставленных
на добровольной основе ресурсов для финансирования
бюджета вспомогательных расходов на двухгодичный
период 2010–2011 годов**

Доклад Директора-исполнителя**

Резюме

Настоящий документ представляется Исполнительному совету в соответствии с пунктом 77 резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи от 2 июля 2010 года, в котором Ассамблея просила Директора-исполнителя представить доклад, содержащий предложение относительно использования предоставленных на добровольной основе ресурсов для финансирования бюджета вспомогательных расходов на двухгодичный период 2010–2011 годов Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, известной под названием «ООН-женщины». В своей резолюции 64/289 Генеральная Ассамблея учредила Структуру «ООН-женщины» с целью устранить основные недостатки в системе механизмов Организации Объединенных Наций, занимающихся вопросами обеспечения равенства полов. Резолюцией 64/289 Генеральная Ассамблея постановила объединить и передать Структуре «ООН-женщины» действующие мандаты и функции четырех прежних самостоятельных подразделений Организации Объединенных Наций, занимавшихся гендерными вопросами, и добавить к ним еще одну важнейшую новую функцию — возглавить и координировать работу системы Организации Объединенных Наций по гендерной проблематике, а также содействовать обеспечению всестороннего учета гендерных вопросов и ответственности подразделений системы за практическую реализацию соответствующих мер. В настоящем докладе изложены предложения Директора-исполнителя относи-

* UNW/2011/L.1.

** Настоящий доклад издается без официального редактирования.



тельно начала в 2011 году деятельности по созданию потенциала, необходимого Структуре «ООН-женщины» для практической реализации предусмотренных ее мандатами функций и удовлетворения просьб государств-членов об оказании поддержки.

Процесс объединения прежних подразделений в рамках слаженно действующей ориентированной на результаты организации будет продолжаться на протяжении 2011 года. Директор-исполнитель предполагает осуществлять требуемые организационные преобразования последовательно, в три этапа, уделяя при этом главное внимание повышению эффективности деятельности в странах, и формированию группы старших руководителей, которая возглавит соответствующую деятельность и подготовит стратегический план работы Структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы. Деятельность в рамках всех трех этапов будет строиться с учетом необходимости максимально увеличить долю ресурсов, выделяемых на деятельность в целях развития внутри стран. В связи с этим Директор-исполнитель обеспечит, чтобы доля управленческих расходов ни на каком этапе не превышала 16 процентов от общего объема ресурсов.

Предлагаемый бюджет составлен исходя из того, что общий объем ресурсов, которые Структура «ООН-женщины» использует в 2011 году, составит 500 млн. долл. США. Предлагается выделить 413 млн. долл. США на финансирование программ в области развития, 76 млн. долл. США — на бюджет вспомогательных расходов, 8 млн. долл. США — на покрытие единовременных расходов, связанных с управлением преобразованиями и переводом штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины» в единое служебное помещение, и 3 млн. долл. США — на цели обеспечения безопасности и покрытие других расходов в соответствии с указаниями Генеральной Ассамблеи. Объем предлагаемого бюджета вспомогательных расходов будет увязываться с относительным и абсолютным объемом мобилизованных ресурсов путем применения коэффициента в размере 16 процентов от общего объема имеющихся ресурсов, что обеспечит последовательный и упорядоченный характер деятельности по созданию потенциала. Директор-исполнитель предлагает использовать часть средств из бюджета вспомогательных расходов для финансирования 160 должностей, которые ранее финансировались по линии программ (26 млн. долл. США), что позволит создать базовый институциональный потенциал, необходимый для предоставления минимального комплекса вспомогательных услуг не менее чем в 40 странах к концу 2011 года. Предлагается создать 95 новых должностей (17 млн. долл. США) на цели создания потенциала, необходимого для выполнения новых функций, связанных с обеспечением координации, всестороннего учета гендерных аспектов и подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций, а также для расширения масштабов деятельности в странах с учетом их потребностей.

С созданием Структуры «ООН-женщины» национальные партнеры и доноры связывают весьма серьезные ожидания и надежды. Для того чтобы удовлетворить имеющиеся огромные нужды и потребности, настоящий бюджет необходимо значительно увеличить по сравнению с предыдущими, объем которых был крайне ограничен. Это — весьма смелое предложение. Это смелое предложение основано на существующей реальной возможности резко увеличить объем добровольных взносов на деятельность в целях ликвидации неравенства, которое является бедствием для половины человечества.

Элементы решения

Исполнительный совет, возможно, пожелает: а) принять к сведению функции, результаты, показатели и потребности в ресурсах в связи с управленческой деятельностью, приведенные в содержащейся в настоящем докладе смете бюджета вспомогательных расходов Структуры «ООН-женщины»; б) утвердить валовые ресурсы в объеме 75,6 млн. долл. США, представляющие собой совокупный бюджет вспомогательных расходов на 2011 год, покрывающихся из основных и неосновных ресурсов по линии добровольных взносов, отмечая, что сметные поступления от возмещения вспомогательных расходов в размере 8,9 млн. долл. США должны использоваться для компенсации валовых ассигнований по линии регулярных ресурсов, в результате чего «чистые» сметные ассигнования по линии основных ресурсов, формирующихся за счет добровольных взносов, составят 66,7 млн. долл. США; в) постановить, что ассигнованная сумма будет использоваться для достижения результатов, которые оговорены в функциях, изложенных в настоящем докладе; и d) утвердить сумму в размере 2,5 млн. долл. США, подлежащую ассигнованию по линии основных ресурсов, формирующихся за счет добровольных взносов, на покрытие обязательных расходов на обеспечение безопасности, предписанных Организацией Объединенных Наций, 0,3 млн. долл. США — на покрытие подробно описанных в настоящем докладе расходов, связанных с переходом на международные стандарты учета в государственном секторе и совершенствованием системы «Атлас», 5 млн. долл. США — на деятельность по управлению преобразованиями и 3 млн. долл. США — на переезд в новые служебные помещения и связанную с этим установку технологического оборудования.

Содержание

Стр.

Схемы

- | | |
|--|---|
| 1. Организационная схема Структуры «ООН-Женщины» | 6 |
| 2. Распределение должностей на местах между Центральными учреждениями и отделениями в странах осуществления программ | 7 |

Глава

- | | |
|---|----|
| I. Резюме | 8 |
| II. Введение | 17 |
| III. Стратегический и финансовый контекст использования предоставляемых на добровольной основе ресурсов в 2011 году | 20 |
| А. Стратегические рамки | 20 |
| В. Финансовые рамки | 26 |
| IV. Предложения по использованию добровольных ресурсов в 2011 году | 34 |
| А. Общий обзор | 34 |
| В. Повышение эффективности затрат благодаря созданию «ООН-женщин» | 46 |
| С. Деятельность по линии предлагаемого бюджета вспомогательных расходов и его ресурсы с разбивкой по функциям | 46 |

Таблицы

- | | |
|--|----|
| 1. Обоснование предлагаемого бюджета вспомогательных расходов | 12 |
| 2. В своей работе Структура «ООН-женщины» будет ориентироваться на достижение результатов в области развития в 2011 году | 22 |
| 3. Компоненты базового минимального комплекса услуг по поддержке | 24 |
| 4. Сводный план распределения ресурсов на 2011 год | 30 |
| 5. Сводная информация об основных областях увеличения/сокращения объема расходов | 35 |
| 6. Бюджет вспомогательных расходов: существующие должности, предлагаемый перевод должностей и новые должности | 37 |
| 7. Должности, финансируемые по линии бюджета вспомогательных расходов | 37 |
| 8. Предлагаемые бюджетные ассигнования в разбивке по функциям и сметные поступления | 47 |

Сводные таблицы

- | | |
|--|----|
| 1. Сводная информация о должностях старших сотрудников, 2011 год | 84 |
| 2. Предлагаемая бюджетная смета с разбивкой по категориям расходов | 85 |

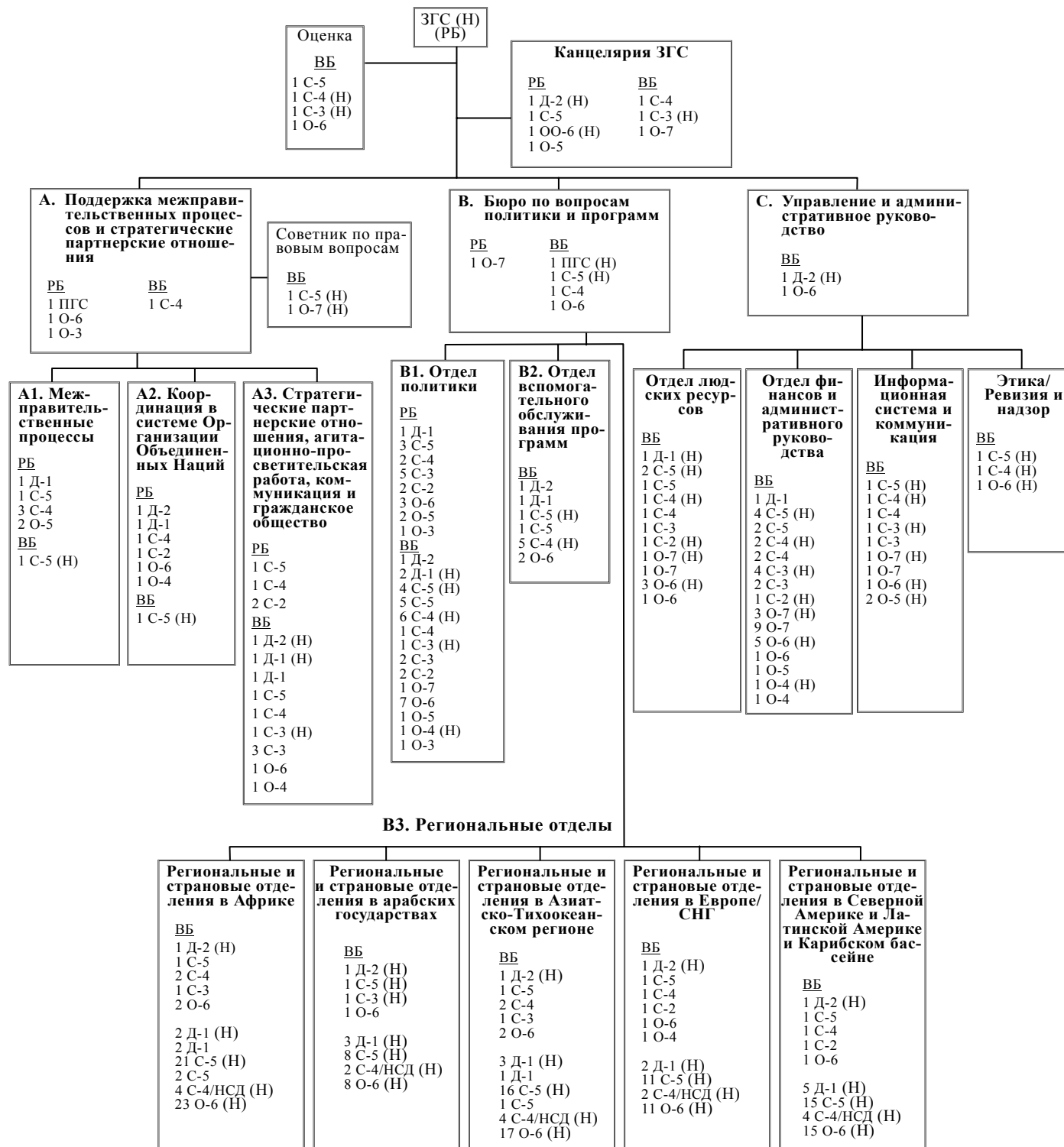
Диаграмма

1. Увеличение объема добровольных взносов в фонды и программы Организации Объединенных Наций в 2002–2009 годах 29

Приложения

1. Методология и терминология 86
2. Сокращения и акронимы 96

Схема 1
Организационная схема Структуры «ООН-женщины»



Число должностей, финансируемых по линии программ: 103

Распределение должностей на местах между Центральными учреждениями и отделениями в странах осуществления программ

Общее число должностей, финансируемых по линии бюджета вспомогательных расходов на настоящий двухгодичный период:

Центральные учреждения	Региональный отдел*	Страны осуществления программ (деятельность на местах)	
<u>РБ</u> ЗГС/ЛГС: 1 Д-2: 1 Д-1: 3 Прочие должности МСС: 23 Все прочие должности: 14 <u>ВБ</u> Д-2: 2 Д-1: 3 Прочие должности МСС: 31 Все прочие должности: 33	<u>ВБ</u> Прочие должности МСС: 14 Все прочие должности: 8	<u>Субрегиональные отделения</u> <u>ВБ</u> Д-1: 3 Прочие должности МСС: 3	<u>Страновые отделения</u> <u>ВБ</u> 0

Всего должностей, предусмотренных в предлагаемом бюджете вспомогательных расходов:

Центральные учреждения	Региональные отделы*	Страны осуществления программ (деятельность на местах)	
<u>РБ</u> ЗГС/ЛГС: 2 Д-2: 2 Д-1: 3 Прочие должности МСС: 23 Все прочие должности: 15 <u>ВБ</u> ЗГС/ЛГС: 1 Д-2: 4 Д-1: 7 Прочие должности МСС: 76 Все прочие должности: 53	<u>ВБ</u> Д-2: 5 Прочие должности МСС: 16 Все прочие должности: 8	<u>Региональные/ субрегиональные отделения</u> <u>ВБ</u> Д-1: 18 Прочие должности МСС: 32 Все другие должности: 16	<u>Страновые отделения</u> <u>ВБ</u> Прочие должности МСС: 58 Все другие должности: 58

* Региональные отделения в настоящее время базируются в Центральных учреждениях. Решение об их размещении в соответствии с бюджетом вспомогательных расходов (либо в Центральных учреждениях, либо в региональных центрах Организации Объединенных Наций) будет принято по результатам оценки возможностей, имеющихся на местах, и анализа функций.

I. Резюме

1. В настоящем документе представлены предложения Директора-исполнителя по использованию предоставленных на добровольной основе ресурсов для финансирования бюджета вспомогательных расходов Структуры «ООН-женщины» на 2010–2011 годы, подготовленные во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 64/289 от 2 июля 2010 года. Предложения подготовлены с учетом предложенного Генеральным секретарем использования ресурсов регулярного бюджета Организации Объединенных Наций для выполнения вспомогательных функций Структуры «ООН-женщины» в нормативной области, которое было представлено Генеральной Ассамблее¹.

2. Предложения подготовлены во исполнение резолюции 64/289 на основе предложения, содержащегося в докладе Генерального секретаря «Всеобъемлющее предложение относительно объединенной структуры по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин»², а также стратегических планов и рамочных программ действий четырех подразделений Организации Объединенных Наций, занимавшихся вопросами гендерного равенства, которые были объединены в Структуру «ООН-женщины»: Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ) и Отдела по улучшению положения женщин (ОУПЖ) Секретариата, а также Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин (МУНИУЖ). Кроме того, после своего назначения в сентябре 2010 года Директор-исполнитель провела широкие консультации с государствами-членами, организациями гражданского общества и родственными организациями Организации Объединенных Наций по вопросу о стратегических направлениях деятельности Структуры «ООН-женщины» в будущем в целях выполнения предоставленного ей мандата и достижения ожидаемых результатов. Главным итогом этих продолжающихся консультаций, с учетом результатов которых были подготовлены предложения Директора-исполнителя, станет подготовка первого Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на период 2011–2013 годов, который будет представлен Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2011 года.

3. Структура «ООН-женщины» была учреждена с целью устранить основные недостатки в том, что касается роли, статуса, координации, согласованности действий, подотчетности и ресурсов, которые не позволили системе Организации Объединенных Наций в полном объеме выполнять свою функцию, связанную с оказанием странам поддержки в обеспечении равенства полов и улучшения положения женщин с учетом приоритетов национальной политики. Предоставленный Структуре «ООН-женщины» мандат включает, помимо всех функций четырех прежних самостоятельных подразделений Организации Объединенных Наций, занимавшихся вопросами равенства полов, еще одну важнейшую новую функцию — возглавить и координировать деятельность системы Организации Объединенных Наций по обеспечению равенства полов и содействовать повышению ответственности подразделений системы Организа-

¹ A/65/531.

² A/64/588.

ции Объединенных Наций за деятельность в области обеспечения равенства полов и расширения прав и возможностей женщин. Ожидается, что Структура «ООН-женщины» расширит масштабы своей деятельности в тех 80 странах, где на местах работали представители ЮНИФЕМ, и будет осуществлять соответствующую деятельность и в других странах. Кроме того, объединение самостоятельных ранее подразделений было нацелено на обеспечение большей согласованности этой деятельности с мероприятиями по поддержке, которую Структура оказывает в контексте нормативной межправительственной работы.

4. Предлагаемый бюджет нацелен на то, чтобы обеспечить Структуре «ООН-женщины» необходимые возможности для достижения результатов, предусмотренных предоставленными ей мандатами, с учетом все увеличивающегося числа поступающих от государств-членов просьб об оказании им поддержки. Это предполагает дальнейшее объединение функций четырех бывших подразделений путем создания единой организационной структуры, способной оправдать те большие ожидания, которые возлагают на нее заинтересованные стороны. При проведении подробного анализа с учетом положений резолюции 64/289 и слияния четырех прежних самостоятельных подразделений предусмотренные мандатом Структуры «ООН-женщины» функции систематически разбиваются по основным направлениям деятельности отделов в соответствии с новой организационной схемой (см. организационную схему). Результаты анализа служат основой для упорядоченного и поэтапного проведения в жизнь необходимых организационных преобразований, в полном соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций.

5. Важнейшим приоритетом настоящего плана осуществления является укрепление потенциала Структуры «ООН-женщины» на национальном уровне. Первое, что необходимо будет сделать сразу же после утверждения предлагаемого бюджета вспомогательных расходов, — завершить процесс управления преобразованиями в Центральных учреждениях с целью сформировать сильную группу старших руководителей, которые возглавят деятельность по укреплению потенциала на местах, а также завершение разработки и осуществление ориентированного на результаты Стратегического плана.

6. Затем вновь созданная группа старших руководителей оперативно займется вопросами укрепления потенциала отделений на местах, необходимого для выполнения Структурой «ООН-женщины» своих функций на страновом уровне, а также в целях достижения серьезных и значимых результатов в интересах женщин — в тесном сотрудничестве с национальными и международными партнерами, включая страновые группы Организации Объединенных Наций. Каждое местное отделение сможет предоставлять базовый комплекс вспомогательных услуг, позволяющих удовлетворить существующие на местах потребности, что будет способствовать более полному осуществлению согласованных на национальном и международном уровнях обязательств в отношении обеспечения равенства полов и расширения прав и возможностей женщин. Прогнозируемые объемы поступления ресурсов должны быть достаточными для укрепления потенциала 8 региональных/субрегиональных отделений и 32 страновых отделений к концу 2011 года.

7. План осуществления предусматривает три последовательных этапа практической реализации, каждый из которых должен быть разработан, устанавливать сроки и проводиться в жизнь с учетом имеющихся финансовых ресурсов,

наличествующего потенциала в плане достижения конкретных результатов и в контексте планомерной деятельности по управлению преобразованиями. Деятельность в рамках всех трех этапов будет строиться с учетом необходимости максимально увеличить долю ресурсов Структуры «ООН-женщины», выделяемых на осуществление программ в области развития, особенно на страновом уровне. В связи с этим Директор-исполнитель обеспечит, чтобы доля управленческих расходов, то есть объем бюджета вспомогательных расходов Структуры, ни на каком этапе не превышала 16 процентов от общего объема наличных ресурсов.

8. С учетом прогнозируемого поступления добровольных взносов предлагаются следующие три этапа осуществления:

- **Этап 1** будет финансироваться из поступающих ресурсов в объеме до 300 млн. долл. США. Сюда включаются формирование новой группы старших руководителей и необходимое наращивание потенциала десяти отделений на местах, осуществляющих наиболее крупные и/или сложные программы. С учетом прогнозируемых ресурсов и графика мероприятий по управлению преобразованиями предполагается, что этот этап завершится к середине 2011 года. Два помощника Генерального секретаря (ПГС) приступят к выполнению своих функций к февралю 2011 года, а члены группы руководителей на должностях класса Д-2 — к апрелю 2011 года.
- **Этап 2** начнется, как только объем поступающих ресурсов, предоставляемых на добровольной основе, превысит 300 млн. долл. США. Начало этого этапа совпадет с завершением этапа 1. При соблюдении 16-процентного ограничения, предусмотренного для бюджета вспомогательных расходов, будут приняты меры по укреплению потенциала очередных 20 отделений на местах, а при наличии достаточного объема ресурсов определенные дополнительные возможности по оказанию поддержки будут созданы в Центральном учреждении. Завершить осуществление этого этапа станет возможным, если объем предоставленных на добровольной основе взносов увеличится в 2011 году до 400 млн. долл. США. Представление стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы и его обсуждение на ежегодной сессии 2011 года позволит Исполнительному совету провести обзор достигнутого прогресса и вынести необходимые руководящие указания в этой связи.
- **Этап 3** зависит от успешной мобилизации в полном объеме 500 млн. долл. США — первоначальной суммы ежегодных потребностей Структуры «ООН-женщины», предложенной Генеральным секретарем. При наличии ресурсов в таком объеме и по итогам обсуждения Исполнительным советом Стратегического плана будут приняты меры по укреплению потенциала третьей очереди отделений на местах (числом не менее 10) и будет проведен заключительный этап укрепления потенциала Центральных учреждений. Таким образом, к концу 2011 года — при условии, что объем мобилизованных ресурсов составит 500 млн. долл. США, — будет завершено проведение мероприятий по укреплению потенциала 40 отделений на местах, включая 8 региональных/субрегиональных отделений и 32 отделения в странах.

9. Обеспечив увязку поэтапной деятельности по наращиванию потенциала Структуры «ООН-женщины» и связанных с этим финансовых обязательств с поступлением ресурсов, Директор-исполнитель обеспечит, что 84 процента от общего объема ресурсов будет направлено на осуществление программ и деятельность в целях развития.

10. Изложенные в настоящем документе предложения составлены исходя из того, что целевой показатель необходимых для деятельности Структуры «ООН-женщины» ресурсов в размере 500 млн. долл. США будет в полном объеме получен к концу 2011 года, и из них 412 млн. долл. США³ будет выделено на осуществление программ в целях развития, а 75,6 млн. долл. США (15,4 процента) — на финансирование предлагаемого бюджета вспомогательных расходов. Основной объем ресурсов в рамках бюджета вспомогательных расходов предлагается использовать следующим образом:

- Перевод 160 должностей, ранее финансировавшихся по линии программ и проектов, на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов. Семьдесят восемь процентов этих переведенных должностей предназначены для сотрудников, которые будут работать на местах и позволят Структуре «ООН-женщины» оказывать минимальный комплекс услуг и обеспечить более поступательное развитие технического потенциала по крайней мере в 40 странах к концу 2011 года.
- Создание 95 новых должностей, в том числе 52 — для работы сотрудников на местах. Новые должности, которые предлагается учредить в Центральных учреждениях и для работы на местах, предназначены для целей выполнения расширенного мандата Структуры «ООН-женщины» на основе решений, принимаемых руководителями старшего звена, а также оказания стратегической поддержки и реализации оперативного потенциала.
- Расходы на финансирование вышеуказанных предлагаемых должностей совместно с расходами на персонал, которые ранее финансировались из утвержденных бюджетов вспомогательных расходов в 2010 году, составляют 58,8 млн. долл. США, или 11,8 процента предлагаемого использования ресурсов в 2011 году.
- Единовременные ассигнования общим объемом 8 млн. долл. США, предназначенные на цели завершения управления преобразованиями в соответствии с Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций, и перевод штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины» в новые служебные помещения достаточной площади для размещения в них базирующихся в Нью-Йорке сотрудников прежних подразделений.

11. Во Всеобъемлющем предложении Генерального секретаря содержится краткое изложение проблем, которые необходимо устранить, с тем чтобы Организация Объединенных Наций могла более эффективно оказывать поддержку национальным партнерам в целях достижения более существенного прогресса

³ Данная итоговая сумма, приведенная в таблице 4, получена путем вычета из суммы в размере 500 млн. долл. США суммы управленческих расходов, единовременных расходов на деятельность по управлению преобразованиями и перевод базировавшихся в Центральных учреждениях подразделений в новые служебные помещения, а также расходов, санкционированных Генеральной Ассамблеей.

в интересах женщин⁴. Эти проблемы, по сути, и являются обоснованием того, **ПОЧЕМУ** была создана Структура «ООН-женщины». В резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи указано **КАКИЕ** результаты ожидаются от деятельности Структуры «ООН-женщины». Бюджет вспомогательных расходов дает представление о том, **КАК** Директор-исполнитель намеревается действовать в контексте начала функционирования Структуры «ООН-женщины» в 2011 году. В таблице 1 приводится краткая информация о взаимосвязи между этими «**ПОЧЕМУ**», «**КАКИЕ**» и «**КАК**» по каждому направлению, где имеются проблемы или недостатки, в контексте прежней деятельности системы Организации Объединенных Наций в области обеспечения равенства полов:

- **ПОЧЕМУ** необходим предлагаемый бюджет вспомогательных расходов (проблемы, перечисленные в колонке 1);
- **КАКИЕ** меры по устранению недостатков были предложены Генеральным секретарем (колонка 2); и
- **КАК** в предлагаемом бюджете вспомогательных расходов предполагается на системной основе обеспечивать их практическую реализацию путем создания потенциала Структуры «ООН-женщины» на всех уровнях для достижения результатов, которые позволят устранить выявленные недостатки и проблемы.

Таблица 1

Обоснование предлагаемого бюджета вспомогательных расходов: «ПОЧЕМУ» «КАКИЕ» и «КАК» — каким образом в нем предлагается устранять проблемы и недостатки в деятельности Организации Объединенных Наций по обеспечению равенства полов и расширению прав и возможностей женщин

ПОЧЕМУ:	КАКИЕ:	КАК с учетом существующих проблем составлен бюджет вспомогательных расходов на 2011 год
Основные проблемы	Меры для устранения имеющихся недостатков предложены во Всеобъемлющем предложении Генерального секретаря (A/64/588, пункт 60)	
Необходимость более эффективного реагирования на поступающие от стран запросы	Сильный акцент на инвестирование средств в укрепление потенциала на страновом уровне и нацеленность на повышение эффективности реагирования страновой группы Организации Объединенных Наций на национальные приоритеты должны обеспечить основу для более тесного взаимодействия с национальными властями и более пристального внимания к поступающим от стран запросам.	В бюджете вспомогательных расходов предлагается перевести 124 должности сотрудников на местах с краткосрочного финансирования, предусмотренного для осуществления программ, на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов (таблица 6), обеспечивая тем самым Структуре «ООН-женщины» возможность на более надежной и предсказуемой основе располагать услугами технических специалистов на страновом уровне. Кроме того, в нем предлагается учредить 52 новые должности на страновом уровне. Помимо этого, в бюджете вспомогательных расходов предлага-

⁴ A/64/588, пункт 60.

Необходимость усиления координации и слаженности

Проблемы, обусловленные далеко не лучшей увязкой межправительственных решений и деятельности по их осуществлению на местах, а также разобщенностью действий в рамках системы Организации Объединенных Наций в отношении гендерного равенства, будут решаться с помощью **твердого руководства на уровне Центральных учреждений**, четких руководящих указаний, адекватных инвестиций, а также улучшения взаимодействия и интеграции внутри страновых групп Организации Объединенных Наций и групп Организации Объединенных Наций по гендерной проблематике. **Укрепление технического потенциала на страновом уровне** позволит Организации Объединенных Наций систематически использовать опыт работы в странах в рамках нормативных процессов на глобальном уровне. **Укрепление потенциала в Центральных учреждениях будет поддерживать координацию действий Организации Объединенных Наций**, обеспечивать более твердое руководство с точки зрения стратегии и программы и более эффективный контроль за работой системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства.

ется создать семь новых должностей в региональных отделах, в настоящее время размещающихся в Центральных учреждениях, для выполнения функций руководства и надзора, а также с учетом взаимодействия организаций системы Организации Объединенных Наций в рамках региональных центров. В целом, к концу 2011 года мероприятия по укреплению потенциала будут завершены в 40 страновых отделениях.

В организационной схеме (стр. 7) учтено создание должности заместителя Генерального секретаря, который возглавит деятельность по выполнению функций поддержки нормативной и оперативной деятельности. Предложения по регулярному бюджету и бюджету вспомогательных расходов Организации Объединенных Наций отражают создание Отдела политики, в котором будут работать эксперты, специализирующиеся на вопросах оказания поддержки нормативной и оперативной деятельности, и который будет способствовать повышению эффективности научно-исследовательской и учебной деятельности благодаря тому, что руководство выполнением соответствующих функций будет осуществляться из Центральных учреждений, где можно обеспечить максимальное взаимодействие с подразделениями, занимающимися вопросами планирования и вспомогательного обслуживания программ. В обоих бюджетах учтено создание сильного Отдела координации, который позволит Структуре «ООН-женщины» выполнять свои функции в рамках системы Организации Объединенных Наций. И наконец, в бюджете вспомогательных расходов для Структуры «ООН-женщины» предусмотрены более серьезные возможности в плане содействия эффективной координации на страновом уровне за счет создания 58 должностей класса С-5 и 58 должностей класса О-6, на которых будут работать сотрудники, занимающиеся вопросами координации на страновом и региональном уровнях; 32 из этих должностей на каждом уровне, которые ранее финансировались на краткосрочной основе по линии программ, будут переведены на более плановое финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов.

Необходимость повышения авторитета и укрепления позиций

Учреждение должности Директора-исполнителя в ранге заместителя Генерального секретаря (ЗГС) упрочит объединенную структуру в качестве полномочного и признанного лидера, осуществляющего руководство и поддерживающего курс на достижение большей подотчетности, координации, слаженности и результативности, в том числе с помощью активного лидерства в работе механизмов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) и всех других соответствующих директивных механизмов Организации Объединенных Наций, а также с помощью **действенной увязки нормативных и оперативных аспектов работы Организации Объединенных Наций** в вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

Необходимость повышения степени подотчетности

С помощью всех обозначенных функций и механизмов новая структура будет содействовать договоренностям в отношении ролей и обязанностей всей системы Организации Объединенных Наций и механизмов **систематического контроля и отчетности о проделанной работе** и будет играть ведущую роль в плане поддержки и последующей деятельности в этой области.

Задача повышения авторитета и укрепления позиций будет решаться путем создания должности заместителя Генерального секретаря (ЗГС). Создание должности помощника Генерального секретаря (ПГС) по вопросам политики и вспомогательного обслуживания программ в дополнение к уже существующей должности ПГС, работа которого будет сосредоточена на деятельности в областях, относящихся к компоненту А организационной схемы, является ключевым фактором, который позволит структуре «ООН-женщины» играть возложенную на нее роль по активизации действий системы Организации Объединенных Наций и повышению степени подотчетности в связи с оказанием поддержки усилиям, способствующим достижению неуклонного прогресса в интересах женщин и девочек, на основе практического опыта, полученного в контексте работы в странах. Для того чтобы выполнять роль лидера, Структуре «ООН-женщины» необходимо принимать участие в политической дискуссии на самом высоком уровне в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, особенно в рамках КСР. Для того чтобы Структура «ООН-женщины» обеспечивала эффективное руководство осуществлением и координацию принимаемых Организацией Объединенных Наций мер реагирования в странах осуществления программ, предусматривается создание 15 должностей класса Д-1 и 71 должности класса С-5, что будет иметь решающее значение для привлечения способных кадров, обладающих необходимой технической квалификацией и навыками руководства.

Задача повышения степени подотчетности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций будет решаться путем создания должности Директора-исполнителя в ранге заместителя Генерального секретаря (ЗГС) и группы старших руководителей. Это позволит Структуре «ООН-женщины» активно участвовать в работе КСР, через который обеспечивается практическое осуществление системы внутренней подотчетности в рамках Организации Объединенных Наций. В регулярном бюджете Организации Объединенных Наций предусмотрена передача шести существующих должностей в Отдел координации, а для оказания поддержки в этой работе предлагается учредить еще одну должность класса С-5, которая будет

Необходимость увеличения и повышения степени предсказуемости людских и финансовых ресурсов

Укрепление потенциала объединенной структуры в части мобилизации ресурсов и формирования базового пакета технической поддержки и фондов для «стартовой» программы должны повысить предсказуемость выделения как людских, так и финансовых ресурсов системы Организации Объединенных Наций на цели обеспечения гендерного равенства.

финансироваться по линии бюджетов вспомогательных расходов.

Для обеспечения руководства агитационно-пропагандистской деятельностью и мобилизации ресурсов предлагается учредить должность класса Д-2, что свидетельствует о признании важности этих функций как для изменения отношения к делу, так и для мобилизации необходимой финансовой поддержки. Кроме того, в бюджете вспомогательных расходов предусмотрено обеспечение 32 страновым отделениям возможностей по оказанию «базового комплекса услуг по поддержке». Каждое из этих страновых отделений Структуры «ООН-женщины» будет иметь, по крайней мере, одного сотрудника-специалиста, работающего на должности класса С-5, и одного сотрудника на должности разряда О-6, выполняющего вспомогательные функции, а также доступ к финансовым средствам достаточного объема для оказания минимальной поддержки национальным партнерам в деятельности по анализу положения в гендерной области и планированию соответствующих мер. Предложенный в бюджете вспомогательных расходов отход от практики финансирования 160 имеющихся должностей по линии проектов/программ является важнейшим первым шагом в деле обеспечения соответствующих базовых предсказуемых возможностей. Повысится также эффективность деятельности по надзору и поддержке региональных структур и Центральных учреждений, с тем чтобы они могли эффективно набирать, обслуживать необходимый технический персонал и контролировать его деятельность, а также обеспечивать управление всеми людскими и финансовыми ресурсами в соответствии с самыми высокими профессиональными стандартами и передовыми методами практической деятельности.

Необходимость усиления технической поддержки на страновом уровне

Способность обеспечивать консультативное по вопросам стратегии и организационную поддержку, увеличение объема финансовых ресурсов, разработка новаторских и имеющих каталитическое действие программ и укрепление слаженности технической поддержки через посредство групп Организации

Задача повышения эффективности технической поддержки на страновом уровне также нашла свое отражение в бюджете вспомогательных расходов. Во-первых, будет важно обеспечить Структуре «ООН-женщины» необходимые возможности для качественного осуществления ее программ на страновом, региональном и глобальном уровнях. Предлагается учредить должность класса Д-2 для сотрудника, который возглавит разработку, осуществление эффективной

Объединенных Наций по гендерной тематике приведут к улучшению поддержки на страновом уровне.

и ориентированной на результаты стратегии в области программ и контроль за ее реализацией, а также будет руководить процессами обеспечения качества программ в рамках организации. Во-вторых, руководство деятельностью в странах осуществления программ будет усилено путем создания должностей региональных директоров класса Д-2, которые будут возглавлять региональные отделения. ЮНИФЕМ имел четыре географических подразделения в Центральных учреждениях. В бюджете вспомогательных расходов предусмотрено укрепление этих подразделений и создание дополнительно Регионального отдела для арабских государств/ Ближнего Востока и Северной Африки. Наряду с этим Структура «ООН-женщины» обеспечит свое присутствие в двух региональных центрах Организации Объединенных Наций, в которых ЮНИФЕМ не был представлен: в Каире и Панаме. В-третьих, для того чтобы Структура «ООН-женщины» была действительно в состоянии оказывать финансовую поддержку, которая необходима национальным партнерам, будет весьма важно обеспечить более широкие возможности по мобилизации финансовых средств.

12. С созданием Структуры «ООН-женщины», которая была создана спустя четыре года после состоявшихся межправительственных дебатов, организации системы Организации Объединенных Наций и национальные партнеры связывают весьма серьезные ожидания и надежды. Для того чтобы Структура могла оправдать возлагающиеся на нее ожидания и начать добиваться более важных и значимых для жизни женщин результатов, предлагаемый в настоящем документе бюджет должен быть ориентирован на выполнение серьезных задач. В предложении Директора-исполнителя учтены четыре важных фактора: а) принципиальное значение равенства полов для достижения всех остальных целей в области развития на фоне неадекватного прогресса в деле искоренения дискриминации по признаку пола и преодоления конкретных препятствий в деле расширения прав и возможностей женщин, о чем говорилось в Итоговом документе состоявшегося недавно Саммита, посвященного целям в области развития, сформулированным в Декларации тысячелетия (Нью-Йорк, 20–22 сентября 2010 года); б) необходимость мобилизации ресурсов для выполнения Структурой «ООН-женщины» новых предусмотренных ее мандатом функций, в частности в связи с впервые появившейся (благодаря назначению первого заместителя Генерального секретаря по вопросам гендерного равенства) возможностью вносить вклад в директивную деятельность на самом высоком уровне, — в целях устранения систематических пробелов в вопросах координации, слаженности действий и подотчетности в работе Организации Объединенных Наций и в области гендерного равенства; в) хронический дефицит финансирования и недостаточный авторитет существующих структур, зани-

мающихся вопросами равенства полов, в силу чего сейчас требуется существенно увеличить объем инвестиций, с тем чтобы Структура «ООН-женщины» могла выполнить те задачи, которые были перед нею поставлены в резолюции 64/289, и добиться конкретных и ощутимых результатов на страновом уровне; и d) появление признаков того, что, несмотря на финансово-экономический кризис, Структура «ООН-женщины» воспринимается позитивно и пользуется достаточной поддержкой, что позволяет предположить возможность существенного увеличения в ближайшее время объема взносов, поступающих как от правительств, так и от нетрадиционных доноров, если Структура сможет на деле продемонстрировать, что осуществляет необходимые преобразования.

II. Введение

13. В 1911 году женщины имели право голоса лишь в двух странах мира. Сегодня, спустя столетие, таким правом обладают женщины практически во всех странах мира. В общемировом масштабе равенство между мужчинами и женщинами гарантируется конституциями по крайней мере 125 стран; в 134 странах запрещено бытовое насилие; по меньшей мере в 67 странах приняты законы о равной оплате труда; в 126 странах гарантируется право на отпуск по беременности и родам, и в 103 странах запрещены сексуальные домогательства на рабочем месте.

14. Такие изменения являются результатом и одновременно свидетельством расширения прав и возможностей женщин и следствием все более активной поддержки идеи равенства полов все большим числом стран и на всех уровнях. Государства — члены, в свою очередь, отреагировали на происходящие изменения, приняв в 1995 году рассчитанные на перспективу Пекинскую декларацию и Платформу действий, ратифицировав Конвенцию Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ) (ратифицирована 186 государствами) и одоблив резолюции 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) и 1889 (2009) Совета Безопасности Организации Объединенных Наций. Достигнутый в этом плане прогресс свидетельствует о растущем во всем мире признании исключительно важного значения расширения прав и возможностей женщин как такового, а также в контексте реализации согласованных на международном уровне обязательств и задач в области развития, включая сформулированные в Декларации тысячелетия цели в области развития.

15. Сложившийся консенсус способствовал принятию резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи от 2 июля 2011 года, в соответствии с которой была учреждена Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, известная под названием «ООН-женщины». Создание Структуры «ООН-женщины» свидетельствует о признании того, что прогресс в нормативной и политической сферах не приведет к конкретным изменениям в жизни женщин и мужчин, если одновременно не будут обеспечены необходимые возможности и ресурсы для практической реализации соответствующих обязательств. Оно свидетельствует также о неотложной необходимости устранения таких системных и хронических недостатков, стоящих на пути прогресса, как неадекватность координации и слаженности в работе Организации Объединенных Наций в области гендерного

равенства, отсутствие должного авторитета и статуса, неадекватность механизма ответственности за конечный результат, а также острая нехватка ресурсов (см. таблицу 1).

16. Для того чтобы способствовать решению этих проблемных задач, Структура «ООН-женщины» будет «работать над ликвидацией дискриминации в отношении женщин и девочек, расширением прав и возможностей женщин и достижением равенства между женщинами и мужчинами как партнерами и бенефициарами развития, прав человека, гуманитарной деятельности и мира и безопасности. Поместив права женщин в центр всех своих усилий, объединенная структура будет направлять и координировать работу системы Организации Объединенных Наций, ориентированную на то, чтобы обязательства в области гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики преобразовывались в реальные действия во всем мире. Она будет обеспечивать уверенное и согласованное руководство в поддержку приоритетов и усилий государств-членов, формируя эффективные партнерства с гражданским обществом и другими соответствующими субъектами»⁵.

17. Создавая Структуру «ООН-женщины», Генеральная Ассамблея, в частности, постановила, что:

а) мандат и функции Структуры «ООН-женщины» будут объединять в себе мандаты и функции четырех прежних подразделений Организации Объединенных Наций, занимавшихся в первую очередь вопросами гендерного равенства и улучшения положения женщин. Это — Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ), Отдел по улучшению положения женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций (ОУПЖ), Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ). Генеральная Ассамблея постановила, что, помимо функций этих четырех подразделений, Структура «ООН-женщины» будет выполнять важную функцию «руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и что любые новые мандаты подлежат утверждению в рамках межправительственного процесса»⁶.

б) Структура «ООН-женщины» должна приступить к работе с 1 января 2011 года, выполняя функции как секретариата (для соответствующих межправительственных органов и процессов), так и функции оперативной деятельности на страновом и региональном уровнях. Организационное строение Структуры «ООН-женщины», представленное в ее организационной схеме (см. стр. 4), отражает ее универсальный характер. Генеральная Ассамблея учредила многоуровневую систему руководства, в рамках которой Генеральная Ассамблея, Экономический и Социальный Совет (ЭКОСОС) и

і) ...«Комиссия по положению женщин образуют многоуровневый межправительственный механизм общего руководства применительно к вспомогательным функциям Структуры в нормативной области и будут давать ей стратегические рекомендации относительно нормативной деятельности;

⁵ Из документа A/64/588, пункт 5.

⁶ Резолюция 64/289, пункт 53.

ii) ...«Исполнительный совет Структуры образуют многоуровневый межправительственный механизм общего руководства применительно к оперативной деятельности Структуры и будут давать ей стратегические рекомендации относительно оперативной деятельности»⁷.

c) «Ресурсы, необходимые для обслуживания межправительственных процессов нормотворчества, выделяются из регулярного бюджета (Организации Объединенных Наций) и утверждаются Генеральной Ассамблеей; ресурсы, необходимые для обслуживания оперативных межправительственных процессов и оперативной деятельности на всех уровнях, формируются за счет добровольных взносов и утверждаются Исполнительным советом»⁸.

d) Структуру будет возглавлять заместитель Генерального секретаря, назначаемый Генеральным секретарем в консультации с государствами-членами на срок в четыре года с возможностью продления на один срок, согласно соответствующим положениям статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Эта должность будет финансироваться за счет регулярного бюджета.

18. Для утверждения предложений в отношении использования средств, необходимых для того, чтобы Структура «ООН-женщины» к 1 января 2011 года была готова начать работу, Генеральная Ассамблея просила Директора-исполнителя Структуры «ООН-женщины» представить Исполнительному совету на утверждение пересмотренное предложение об использовании предоставляемых на добровольной основе ресурсов для финансирования бюджета вспомогательных расходов на двухгодичный период 2010–2011 годов. Выполнение Структурой «ООН-женщины» вспомогательных функций в нормативной области финансируется за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. Предложения об использовании ресурсов регулярного бюджета содержатся в докладе Генерального секретаря «Пересмотренное предложение об использовании ресурсов регулярного бюджета для выполнения вспомогательных функций Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») в нормативной области»⁹, представленном Генеральной Ассамблее. В предложениях предусмотрено, в частности, использование некоторого объема внебюджетных ресурсов, т.е. средств Целевого фонда для осуществления Пекинской декларации и Платформы действий, которые направляются на поддержку деятельности, связанной с межправительственным процессом.

19. В обычных условиях представление бюджета вспомогательных расходов должно было бы последовать за утверждением Исполнительным советом Стратегического плана на 2011–2013 годы. В настоящем же документе изложена просьба к Исполнительному совету утвердить бюджет в контексте стратегических рамок, включенных в настоящий документ. Эти стратегические рамки базируются на утвержденных стратегиях/рамочных программах четырех прежних подразделений и дополнительно предусматривают, во исполнение резолюции 64/289, более широкие возможности на страновом уровне, новые функции и первоначальные потребности.

⁷ Резолюция 64/289, пункт 57.

⁸ Резолюция 64/289, пункт 75.

⁹ A/65/531.

III. Стратегический и финансовый контекст использования предоставляемых на добровольной основе ресурсов в 2011 году

A. Стратегические рамки

20. Стратегический контекст деятельности Структуры «ООН-женщины» определен резолюцией 64/289, в которой к системе Организации Объединенных Наций обращен призыв принять решительные меры для решения неотложных приоритетных задач в деле обеспечения гендерного равенства. В бюджете предусмотрены меры по устранению пробелов и решению проблем, о которых Генеральный секретарь говорил в своем Всеобъемлющем предложении и которые в кратком виде изложены в таблице 1.

21. Бюджет будет обеспечивать выполнение Структурой «ООН-женщины» мандатов, определенных в ходе межправительственных процессов. «ООН-женщины» будет осуществлять свою деятельность в глобальном масштабе, и это является свидетельством того, что, к сожалению, неравенство между мужчинами и женщинами по-прежнему имеет место во всех странах. «Руководствуясь принципом универсальности, Структура, в рамках своих вспомогательных функций в нормативной области и посредством оперативной деятельности, будет оказывать всем государствам-членам, по их просьбе, на всех уровнях развития и во всех регионах, консультационную и техническую поддержку в вопросах гендерного равенства, расширения возможностей женщин, прав женщин и всестороннего учета гендерного фактора»¹⁰. Деятельность по оказанию Структурой «ООН-женщины» поддержки членам Комитета содействия развитию (КСР) Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) будет финансироваться страной — членом КСР, которая будет обращаться с соответствующей просьбой.

22. Мандаты и функции Структуры «ООН-женщины», изложенные в резолюции о ее учреждении, представляют собой совокупность мандатов и функций КССГВ, ОУПГС, ЮНИФЕМ и МУНИУЖ с добавлением функции руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанной с обеспечением гендерного равенства. Их основу составляют Пекинская декларация и Платформа действий, КЛДОЖ, трехгодичный всеобъемлющий обзор политики/четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики¹¹ и другие соответствующие межправительственные решения системы Организации Объединенных Наций. Стратегические рамки, определяющие целевую направленность настоящего документа, базируются на этих межправительственных решениях, в которых намечены пути повышения эффективности оказания системой Организации Объединенных Наций поддержки государствам-членам в целях содействия обеспечению равенства полов в соответствии с национальными приоритетами.

23. В период, пока Исполнительный совет не утвердит первый Стратегический план деятельности Структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы, оперативная деятельность будет осуществляться на основе планов работы на

¹⁰ Резолюция 64/289, пункт 51(b).

¹¹ Резолюция 62/208 Генеральной Ассамблеи от 19 декабря 2007 года.

2011 год, которые были утверждены соответствующими межправительственными механизмами до учреждения Структуры «ООН-женщины». В числе этих планов:

- Стратегический план бывшего ЮНИФЕМ, срок действия которого продлен до 2013 года¹²;
- те аспекты предусмотренной к осуществлению Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин (КССГВ) и Отделом по улучшению положения женщин подпрограммы «Гендерные вопросы и улучшение положения женщин» программы 7 Стратегических рамок Департамента по экономическим и социальным вопросам на период 2010–2011 годов, которые имеют отношение к оперативной деятельности¹³;
- утвержденные для осуществления бывшим МУНИУЖ в 2010 году мероприятия, которые будут продолжаться — при наличии предоставляемых на добровольной основе финансовых ресурсов — до тех пор, пока на смену им не придут мероприятия, предусмотренные в Стратегическом плане работы Структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы; и
- дополнительные функции руководства, координации и поощрения подотчетности в работе системы Организации Объединенных Наций, связанные с обеспечением гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в соответствии с резолюцией 64/289.

24. Если говорить конкретно, то в 2011 году Структура «ООН-женщины» будет способствовать укреплению потенциала стран, необходимого для выполнения их обязательств в отношении установления равенства между мужчинами и женщинами, принимая участие в деятельности на национальном, региональном и глобальном уровнях с целью содействовать достижению следующих важнейших результатов:

а) обеспечить согласованность взятых на национальном, региональном и глобальном уровнях обязательств в отношении установления равенства между мужчинами и женщинами с национальными стратегиями развития, конституциями/правовыми базами, законодательством, системами отправления правосудия, налогово-финансовой и бюджетной политикой, которые определяют приоритеты национального развития;

б) укрепить потенциал основных головных структур, играющих центральную роль в вопросах национального планирования, распределения ресурсов и законотворческой деятельности (от министерств финансов и труда до избирательных комиссий и региональных международных организаций), необходимый для выполнения взятых на местном, национальном и международном уровнях обязательств в отношении установления равенства полов;

с) обеспечить необходимые возможности национальным механизмам по улучшению положения женщин (НМЖ), сторонникам установления гендерного равенства и организациям женщин, мнения которых не учитываются

¹² Стратегический план на 2008–2011 годы был утвержден Исполнительным советом ПРООН/ЮНФПА в его решении 2007/35, а решением 2009/13 срок его действия был продлен до 2013 года.

¹³ A/63/6/Rev.1.

и/или которые подвергаются дискриминации, в плане пропаганды деятельности и в целях повышения степени подотчетности ключевых национальных, региональных и международных структур, отвечающих за практическую реализацию национальных и международных обязательств в отношении достижения равенства полов; и

d) разработать актуальные и действенные модели осуществления инициатив на уровне общин, реализацию которых можно активизировать либо расширить, с тем чтобы ликвидировать существующее между женщинами и мужчинами неравенство и способствовать реализации прав женщин, выполнению ими руководящих функций, а также обеспечению их личной и экономической безопасности.

Таблица 2

В своей работе Структура «ООН-женщины» будет ориентироваться на достижение результатов в области развития в 2011 году

Результаты деятельности в области развития, достижению которых будет способствовать Структура «ООН-женщины»

<p>Обеспечение согласованности взятых на национальном, региональном и глобальном уровнях обязательств в отношении установления равенства между мужчинами и женщинами с национальными стратегиями развития, конституциями/правовыми базами, законодательством, системами отправления правосудия, налогово-финансовой и бюджетной политикой, которые определяют приоритеты национального развития</p>	<p>Укрепление потенциала «головных» структур, играющих центральную роль в вопросах национального планирования, распределения ресурсов и законотворческой деятельности (от министерств финансов и труда до избирательных комиссий и региональных международных организаций), необходимого для выполнения взятых на местном, национальном и международном уровнях обязательств в отношении установления равенства полов</p>	<p>Обеспечение необходимых возможностей национальным механизмам по улучшению положения женщин (НМЖ), сторонникам установления гендерного равенства и организациям женщин, мнения которых не учитываются и/или которые подвергаются дискриминации, в плане пропаганды деятельности и в целях повышения степени подотчетности ключевых национальных, региональных и международных структур, отвечающих за практическую реализацию национальных и международных обязательств в отношении достижения равенства полов</p>	<p>Разработка актуальных и действенных моделей осуществления инициатив на уровне общин, реализацию которых можно активизировать либо расширить, с тем чтобы ликвидировать существующее между женщинами и мужчинами неравенство и способствовать реализации прав женщин, выполнению ими руководящих функций, а также обеспечению их личной и экономической безопасности</p>
---	---	--	--

Примеры того, какие показатели Структура «ООН-женщины» будет использовать в 2011 году для отслеживания прогресса в реализации ею мер в интересах достижения вышеуказанных результатов в области развития

Число национальных планов развития, отражающих национальные приоритетные задачи по обеспечению равенства полов; число законодательных актов, положения которых были пересмотрены или усилены с целью гарантировать женщинам равные права на землю и другие активы	Число министерств финансов, включающих директивные указания по гендерным вопросам в свои бюджетные циркуляры; увеличение процентной доли парламентариев-женщин	Возможности женщин-представительниц коренного населения в плане обеспечения реального учета своих приоритетных потребностей в национальных стратегиях достижения равенства полов; число национальных механизмов по улучшению положения женщин (НМЖ), способных поддержать усилия по укреплению правовой базы с целью покончить с насилием в отношении женщин	Число стран и/или городов, которые активно применяют на практике модель Международной программы создания безопасных городов, свободных от насилия в отношении женщин и девочек
---	--	--	--

25. В таблице 2 приведены некоторые примеры того, как Структура «ООН-женщины» будет строить свою работу в 2011 году, ориентируясь на эти конкретные результаты деятельности в области развития. Основные результаты управленческой деятельности (конкретные результаты), которые будут способствовать вкладу Структуры «ООН-женщины» в обеспечение вышеуказанных результатов в области развития (общие результаты), представлены в разделе III.C. Эти результаты разнесены по категориям на базе 16 унифицированных функций, согласованных с другими фондами и программами Организации Объединенных Наций, и еще двух функций, непосредственно связанных с выполнением Структурой «ООН-женщины» особых обязанностей: а) оказание ею поддержки деятельности в области политики и нормотворчества в рамках межправительственных процессов; и б) ее вклад в повышение скоординированности усилий организаций системы Организации Объединенных Наций и обеспечение большей степени их подотчетности за деятельность по установлению гендерного равенства.

26. Хотя конкретные просьбы национальных субъектов и партнеров Организации Объединенных Наций к Структуре «ООН-женщины» будут в различных странах различны и будут определяться национальным контекстом и степенью сложности ставящихся задач, исключительно важно, чтобы организация была в состоянии предложить базовый минимальный комплекс услуг. Опираясь на опыт, накопленный ЮНИФЕМ и специалистами по вопросам гендерного равенства, работающими в других организациях системы Организации Объединенных Наций, Директор-исполнитель предлагает, чтобы этот базовый минимальный комплекс услуг включал оказание поддержки ключевым партнерам и соответствующие результаты в области развития, которые в обобщенном виде приводятся в таблице 3. Комплекс услуг будет, разумеется, формироваться с учетом конкретных просьб национальных партнеров и весьма отличающихся друг от друга страновых контекстов. Результативность оказания такого комплекса услуг зависит от укомплектования страновых отделений Структуры «ООН-женщины» необходимыми кадрами.

Таблица 3

Компоненты базового минимального комплекса услуг по поддержке, которые Структура «ООН-женщины» будет оказывать в целях содействия установлению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин

Основные партнеры, которым будет оказываться поддержка

Достижение комплексных и скоординированных результатов в целях содействия установлению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в соответствии с национальными приоритетами

Основными (но не единственными) партнерами Структуры «ООН-женщины» являются национальные механизмы по улучшению положения женщин (НМЖ), включая бюро по делам женщин и группы экспертов по вопросам гендерного равенства в национальных правительствах. «ООН-женщины» будет оказывать им поддержку в целях повышения их потенциала и важнейшей роли в деле пропаганды политики, координации усилий правительств по обеспечению всестороннего учета гендерных аспектов и отслеживания прогресса в деле установления равенства между мужчинами и женщинами в интересах достижения следующих конкретных результатов

Структура «ООН-женщины» будет оказывать поддержку группам и объединениям женщин, включая женские парламентские форумы, организации гражданского общества и общинные организации, в том числе созданные в интересах наиболее уязвимых групп женщин, в целях достижения следующих конкретных результатов

- Подготовка отражающего современные реалии Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства со сметой расходов
- Налаживание партнерского взаимодействия с министерствами юстиции и труда, парламентами и другими директивными органами в целях формирования всеобъемлющих и секторальных законов и стратегий в области обеспечения равенства полов, с учетом обязательств по КЛДОЖ — от законов, призванных положить конец насилию в отношении женщин, до стратегий, нацеленных на повышение степени защищенности и уровня доходов женщин в неформальном секторе
- Обеспечение неизменного учета министерствами финансов и отраслевыми министерствами гендерных аспектов при составлении бюджетов, с тем чтобы бюджеты и бюджетно-финансовая политика строились в соответствии с обязательствами в отношении установления гендерного равенства
- Укрепление потенциалов всех органов власти в плане осуществления КЛОДЖ и представления соответствующей отчетности
- Обеспечение группам и объединениям женщин всей полноты возможностей, с тем чтобы они могли участвовать в национальных процессах формирования политики, привлекать внимание к наиболее важным проблемам, касающимся прав женщин, участвовать в посреднической деятельности и мирных процессах, а также осуществлять взаимодействие со страновыми группами Организации Объединенных Наций и объединенными представительствами по всем вопросам, касающимся имеющих у женщин и девочек перспектив и возможностей
- Обеспечение более активного участия женщин в качестве кандидатов и избирателей в ходе подготовки к местным и национальным выборам

Основные партнеры, которым будет оказываться поддержка

Достижение комплексных и скоординированных результатов в целях содействия установлению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в соответствии с национальными приоритетами

Структура «ООН-женщины» будет оказывать поддержку страновым группам Организации Объединенных Наций, координаторам-резидентам и экспертам по гендерным вопросам организаций системы Организации Объединенных Наций в контексте выполнения ими ключевых функций в области планирования, составления и осуществления программ, бюджета и оценки в целях достижения следующих конкретных результатов

- Обеспечение начального финансирования в целях оказания женским организациям содействия в плане выполнения их задач по пропаганде политики и оказанию услуг на национальном и местном уровнях
- Налаживание устойчивых партнерских отношений между правительством и гражданским обществом по важнейшим вопросам развития, мира и безопасности
- Обеспечение согласованности между Рамочной программой Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР) и приоритетными направлениями национальной политики по обеспечению равенства полов
- Проведение оценок потребностей в постконфликтный период, подготовка призывов к совместным действиям и осуществление другой деятельности по планированию в постконфликтных и кризисных ситуациях, предусматривающих более качественный анализ и достижение более серьезных результатов в вопросах равенства полов и прав женщин
- Расширение влияния тематических групп по гендерным вопросам и обеспечение ими согласованности действий страновых групп Организации Объединенных Наций в поддержку усилий стран в контексте реализации гендерной составляющей целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, при снижении операционных издержек национальных партнеров за счет обеспечения единства позиций страновой группы Организации Объединенных Наций по вопросам равенства полов
- Подготовка многосекторальных программ в целях достижения равенства полов в рамках инициативы «Единая Организация Объединенных Наций», которые реализуются с учетом сравнительных преимуществ организаций системы Организации Объединенных Наций, базирующихся и не базирующихся в стране, предусматривают мобилизацию средств на местном уровне и осуществление комплексных мер для решения приоритетных национальных задач

Основные партнеры, которым будет оказываться поддержка

Достижение комплексных и скоординированных результатов в целях содействия установлению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в соответствии с национальными приоритетами

- Целенаправленное осуществление страновыми группами Организации Объединенных Наций усилий по оказанию национальным партнерам поддержки в деле привлечения мужчин и мальчиков к активной реализации задач по обеспечению равенства полов и расширения прав и возможностей женщин

В. Финансовые рамки

Тенденции и прогнозы в отношении доходов

27. Структура «ООН-женщины» предполагает мобилизовать на деятельность в 2011 году 479 млн. долл. США по линии добровольных взносов¹⁴. Это на 180 процентов больше объема ресурсов, полученных четырьмя прежними подразделениями в 2009 году. Несмотря на финансово-экономический кризис, существенно ограничивающий внутренние ресурсы многих стран-доноров, существует по меньшей мере шесть важнейших факторов, создающих благоприятные условия для мобилизации Структурой «ООН-женщины» ресурсов в значительно большем объеме.

а) *Во-первых, выдвигается все больше аргументов в пользу инвестирования средств в деятельность в целях обеспечения равенства полов.* Государства-члены все лучше понимают, что без выделения средств на деятельность в целях установления равенства полов не удастся решить целый комплекс взаимосвязанных хронических проблем; при этом отдача от инвестиций, направляемых на цели расширения прав и возможностей женщин, теперь наглядно демонстрируется и с точки зрения экономической выгоды. В течение многих лет ведущие структуры, включая Всемирный банк и другие, представляли доказательства того, что инвестирование средств на цели получения девочками образования напрямую способствует уменьшению масштабов недоедания, улучшению состояния здоровья детей и несет с собой еще целый ряд преимуществ. Каждый дополнительной год получения девочками образования может в будущем обеспечить им возможность получать доход на 10–20 процентов выше. База таких данных, полученных на основе накопленного практического опыта, в настоящее время начинает расширяться за счет включения в нее соответствующей информации по другим областям.

б) *Во-вторых, потребности увеличиваются во всех секторах — от национальных правительств до системы Организации Объединенных Наций и неправительственных организаций (НПО).* Есть партнеры, готовые и способные работать при условии наличия финансовых ресурсов. Неоднократно сообщ-

¹⁴ Эта сумма рассчитана следующим образом: из суммы в размере 500 млн. долл. США вычитаются: а) 6 млн. долл. США, выделенные из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций на покрытие расходов Структуры «ООН-женщины», связанных с оказанием поддержки в нормативной области и укомплектованием штатного расписания; и б) ресурсы Структуры «ООН-женщины», представляющие собой перенесенный остаток средств четырех прежних подразделений по состоянию на начало периода (таблица 4).

шалось о нехватке финансирования на цели осуществления важнейших стратегий и программ в области установления равенства полов и расширения прав и возможностей женщин. О нехватке финансирования на цели деятельности по достижению равенства между мужчинами и женщинами свидетельствуют результаты аналитической работы, проводимой на региональном и отраслевом уровне и по тематическим областям. В то же время спрос на поддержку со стороны системы Организации Объединенных Наций увеличивается в геометрической прогрессии. Целевой фонд Организации Объединенных Наций в поддержку мероприятий по искоренению насилия в отношении женщин получил в 2009 году просьбы о выделении средств на сумму около 900 млн. долл. США (в 2008 году объем заявленных потребностей составил 500 млн. долл. США), а на первую просьбу о предоставлении предложений в Фонд гендерного равенства было получено запросов на сумму 3 млрд. долл. США, при том, что Фонд имеет возможность реально распределить лишь 69 млн. долл. США. Эти данные свидетельствуют о серьезной нехватке финансирования. В каждой стране имеются партнеры, готовые откликнуться на конкретные просьбы национальных структур, согласующиеся с основным мандатом Структуры «ООН-женщины».

с) В-третьих, предоставляются также более широкие возможности для получения донорского финансирования на местах в странах осуществления программ. Это может способствовать увеличению финансовой поддержки деятельности по решению национальных приоритетных задач в области равенства полов через посредство страновых групп Организации Объединенных Наций и Структуры «ООН-женщины» при условии укрепления потенциала на местах. Доноры проявляют все большую готовность выделить имеющиеся на местах финансовые средства на цели реализации скоординированных и согласованных программ Организации Объединенных Наций, отвечающих приоритетным национальным задачам по установлению гендерного равенства. В тех странах, где персонал Структуры «ООН-женщины» (ранее — ЮНИФЕМ) обладает адекватным техническим потенциалом, например, в Кении и Уганде, а также в некоторых из стран осуществления экспериментальных страновых программ проекта «Единство действий» удалось объединить усилия страновых групп Организации Объединенных Наций для разработки межучрежденческих программ, предусматривающих мобилизацию коллективной поддержки доноров в соответствии с принципами эффективности предоставляемой помощи.

d) В-четвертых, финансовые средства начинают все в большей степени предоставляться с учетом растущего понимания того, что установление равенства полов и расширение прав и возможностей женщин являются необходимыми предпосылками развития, мира и безопасности. Обнадеживающим моментом стало объявление о создании в 2008–2009 годах ряда новых фондов в поддержку реализации прав женщин. Если объем добровольных взносов в другие фонды и программы Организации Объединенных Наций в период между 2002 годом и 2009 годом вырос примерно на 90 процентов, то объем добровольных взносов на цели деятельности ЮНИФЕМ увеличился за тот же период на 400 процентов (см. диаграмму 1). К тому же, фактический рост объема взносов на цели деятельности ЮНИФЕМ превысил прогнозирувшийся показатель роста. Так, например, на период 2008–2009 годов ЮНИФЕМ прогнозировал получить по линии взносов в общей сложности 157 млн. долл. США, тогда как фактически объем взносов оказался на 60 процентов выше и составил

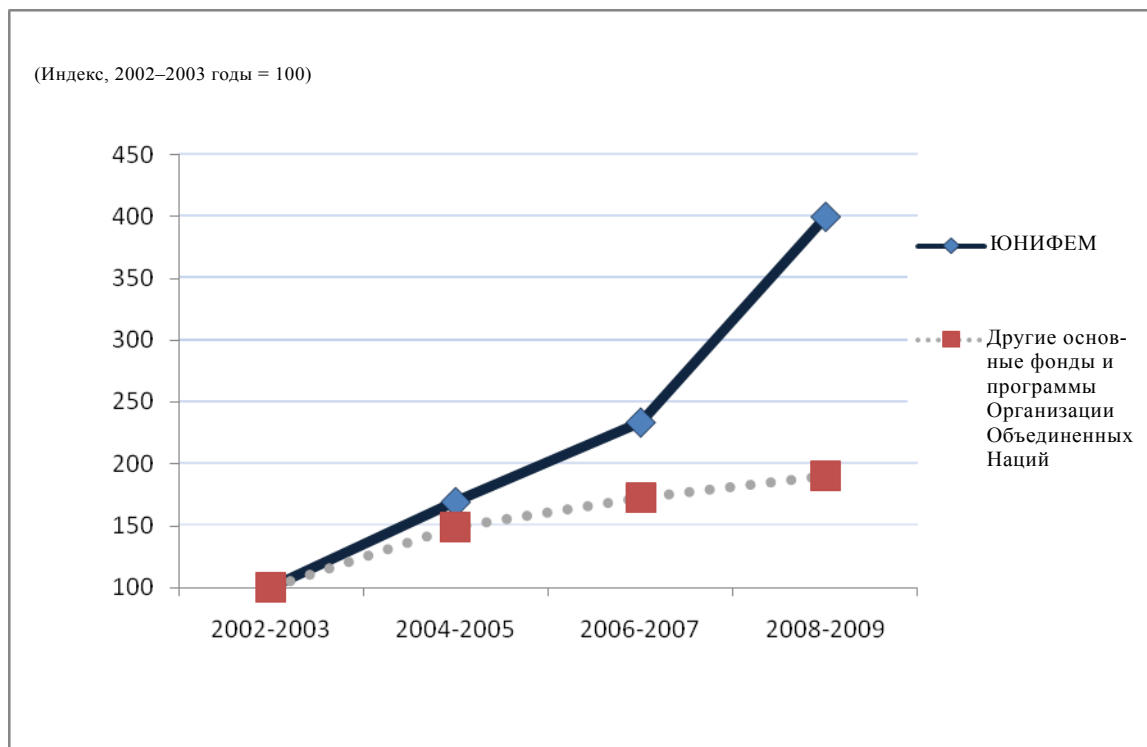
256 млн. долл. США¹⁵. Наряду с этим более чем вдвое — с 49 в 2007 году до 102 в 2009 году — увеличилось число стран-доноров. В ходе Конференции Организации Объединенных Наций по объявлению взносов на деятельность в целях развития, состоявшейся 8 ноября 2010 года, государства-члены, включая основных членов ОЭСР/КСР, заявили о своей решительной политической и финансовой поддержке Структуры «ООН-женщины» и назначения ее Директора-исполнителя. Некоторые страны взяли на себя обязательство существенно увеличить объем взносов по сравнению с тем, которые выделяли на деятельность прежних подразделений Организации Объединенных Наций, занимавшихся вопросами равенства полов.

е) *В-пятых, тенденции выделения финансовых средств частным сектором и фондами также свидетельствуют об обнадеживающем увеличении финансирования на цели реализации прав женщин и установления равенства полов.* Частный сектор по-прежнему выделяет значительные средства на цели международной деятельности. Фонды относят вопросы прав женщин и равенства полов к числу важнейших приоритетных направлений деятельности и привлекают в значительном объеме новые финансовые ресурсы.

ф) *И наконец, активное использование новых информационных технологий в целях мобилизации средств и все более широкие возможности женщин многих стран в плане участия в благотворительной деятельности создают благоприятные условия для мобилизации средств из нетрадиционных источников.* Весьма обнадеживают данные об участии женщин в финансировании деятельности, связанной с обеспечением социальной справедливости. Это обстоятельство привлекает особое внимание, если учесть, что по данным проведенных в последнее время исследований, женщины в некоторых самых богатых странах на сегодняшний день контролируют более половины инвестиционных средств (в соотношении с их большей продолжительностью жизни) и на протяжении последующих 50 лет будут контролировать большую часть средств, передаваемых следующим поколениям. Структура «ООН-женщины» будет выдвигать новые инициативы в целях привлечения средств частных лиц на основе реализации целевых стратегий на низовом уровне, а также использования новых технологий для мобилизации финансирования через Интернет. В этой работе она может опираться на деятельность входящих в ее состав подразделений, которые уже налаживают стратегические партнерские отношения с субъектами частного сектора и используют для привлечения средств в электронном формате такие новые технологии, как “Twitter” и “Facebook”. Реализация соответствующих практических мер потребует инвестиций на цели развития потенциала в течение последующих трех лет, но одновременно способна мобилизовать значительные средства в дополнение к взносам государств-членов и обеспечить возможности для финансирования и работы с партнерами на долгосрочной и устойчивой основе.

¹⁵ См. DP/2010/7, стр. 9, бюджет вспомогательных расходов ЮНИФЕМ на 2010–2011 годы.

Диаграмма 1
Увеличение объема добровольных взносов в фонды и программы
Организации Объединенных Наций в 2002–2009 годах



Источники: официальная вспомогательная документация по бюджетам основных фондов и программ Организации Объединенных Наций

Прогнозируемое использование ресурсов для программ и бюджета вспомогательных расходов

28. Предложения об использовании ресурсов в 2011 году подготовлены с учетом изложенных выше стратегических и финансовых рамок. Предполагается, что объем ресурсов Структуры «ООН-женщины» в 2011 году (таблица 4) достигнет 568 млн. долл. США, включая:

- добровольные взносы, объем которых, по оценкам, составит 479 млн. долл. США;
- перенесенные остатки ресурсов четырех прежних подразделений, занимавшихся гендерной проблематикой, прогнозируемым объемом 86 млн. долл. США; и
- прочие поступления в размере 3 млн. долл. США¹⁶.

Перенесенный остаток средств образовался в силу многолетнего характера финансирования программ.

¹⁶ Не включая еще 6 млн. долл. США в виде начисленных взносов из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

Таблица 4
Сводный план распределения ресурсов на 2011 год
(В млн. долл. США)

	Общий объем ресурсов по первоначальному бюджету вспомогательных расходов на двухгодичный период 2010–2011 годов							Пересмотренный общий объем ресурсов на 2011 год				
	Незарезервированные ресурсы	В процентах от об- щей суммы	Зарезервированные прочие ресурсы	В процентах от об- щей суммы	Итого	В процентах от об- щей суммы	Распре- деление в 2010 году	Распре- деление в 2011 году	Незарезервированные ресурсы	Зарезервированные прочие ресурсы	Итого	В процентах от об- щей суммы
Остаток средств на начало периода	27,7		67,8		95,5				17,9	67,8	85,7	
Поступления												
Взносы	132,7		168,0		300,7	150	150,7		225	254,0	479,0	
Прочие	2,5		0,0		2,5	1,25	1,25		3	0,0	3,0	
Итого, поступления	162,9		235,8		398,7	151,3	152,0		245,9	321,8	567,7	
Использование ресурсов												
А. Деятельность в целях развития												
А1. Программы	105	73,9	119,6	94,25	224,6	83,53	112,3	112,3	148,7	264	412,7	84,04
В. Управленческая деятельность												
В1. Согласованные функции управления	34,8	24,5	7,3	5,75	42,1	15,66	21,1	21	66,7	8,9	75,6	15,39
С. Расходы, санкционированные Генеральной Ассамблеей												
С1. Система «Атлас»/переход на МСУГС	0,6	0,4	0,0	0,00	0,6	0,22	0,3	0,3	0,3	0	0,3	0,06
С2. Обязательные меры по обеспечению безопасности в Организации Объединенных Наций	1,6	1,1	0,0	0,00	1,6	0,60	0,8	0,8	2,5	0	2,5	0,51
Итого, использование ресурсов	142	100	126,9	100	268,9	100	134,5	134,4	218,2	272,9	491,1	100
Специальные расходы, связанные с управлением преобразованиями и переездом в новые служебные помещения									8,0		8,0	
Всего, использование ресурсов									226,2	272,9	499,1	
Остаток на конец периода	20,9		108,9		129,8				19,7	48,9	68,6	

29. Таблица 4 дает представление о распределении общего объема наличных ресурсов в виде основных и неосновных добровольных взносов на осуществление программ, финансирование бюджета вспомогательных расходов и реализацию мер, санкционированных Генеральной Ассамблеей. Ниже изложены комментарии по основным аспектам предложений.

30. **Использование ресурсов на цели программ.** 84,04 процента (412,7 млн. долл. США) прогнозируемого использования ресурсов общим объемом 491,1 млн. долл. США выделяется на цели программ¹⁷. Директор-исполнитель обязуется сохранить либо увеличить указанную долю расходов, а долю бюджетов вспомогательных расходов на любой момент времени сохранять на уровне не выше 16 процентов от общего объема ресурсов. Предполагаемый общий объем использования ресурсов в размере 491,1 млн. долл. США включает общий прогнозируемый объем взносов в размере 479,0 млн. долл. США, а также перенесенный с предыдущего года остаток средств в размере 85,7 млн. долл. США и различные поступления в размере 3 млн. долл. США. Итоговая сумма составляет 567,7 млн. долл. США. Наличие перенесенного остатка зарезервированных ресурсов отчасти объясняется многолетним характером финансирования программ.

31. **Использование ресурсов для осуществления предписанных Генеральной Ассамблеей мер и на другие специальные цели.** В резолюциях Генеральной Ассамблеи всем организациям системы Организации Объединенных Наций предписывается в обязательном порядке предусматривать в их бюджетах ассигнования на цели обеспечения безопасности (A/RES/59/276), медицинское страхование после выхода в отставку и переход на международные стандарты учета в государственном секторе (A/RES/60/1). Структура «ООН-женщины» участвует в общесистемных механизмах обеспечения безопасности через посредство Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Департамента по вопросам охраны и безопасности (ДОБ) Организации Объединенных Наций и выполняет требования относительно минимальных оперативных стандартов безопасности (МОСБ). Структура «ООН-женщины» принимает дополнительные меры по обеспечению безопасности сотрудников-женщин, работающих в странах, находящихся в условиях кризиса или на этапе выхода из кризиса, где их жизнь подвергается большей опасности, в силу чего становится необходимым нести дополнительные расходы. Сумма обязательных ассигнований на 2011 год составляет 2,5 млн. долл. США — на цели безопасности, 0,2 млн. долл. США — на цели подготовки перехода к использованию международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) и 0,1 млн. долл. США — на совершенствование системы «Атлас». Наряду с этим предлагается нанять специалиста по вопросам безопасности и сотрудника в помощь ему для укрепления потенциала Структуры «ООН-женщины» в области безопасности, отслеживания положения с обеспечением безопасности в отделениях на местах и обеспечения взаимодействия с подразделениями по вопросам безопасности ПРООН и Департамента по вопросам охраны и безопас-

¹⁷ Доля ресурсов, выделяемых на цели развития, была бы больше, если бы в бюджет не были включены предложения об использовании ресурсов для покрытия расходов в связи с осуществлением предписанных Генеральной Ассамблеей мер по обеспечению безопасности, переходом на МСУГС, и значительная сумма единовременных расходов, связанных с завершением процессов управления преобразованиями, — о чем говорится в последующих пунктах.

ности (ДОБ). Задолженность по взносам на цели медицинского страхования после выхода в отставку была ликвидирована после произведенной ЮНИФЕМ единовременной выплаты в 2010 году.

32. Помимо этого, в бюджете отдельно предусматриваются ассигнования общим объемом 8 млн. долл. США, которые предназначены на цели управления преобразованиями (5 млн. долл. США) и покрытие расходов, связанных с размещением в новых служебных помещениях, и соответствующих расходов на информационные технологии (3 млн. долл. США). Эти расходы не отнесены к категории управленческих расходов, поскольку они представляют собой расходы, связанные с осуществлением предписанных Генеральной Ассамблеей мер и/или покрытием специальных целевых единовременных расходов.

33. Общий объем таких обязательных ассигнований и единовременных выплат, не отнесенных к категории управленческих расходов, составляет 10,8 млн. долл. США, или 2,2 процента предлагаемого использования ресурсов в 2011 году (таблица 4).

34. **Использование ресурсов для финансирования бюджета вспомогательных расходов.** Директор-исполнитель предлагает ограничить объем бюджета вспомогательных расходов в 2011 году на уровне 15,4 процента от общего объема прогнозируемых ресурсов (75,6 млн. долл. США), хотя обычно доля расходов в связи с началом деятельности любой новой организации выше. Предлагаемые ассигнования исчислены исходя из того, что прогнозируемый общий объем взносов на цели деятельности Структуры «ООН-женщины» в 2011 году достигнет 479 млн. долл. США. Для того чтобы доля ресурсов, выделяемых на цели программ, сохранялась на уровне не ниже 84 процентов от общего объема ресурсов, выделение средств для финансирования бюджета вспомогательных расходов будет осуществляться по мере поступления ресурсов.

35. Если использовать метод, который применяется в бюджете вспомогательных расходов ПРООН для проведения различия между «деятельностью в целях развития, управленческой деятельностью, координацией усилий в рамках Организации Объединенных Наций в целях развития и специальными целевыми мероприятиями», то доля управленческих расходов в общем объеме используемых ресурсов в 2011 году составит лишь 10 процентов, что отражено в содержащейся в приложении 1 таблице 2.

36. С учетом прогнозируемого поступления добровольных взносов предлагаются следующие три этапа осуществления:

- **Этап 1** будет финансироваться из поступающих ресурсов в объеме до 300 млн. долл. США. Сюда включаются формирование новой группы старших руководителей и необходимое наращивание потенциала 10 отделений на местах, осуществляющих наиболее крупные и/или сложные программы. С учетом прогнозируемых ресурсов и графика мероприятий по управлению преобразованиями предполагается, что этот этап завершится к середине 2011 года. Два помощника Генерального секретаря (ПГС) приступят к выполнению своих функций к февралю 2011 года, а члены группы руководителей на должностях класса уровня Д-2 — к апрелю 2011 года.
- **Этап 2** начнется, как только объем поступающих ресурсов, предоставляемых на добровольной основе, превысит 300 млн. долл. США. Начало

этого этапа совпадет с завершением этапа 1. При соблюдении 16-процентного ограничения, предусмотренного для бюджета вспомогательных расходов, будут приняты меры по укреплению потенциала очередных 20 отделений на местах, при наличии достаточного объема ресурсов определенные дополнительные возможности по оказанию поддержки будут созданы в Центральных учреждениях. Завершить осуществление этого этапа станет возможным, если объем предоставленных на добровольной основе взносов увеличится в 2011 году до 400 млн. долл. США. Представление и обслуживание Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» в середине 2011 года позволит Исполнительному совету провести обзор достигнутого прогресса и вынести необходимые руководящие указания в этой связи.

- **Этап 3** зависит от успешной мобилизации в полном объеме 500 млн. долл. США — первоначальной суммы ежегодных потребностей Структуры «ООН-женщины», предложенной Генеральным секретарем. При наличии ресурсов в таком объеме и по итогам обсуждения Исполнительным советом Стратегического плана будут приняты меры по укреплению потенциала третьей очереди отделений на местах (числом не менее 10) и будет проведен заключительный этап укрепления потенциала Центральных учреждений. Таким образом, к концу 2011 года — при условии, что объем мобилизованных ресурсов составит 500 млн. долл. США — будет завершено проведение мероприятий по укреплению потенциала 40 отделений на местах, включая 8 региональных/субрегиональных отделений и 32 отделения в странах.

37. Поэтапная деятельность по созданию потенциала Структуры «ООН-Женщины» начнется непосредственно после утверждения настоящего бюджета с: а) создания группы старших руководителей в Центральных учреждениях и б) укрепления потенциала на наиболее важных участках работы в отделениях на местах (до 10 отделений) — в первую очередь тех, которым выделены наибольшие объемы ресурсов на цели осуществления программ и/или тех, оперативная деятельность которых отличается наибольшим уровнем сложности. Возможности Центральных учреждений в плане консультирования по основным направлениям политики, вспомогательного обслуживания программ и административного руководства будут постепенно расширяться, что позволит оказывать необходимую поддержку в контексте оперативной деятельности в странах и обеспечить согласованность политики с другими организациями системы Организации Объединенных Наций. Точно так же постепенно будут расширяться возможности как отделений на местах, так и Центральных учреждений в вопросах коммуникации, налаживания партнерских отношений и мобилизации ресурсов, особенно из нетрадиционных источников.

38. **Использование средств по линии внебюджетных ресурсов (поступления от возмещения вспомогательных расходов).** Поступления от возмещения расходов за оказание услуг в контексте осуществления программ, финансируемых из неосновных ресурсов, добавляются к взносам таких программ в бюджет вспомогательных расходов в соответствии с принципом, предусматривающим, что неосновные добровольные взносы составляют соразмерную долю в общем объеме вспомогательных расходов. Предполагается, что объем финансирования бюджета вспомогательных расходов из внебюджетных ресурсов достигнет 8,9 млн. долл. США, или 11,8 процента от общего объема бюджета

вспомогательных расходов на 2011 год. Фактический уровень финансирования бюджета вспомогательных расходов из внебюджетных источников будет отражать поступления от возмещения расходов на осуществление программ, объем которых, в свою очередь, зависит от объема таких взносов и показателей освоения средств по проектам. Следует отметить, что половину поступлений по линии возмещения расходов на вспомогательное обслуживание придется на долю соответствующих отделений в странах, участвующих в реализации программ, что позволяет им покрыть свои косвенные издержки, связанные с оказанием оперативной поддержки в осуществлении проектов, финансируемых из неосновных ресурсов. Если судить по опыту работы других фондов и программ, то по мере увеличения числа программ, финансируемых по линии неосновных взносов, доля внебюджетных средств в покрытии расходов вспомогательного бюджета также будет увеличиваться.

IV. Предложения по использованию добровольных ресурсов в 2011 году

A. Общий обзор

Резюме предложений

39. На 2011 год предлагается бюджет вспомогательных расходов общим объемом в 75,6 млн. долл. США при условии, что объем добровольных взносов достигнет целевого показателя в 479 млн. долл. США. Эта сумма бюджетных расходов в 2,5 раза превышает утвержденные на 2010 год бюджеты четырех существовавших ранее структур.

40. Краткое описание основных областей, по которым произойдет увеличение бюджетных расходов, приводится в таблице 5. Крупнейшим компонентом, намного превышающим остальные области (27,2 млн. долл. США, или более половины общего увеличения), является оказание поддержки страновому и региональному присутствию структуры «ООН-женщины». Ниже приводится описание других областей увеличения расходов с разбивкой по организационным подразделениям.

Увеличение/сокращение в результате изменения расценок

41. Для покрытия расходов, обусловленных увеличением расценок, выделяется сумма в размере 2,1 млн. долл. США, которая в среднем на 10,4 процента превышает объем уже утвержденных бюджетов вспомогательных расходов. Эта сумма рассчитана исходя из увеличения связанных с должностями расходов на 5,4 процента, не связанных с должностями расходов, обусловленных ростом расценок, — на 2,4 процента и связанных с должностями расходов, предназначенных для финансирования плана медицинского страхования после выхода на пенсию, — на 7 процентов. Указанные средства предлагается выделить для покрытия нормативных и обязательных расходов, рост которых вызван: а) влиянием инфляции и колебаний валютных курсов; б) корректировкой расходов, связанных с должностями, включая пересмотр шкал окладов, повышение окладов в пределах класса должности, изменения корректива по месту службы и другие выплаты, устанавливаемые Комиссией по международной гражданской службе; и с) финансированием плана медицинского страхования после выхода на пенсию для нынешних сотрудников.

Увеличение/сокращение в результате изменения масштабов деятельности

42. Предлагаемый бюджет вспомогательных расходов предусматривает финансирование в общей сложности 352 должностей, включая 91 должность в штаб-квартире и 6 должностей на местах, которые раньше финансировались из двухгодичных бюджетов вспомогательных расходов ЮНИФЕМ и МУНИУЖ. Для того чтобы наделить «ООН-женщин» устойчивым потенциалом, превосходящим потенциал существовавших ранее структур, в бюджете вспомогательных расходов предусмотрено также финансирование 176 должностей на местах и 79 должностей в штаб-квартире, т.е. в общей сложности 255 должностей. Почти две трети (160) из этих 255 должностей, которые теперь будут финансироваться из средств вспомогательного бюджета, ранее финансировались по линии программ/проектов (таблица 6). В случае полного освоения средств предлагаемого бюджета вспомогательных расходов 51,7 процента (182) этих должностей будут составлять должности на местах, а 48,3 процента — должности в штаб-квартире (таблица 7).

43. Предлагаемый перевод должностей на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов отражает необходимость создания в рамках «ООН-женщин» устойчивого ключевого кадрового потенциала для предоставления минимального набора услуг, описанных на стр. 15. Ранее таких сотрудников привлекали на срок, по необходимости ограничивавшийся сроком осуществления конкретных проектов или программ. Перевод этих должностей, финансировавшихся ранее по линии программ, на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов позволяет заключать более длительные контракты с соответствующими специалистами. Преобразование контрактов соответствующих сотрудников обеспечивает более долгосрочную работу соответствующих специалистов и стимулирует их к достижению более высоких результатов и тем самым непосредственно укрепляет ключевой потенциал «ООН-женщин», обеспечивающий достижение результатов в области развития.

Таблица 5

Сводная информация об основных областях увеличения/сокращения объема расходов

(В тыс. долл. США)

I.	Чистый объем утвержденных ассигнований на 2011 год	20 692
II.	Увеличение/сокращение в результате изменения расценок: Инфляция, колебания валютных курсов, нормативные расходы по персоналу	2 157
III.	Увеличение в результате изменения масштабов деятельности — укрепление потенциала: Исполнительное и стратегическое руководство	164
	Оценка	360
	Компонент межправительственных процессов и партнерских отношений	314
	Межправительственные процессы	230

	Координация в системе Организации Объединенных Наций	230	
	Стратегические партнерские отношения, агитационно-просветительская работа и коммуникация	725	
	Компонент политики и программ	588	
	Политика, технические консультативные услуги, научные исследования и подготовка кадров		
	Вспомогательное обслуживание программ и управление		
	Региональные и страновые отделения	27 568	
	Компонент управления и административного руководства	293	
	Людские ресурсы	1 381	
	Финансы и административное руководство	2 809	
	Информационные системы и коммуникация	890	
	Этика, ревизия и надзор	503	
	Прочие расходы по укреплению потенциала и оперативные расходы	5 450	
	Аренда	3 558	
IV.	Возмещение ПРООН — увеличение	3 564	
V.	Совокупное увеличение расходов в результате изменения масштабов деятельности	52 701	52 701
VI.	Совокупное увеличение расходов в результате изменения расценок и масштабов деятельности (II + V)		54 859
VII.	Валовая бюджетная смета (I + VI)		75 550
VIII.	Чистое изменение объема сметных поступлений в бюджет вспомогательных расходов		8 900
IX.	Чистые сметные ассигнования на 2010–2011 годы (VII–VIII)		66 650
	Специальные целевые расходы		
	Меры, предписанные Организации Объединенных Наций, — безопасность	2 451	
	Меры, предписанные Организацией Объединенных Наций, — переход на МСУГС	300	
	Единовременные расходы: управление преобразованиями	5 000	
	Единовременные расходы: переезд информационно-технических служб и персонала штаб-квартиры в новые служебные помещения	3 000	
	Всего	10 751	

Таблица 6
Бюджет вспомогательных расходов: существующие должности, предлагаемый перевод должностей и новые должности

	Должности на местах	Должности в штаб-квартире	Всего
Общее число должностей, которые предполагается финансировать по линии бюджета вспомогательных расходов	182	170	352
Минус существующие должности	-6	-91	-97
Минус переведенные должности	-124	-36	-160
Предлагаемые новые должности	52	43	95

44. Оставшиеся 95 должностей, которые предлагается финансировать по линии бюджета вспомогательных расходов, будут составлять вновь созданные должности. Эти новые должности необходимы для выполнения новых функций, возложенных на «ООН-женщин» в дополнение к функциям, которые выполняли прежние структуры, и расширения операций в странах (таблица 6). Три из этих новых должностей будут финансироваться из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

Таблица 7
Должности, финансируемые по линии бюджета вспомогательных расходов: увеличение/уменьшение числа должностей, финансируемых по линии добровольных взносов

	Должности, утвержденные на 2010 год						Увеличение/уменьшение						Должности, предлагаемые на 2011 год						Доля (в %)
	ЗГС/ПГС	Д-2	Д-1	Прочие сотрудники категории специалистов, набираемые на международной основе	Все остальные	Всего	ЗГС/ПГС	Д-2	Д-1	Прочие сотрудники категории специалистов, набираемые на международной основе	Все остальные	Всего	ЗГС/ПГС	Д-2	Д-1	Прочие сотрудники категории специалистов, набираемые на международной основе	Все остальные	Всего	
Сотрудники на местах	-	-	3	3	-	6	-	-	15	87	74	176	-	-	18	90	74	182	51,7
Сотрудники штаб-квартиры	-	2	3	45	41	91	1	7	4	47	20	79	1	9	7	92	61	170	48,3
Итого	-	2	6	48	41	97	1	7	19	134	94	255	1	9	25	182	135	352	100,0

45. Благодаря предлагаемым ассигнованиям по линии бюджета вспомогательных расходов предполагается, основываясь на существующей инфраструктуре и возможностях прежних структур, добиться общих результатов в области управления, указанных в каждом из приведенных ниже подразделов.

Создание эффективной структуры руководства

46. Директор-исполнитель «ООН-женщин» руководит работой по интеграции и консолидации функций, выполнявшихся ранее четырьмя прежними структурами, и будет устанавливать общую направленность, стратегии и приоритеты, определяющие характер деятельности «ООН-женщин» по достижению результатов в области развития и обеспечивающие подотчетность этой структуры перед руководящими органами. В этой связи она возглавляет группу старших руководителей и руководит общеорганизационной информационно-пропагандистской деятельностью, озвучивая интересы женщин во всем мире. Она будет возглавлять работу по укреплению координации и повышению подотчетности в системе Организации Объединенных Наций за достигнутые результаты в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

47. Предлагаемая структура руководства, которую необходимо срочно сформировать, включает дополнительную должность помощника Генерального секретаря, который будет возглавлять компонент программ и политики. Эта должность создается в дополнение к уже существующей должности помощника Генерального секретаря, возглавляющего компонент поддержки межправительственных процессов и стратегических партнерских отношений, которая финансируется из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. Кроме того, предлагается довести общее число должностей класса Д-2 до 11. Из этих должностей две финансируются из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций (одна должность класса Д-2, унаследованная от Департамента по улучшению положения женщин, и новая должность класса Д-2 в Канцелярии Директора-исполнителя/заместителя Генерального секретаря), а две существующие должности класса Д-2, финансировавшиеся ранее по линии утвержденных бюджетов МУНИУЖ и ЮНИФЕМ, переведены на финансирование по линии настоящего бюджета вспомогательных расходов и предназначены для руководителей отделов политики и вспомогательного обслуживания программ. Директор-исполнитель предлагает предусмотреть в настоящем бюджете вспомогательных расходов ассигнования на создание: а) двух новых должностей класса Д-2 для руководителей Отдела управления и администрации и Отдела стратегических партнерских отношений, агитационно-просветительской работы, коммуникации и гражданского общества; и б) пяти новых должностей класса Д-2 для региональных директоров (по Африке, Азиатско-Тихоокеанскому региону, арабским государствам, Латинской Америке и Карибскому бассейну и Центральной и Восточной Европе и Содружеству Независимых Государств). Подробные предложения с обоснованием потребностей в этих должностях приводятся в пунктах 54, 55, 58, 59 и 62 ниже.

Кадровый потенциал, обеспечиваемый путем перевода должностей, финансируемых в настоящее время из ресурсов по программам, и создания новых должностей

48. В 2010 году ЮНИФЕМ располагал всего 86 должностями, финансировавшимися по линии его двухгодичного бюджета вспомогательных расходов, а МУНИУЖ — 11 такими должностями. Существование должностей, финансируемых по линии программ, по необходимости ограничивалось сравнительно небольшим сроком существования соответствующих программ. Стратегический перевод некоторых из этих должностей с финансирования по линии

программ на финансирование из средств бюджета вспомогательных расходов обеспечивает формирование более прочной и предсказуемой институциональной базы для «ООН-женщин», позволяя этой структуре:

- сформировать в каждом страновом отделении критическую массу специалистов по гендерной проблематике;
- повысить способность организации привлекать, мотивировать и удерживать высококвалифицированных сотрудников;
- повышать качество работы благодаря управлению людскими ресурсами и обучению сотрудников; и
- обеспечивать повышение преемственности, наращивание институциональной памяти и более систематическое накопление, распространение и использование знаний, уроков, извлеченных из практического опыта, и передовой практики, что непосредственно способствует выполнению возложенной на «ООН-женщин» функции стать глобальным центром передовых знаний и опыта.

49. Хотя многие из этих должностей были созданы в процессе разработки новых экспериментальных программ, эти программы — такие как исключительно важная работа по составлению бюджетов, учитывающих гендерную проблематику, или предоставлению технических консультаций по вопросам, связанным с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, — теперь являются неотъемлемой частью ключевого мандата «ООН-женщин». В подразделах ниже приводится описание должностей, которые предлагается перевести на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов, с разбивкой по подразделениям и местоположению.

50. *Перевод должностей в субрегиональных отделениях, которые в настоящее время финансируются из ресурсов по программам.* В наследство от прежних структур «ООН-женщинам» досталось 15 субрегиональных отделений. Каждое отделение располагает «базовой структурой» (минимальным ключевым штатом) в составе пяти должностей: Регионального директора по программам (Д-1 или С-5), национального сотрудника по программам (С-4 или национального сотрудника уровня С или D), младшего сотрудника по финансовым вопросам (О-6), помощника по административным вопросам (О-6) и водителя (О-3). В отделениях, осуществляющих более крупные и/или более сложные программы, существуют также должности заместителя Регионального директора по программам (С-4 или С-5) и руководителя операций (национального сотрудника уровня С или В). В большинстве случаев эти должности уже финансируются по линии программ.

51. В развитие этой структуры предлагается обеспечить финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов 12 новых должностей класса Д-1, на что потребуется 2,9 млн. долл. США, и перевести на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов 12 должностей класса С-4/5, 15 должностей национальных сотрудников уровня С или D и 15 должностей уровня О-6, которые все ранее финансировались по линии программ, на что потребуется 6,1 млн. долл. США. Для повышения эффективности затрат большинство предлагаемых должностей на местах будут заполняться сотрудниками, набранными на национальной основе. Пятнадцать субрегиональных отделений обеспечивают оказание государствам-членам важнейшей технической и

консультативной помощи по вопросам достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на страновом и региональном уровнях. Важно, чтобы руководитель и заместитель руководителя отделения обладали соответствующими техническими и управленческими навыками и требуемым опытом и занимали достаточно высокие должности (Д-1 и С-5), что позволит обеспечить авторитет и высококачественное руководство для достижения результатов соответствующими отделениями и страновыми группами Организации Объединенных Наций.

52. *Перевод должностей на местах, финансировавшихся по линии программ, помимо субрегиональных отделений, на финансирование из бюджета вспомогательных расходов.* От прежних организаций «ООН-женщинам» достались местные структуры в 80 странах, занимающиеся осуществлением проектов в таких областях, как гендерные аспекты управления, права женщин, экономическая безопасность и обеспечение женщин источниками средств к существованию. Эти структуры различаются по размерам, масштабам деятельности и сложности. «Базовая структура» странового отделения, как правило, включает в настоящее время одну должность руководителя класса С-5 и одну должность помощника по административным/финансовым вопросам класса О-5/6, которые обе финансируются из ресурсов по программам. Предлагается перевести такие должности на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов. На финансирование 58 должностей уровня С-5 и 58 должностей уровня О-6 предполагается потратить 15,6 млн. долл. США. С учетом значительных размеров и сложности работы страновых отделений в странах, охваченных конфликтами или находящихся в постконфликтной ситуации, предлагается учредить четыре дополнительные должности класса Д-1 или С-5 и аналогичное число национальных должностей национальных сотрудников уровней С/Д и О-6, причем совокупные сметные расходы на эти цели оцениваются в 0,9 млн. долл. США.

53. *Стратегическое размещение подразделений «ООН-женщины» в двух дополнительных региональных центрах Организации Объединенных Наций.* «ООН-женщины» получила от прежних структур по одной должности Регионального директора по программам (Д-1) в каждом из трех региональных центров Организации Объединенных Наций в Бангкоке, Дакаре и Йоханнесбурге. Директор-исполнитель предлагает учредить две должности класса Д-1 и две должности класса С-5 для обеспечения активного участия «ООН-женщин» в работе региональных групп Организации Объединенных Наций, расположенных в Каире и Панаме, на что потребуется, по оценкам, 0,5 млн. долл. США. Потратив эти средства, «ООН-женщины» обеспечит чрезвычайно важное институциональное присутствие, позволяющее ей сотрудничать со страновыми группами Организации Объединенных Наций и оказывать им помощь, возглавит работу по интеграции гендерной проблематики в РПООНПР, будет принимать активное участие в работе региональных групп директоров и обеспечит преемственность в оказании технической помощи государствам-членам.

54. *Надзор за деятельностью региональных и страновых отделений и оказание им помощи.* Региональные директора, действующие при поддержке региональных отделов и подотчетные помощнику Генерального секретаря по вопросам политики и программ, отвечают за руководство деятельностью региональных и страновых отделений «ООН-женщин» и надзор за их работой. Региональные директора несут ответственность за качество, актуальность и

эффективность программных инициатив, партнерств, агитационно-просветительской работы и коммуникации в рамках всего региона; консультирование старшего руководства по вопросам региональной политики; и формирование на базе конкретных результатов прочных партнерских связей с региональными и межправительственными органами в целях расширения прав и возможностей женщин и обеспечения гендерного равенства. Ввиду универсального мандата «ООН-женщин» страны — члены ОЭСР/КСР могут обращаться к соответствующим региональным отделам с просьбами об оказании технической помощи. Расходы на оказание такой помощи будут покрываться правительством страны, обратившейся с соответствующей просьбой. Директор-исполнитель предлагает поэтапно создать, как описывалось выше, пять должностей класса Д-2 для директоров пяти региональных отделов, а также одну должность класса С-5 и одну должность класса С-3 (см. организграмму на стр. 4), выделив на эти цели из бюджета вспомогательных расходов в общей сложности 1,9 млн. долл. США.

55. Бюро по вопросам поддержки межправительственных процессов, координации в системе Организации Объединенных Наций и стратегическим партнерским отношениям отвечает за оказание поддержки в вопросах существования Генеральной Ассамблеи, ЭКОСОС, Комиссии по положению женщин (КПЖ) и другим соответствующим межправительственным органам; регулирование и поддержание осуществления новой и расширенной функции по обеспечению координации и подотчетности общесистемной деятельности в области интеграции гендерной проблематики и гендерного представительства; и руководство функциями внешних сношений, информационно-пропагандистской деятельности и установления стратегических партнерских связей в областях агитационно-просветительской работы и мобилизации ресурсов. В настоящее время Бюро, возглавляемому помощником Генерального секретаря, финансируемому из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций и укомплектованному кадрами на должностях, финансируемых из регулярных и добровольных взносов и переданных из бывших структур, выделяется на цели укрепления потенциала 0,3 млн. долл. США для создания одной должности класса С-5 и одной должности уровня О-7. В состав Бюро входят три отдела: по поддержке межправительственных процессов, по координации в системе Организации Объединенных Наций и по стратегическим партнерским отношениям.

56. Для выполнения важной новой и расширенной функции координации деятельности системы Организации Объединенных Наций в целом требуется новый отдел по координации в системе Организации Объединенных Наций. Поскольку большинство переданных должностей финансируется из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, из бюджета вспомогательных расходов будет финансироваться лишь одна должность класса С-5 (0,2 млн. долл. США).

57. Укрепление основной поддержки межправительственных органов. В соответствии с пунктами 57 и 67(с) и (d) резолюции 64/289 Отдел по поддержке межправительственных процессов будет оказывать основную поддержку межправительственным органам, организовывать и обслуживать сессии Комиссии по положению женщин и Исполнительного совета структуры «ООН-женщины» и оказывать содействие Директору-исполнителю в подготовке ее годового доклада о нормативных аспектах работы «ООН-женщин» и выполнении директивных рекомендаций КПЖ, а также об оперативной деятельности «ООН-женщин». Деятельность по поддержке нормативных межправительст-

венных процессов будет финансироваться из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций (см. A/65/531). Однако для выполнения всех прочих функций, и в частности функции обслуживания оперативных межправительственных процессов, необходимо расширить возможности Отдела по поддержке межправительственных процессов, создав одну должность класса С-5, что потребует выделения из бюджета вспомогательных расходов в общей сложности 0,2 млн. долл. США.

58. Укрепление стратегических партнерских отношений, агитационно-просветительная работа и коммуникация в интересах достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Для разработки и осуществления стратегии развития партнерских отношений будет обеспечено укрепление потенциала в вопросах партнерских отношений и мобилизации ресурсов в штаб-квартире и на региональном и страновом уровнях. Кроме того, признавая жизненно важную роль, которую играют организации гражданского общества и женские организации «в поощрении прав женщин, гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин»¹⁸, Генеральная Ассамблея просила Директора-исполнителя «продолжить сложившуюся практику проведения эффективных консультаций с организациями гражданского общества и рекомендует им принимать реальное участие в работе структуры»¹⁹. Для укрепления этого направления деятельности предлагается выделить 0,7 млн. долл. США на создание одной должности класса Д-2, одной должности класса Д-1 и одной должности класса С-3.

59. Бюро по вопросам политики и программ. Для обеспечения высококачественного обслуживания государств-членов предлагается учредить Бюро по вопросам политики и программ, возглавляемое помощником Генерального секретаря и состоящее из трех отделов, которые занимались бы соответственно вопросами политики, вспомогательного обслуживания программ и надзора за осуществляемой деятельностью по регионам (органиграмма, стр. 4). Бюро будет обеспечивать выполнение шести основных функций, включая: а) анализ, проведение научных исследований и управление знаниями для обоснования консультативной помощи, предоставляемой государствам-членам и системе Организации Объединенных Наций; б) оказание партнерам услуг в области подготовки кадров и развития потенциала; в) руководство осуществлением программ на страновом уровне и выполнение функций координации; д) управление глобальными целевыми фондами и программами; е) оказание технической помощи государствам-членам по их просьбе; и ф) надзор за деятельностью региональных и страновых отделений. Сложность и уровень обязанностей требует, чтобы руководитель Бюро обладал общепризнанными знаниями в вопросах гендерного равенства и прав женщин и при этом имел выдающиеся управленческие и дипломатические навыки. Директор-исполнитель предлагает выделить из бюджета вспомогательных расходов 0,6 млн. долл. США на создание должностей руководителя Бюро уровня помощника Генерального секретаря и его помощника класса С-5.

60. Оказание технической консультативной помощи по стратегическим вопросам и вопросам сущности межправительственным процессам, а также национальным и региональным партнерам. Для обеспечения оказания

¹⁸ Резолюция 64/289, пункт 54.

¹⁹ Резолюция 64/289, пункт 55.

высококачественной технической и тематической консультативной помощи государствам-членам и поддержки агитационно-просветительской работы и программ «ООН-женщины» будет заниматься научно-исследовательской деятельностью, проводить анализ политики и данных по всем тематическим вопросам, вытекающим из Пекинской платформы действий и последующих межправительственных мандатов, а также по новым и возникающим вопросам, и разрабатывать альтернативные варианты политики и рекомендации для представления межправительственным органам и сотрудникам «ООН-женщин» на национальном и региональном уровнях, а также системе Организации Объединенных Наций в целях ускорения процесса достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и более углубленной интеграции гендерной проблематики в соответствии с их национальными планами и приоритетами. Предлагается укрепить Отдел политики, выделив 2,9 млн. долл. США на две должности класса Д-1, четыре должности класса С-5, шесть должностей класса С-4, одну должность класса С-3 и одну должность уровня О-4.

61. Усиление поддержки, оказываемой штаб-квартирой в областях руководства разработкой программ, надзора и координации. Отдел вспомогательного обслуживания программ возглавляет деятельность по оказанию помощи в разработке и осуществлении стратегий и программ, а также по их оценке, обзору и контролю и отслеживанию результатов работы как Структуры «ООН-женщины», так и страновых групп Организации Объединенных Наций. На основе предварительного анализа функций предлагается выделить 1,2 млн. долл. США из бюджета вспомогательных расходов на финансирование одной дополнительной должности класса С-5 и пяти должностей класса С-4.

Оптимальное управление людскими, финансовыми и материальными ресурсами

62. Необходимыми элементами деятельности по содействию достижению результатов в области развития являются оказание высококачественных услуг по организационной поддержке и разработка директивных указаний, постановка задач в области оперативного руководства, надзор за соблюдением системы подотчетности и управление людскими и финансовыми ресурсами. Для обеспечения высококачественного стратегического и профессионального руководства в этих областях оперативной деятельности Директор-исполнитель предлагает создать должность Директора Отдела управления и администрации на уровне Д-2. Этот уровень должности сопоставим с уровнем обязанностей. Совокупные расходы, оцениваемые в 0,3 млн. долл. США, предполагается покрывать из бюджета вспомогательных расходов.

63. Управление людскими ресурсами, ориентированное на результаты. Делегирование Генеральным секретарем полномочий Директору-исполнителю требует от последней высокого уровня компетенции в вопросах управления людскими ресурсами, особенно в рамках Отдела управления людскими ресурсами. Директор-исполнитель предлагает выделить 1,4 млн. долл. США на финансирование одной должности класса Д-1, двух должностей класса С-5, одной должности класса С-4, одной должности класса С-2, одной должности уровня О-7 и трех должностей уровня О-6.

64. **Укрепление финансового и административного руководства в целях оптимального использования ресурсов.** Ожидается, что база ресурсов «ООН-женщин» будет намного превосходить совокупный объем ресурсов прежних структур. Для выполнения возложенных на эту структуру директивных мандатов и с учетом ожидаемого увеличения объема ресурсов по программам, в том числе выделяемых по линии целевых фондов с участием множества доноров и других сложных механизмов финансирования, представляется чрезвычайно важным укрепить финансовое управление и подотчетность для оптимизации использования имеющихся и ожидаемых ресурсов; обеспечить активное составление бюджетов, ориентированных на результаты, и отслеживание использования ресурсов и представление соответствующей отчетности. Это требует выделения 2,8 млн. долл. США на создание чрезвычайно важных дополнительных должностей в Отделе финансов и административного руководства. Предлагается учредить четыре должности класса С-5, две должности класса С-4, четыре должности класса С-3, одну должность класса С-2, три должности уровня О-7, пять должностей уровня О-6 и одну должность уровня О-4.

65. **Ревизия и надзор для совершенствования системы подотчетности.** Регулярное проведение ревизии и надзора обеспечивает получение Директором-исполнителем и руководящими органами разумных гарантий соблюдения требований механизмов внутреннего контроля, принципов учета и стратегий управления рисками и надлежащего и эффективного достижения результатов в сфере управления. Предлагается выделить из бюджета вспомогательных расходов 0,5 млн. долл. США на создание одной должности класса С-5, одной должности класса С-4 и одной должности уровня О-6 для формирования специализированного подразделения, которое занималось бы вопросами внутренней ревизии. На этапе, пока это подразделение не выйдет на уровень полноценного функционирования, Директор-исполнитель предлагает, руководствуясь опытом ЮНИФЕМ, обратиться к Управлению ревизии и расследований ПРООН с просьбой обеспечивать выполнение этой функции на основе возмещения расходов. Таким образом, предполагается, что в 2011 году проводимые ПРООН страновые ревизии ее полевых отделений по-прежнему будут охватывать отделения «ООН-женщины» на местах. Информацию о возмещении расходов ПРООН на проведение ревизий см. ниже.

66. **Укрепление базы информационно-коммуникационных технологий для обеспечения эффективности оперативных процессов и сетей.** Будут приняты меры по совершенствованию и обеспечению функционирования мощного и современного подразделения информационно-технического обеспечения для обеспечения эффективного с точки зрения затрат онлайн-управления финансовыми и людскими ресурсами, поддержания связей между сотрудниками «ООН-женщин» по Интернету и в онлайн-режиме, установления контактов с заинтересованными сторонами, обеспечения наилучшего использования информационно-технологий при выполнении оперативных функций и процессов и обслуживания потребностей организации во всем мире. Предлагается выделить из бюджета вспомогательных расходов 0,9 млн. долл. США на одну должность класса С-5 (руководителя подразделения), одну должность класса С-4, одну должность класса С-3, одну должность уровня О-7, одну должность уровня О-6 и две должности уровня О-5.

67. Возмещение ПРООН расходов на вспомогательное обслуживание. Предлагается предусмотреть в бюджете крупную статью ассигнований (3,6 млн. долл. США) для возмещения расходов ПРООН. Эта сумма обеспечит возмещение расходов на оказание вспомогательных услуг, включая казначейские операции, выплату заработной платы, проведение внутренней ревизии, совместное использование информационных технологий и услуги по организации поездок. Руководствуясь прошлым опытом использования соглашений о вспомогательном обслуживании между ЮНИФЕМ и ПРООН, «ООН-женщины» в 2011 году будет пользоваться вспомогательным обслуживанием, предоставляемым ПРООН. На следующий двухгодичный период можно рассмотреть альтернативные механизмы. Это позволит «ООН-женщинам» максимально эффективно использовать свои ресурсы благодаря задействованию обширных оперативных возможностей страновых отделений ПРООН и вспомогательных служб штаб-квартиры ПРООН.

68. Аренда служебных помещений для размещения представительств в странах и штаб-квартиры. «ООН-женщинам» достались в наследство представительства на местах почти в 80 странах. Это сопряжено с арендой служебных помещений как в странах осуществления программ, так и в штаб-квартире, в связи с чем предлагается выделить на эти цели 3,6 млн. долл. США. Ниже описываются выделяемые в отдельную категорию единовременные расходы на переезд в новое помещение штаб-квартиры.

69. Другие расходы на укрепление потенциала и оперативные расходы. «ООН-женщинам» необходимо иметь возможность набирать на непродолжительный срок специалистов и экспертов в вопросах, в которых ее сотрудники не обладают соответствующими знаниями. Предлагается выделить на покрытие таких расходов 5,5 млн. долл. США, включая 0,7 млн. долл. США на покрытие прочих расходов по персоналу, 1 млн. долл. США на оплату услуг консультантов, 1 млн. долл. США на оплату путевых расходов и 2,8 млн. долл. США на оплату оперативных расходов, в том числе на мебель, канцелярские принадлежности и коммунальные услуги.

70. Единовременные расходы на управление преобразованиями и переезд в новое помещение штаб-квартиры. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря «решать все кадровые вопросы в соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций»²⁰. В 2011 году в рамках процесса управления преобразованиями будет сделано все возможное для трудоустройства всех сотрудников бывших структур. Однако ряд сотрудников, возможно, придется уволить. Как свидетельствует опыт управления преобразованиями в других организациях системы Организации Объединенных Наций, разумно создать резерв для возможной выплаты выходных пособий, и на эти цели предлагается выделить 5,0 млн. долл. США. Кроме того, базирующиеся в Нью-Йорке сотрудники прежних структур, занимавшихся вопросами гендерного равенства, размещались в различных зданиях. Их переезд в одно здание облегчит интеграцию, и на эти цели предлагается выделить 3,0 млн. долл. США.

²⁰ Резолюция 64/289, пункт 72.

В. Повышение эффективности затрат благодаря созданию «ООН-женщин»

71. Проводимый функциональный анализ подтвердил содержащийся во всеобъемлющем предложении Генерального секретаря (A/64/588) вывод о том, что, хотя все существовавшие ранее четыре структуры занимались схожими вопросами, их приоритеты не совпадали. Как явствует из резолюции об учреждении Структуры «ООН-женщины», государства-члены по-прежнему настаивают на обеспечении выполнения их мандатов. Однако объединение бывших структур приведет как к повышению эффективности, так и к определенной экономии затрат благодаря эффекту масштаба, например в результате слияния канцелярий четырех бывших структур в единое подразделение, уменьшения арендной платы вследствие создания единой штаб-квартиры для всех четырех структур, управления объединенными веб-сайтами и базами данных. Реальная экономия будет известна лишь после завершения процесса управления преобразованиями. «ООН-женщины» доложит о достигнутых результатах в ходе представления бюджета вспомогательных расходов на 2012–2013 годы.

С. Деятельность по линии предлагаемого бюджета вспомогательных расходов и его ресурсы с разбивкой по функциям

72. В настоящем разделе описывается предлагаемое использование ресурсов в 2011 году в формате бюджета, ориентированного на результаты, с применением методов классификации ресурсов и расходов, описанных в приложении 1. Если говорить вкратце, то управленческие расходы подразделяются на 16 «согласованных» функций, используемых ПРООН, Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). С учетом характера «ООН-женщин» как интегрированной структуры, выполняющей функции секретариата и одновременно занимающейся оперативной деятельностью, были добавлены еще две функции. Эти функции касаются, соответственно, нормативных стратегических межправительственных процессов (функция 17) и координации в системе Организации Объединенных Наций и подотчетности в области гендерного равенства (функция 18). ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ также согласовали и используют в своих соответствующих предлагаемых бюджетах общие для всех трех организаций результаты по каждой функции. Все эти общие результаты также применимы к «ООН-женщинам», включены в ориентировочные результаты по каждой функции и выделены полужирным шрифтом. Каждая функция определяется применительно к «ООН-женщинам».

Таблица 8
**Предлагаемые бюджетные ассигнования в разбивке по функциям
и сметные поступления**

	<i>Смета на 2011 год (в тыс. долл. США) В процентах</i>	
А. Годичный бюджет вспомогательных расходов		
1. Руководство и управление	2 407	3
2. Представительство и осуществление основного мандата	3 548	5
3. Разработка общеорганизационной политики и стратегии, их планирование и консультирование по ним	4 635	6
4. Консультирование по программам, управление и надзор	12 234	16
5. Управление закупками и снабжением	1 825	2
6. Принятие мер в связи с чрезвычайными ситуациями	1 613	2
7. Внешние связи и партнерства	1 647	2
8. Внутренняя и внешняя коммуникация, связи со средствами массовой информации и общественностью	3 873	5
9. Мобилизация ресурсов и средств	7 142	9
10. Управление финансовой деятельностью	5 151	7
11. Управление информационно-коммуникационными технологиями	3 716	5
12. Общее административное управление	2 049	3
13. Управление людскими ресурсами	3 396	4
14. Внутренняя ревизия и расследования	1 889	3
15. Общеорганизационная оценка	2 930	4
16. Безопасность персонала	294	0,4
17. Поддержка нормативных и стратегических межправительственных процессов	—*	0
18. Координация в системе Организации Объединенных Наций и подотчетность в области гендерного равенства	17 201	23
Общий валовой объем ресурсов	75 550	100
В. Сметные поступления в бюджет вспомогательных расходов²¹	(8 900)	
Общий чистый объем ресурсов	66 650	

* Частично покрываются за счет средств регулярного бюджета (начисленных взносов) Организации Объединенных Наций.

²¹ Включая приходящуюся на штаб-квартиру долю (50 процентов) поступлений по линии возмещения управленческих расходов, относимую к неосновным ресурсам. Остальные 50 процентов возмещаемых расходов перечисляются соответствующим полевым отделениям.

73. В таблице 8 приводится краткая информация о предлагаемых бюджетных ассигнованиях в разбивке по функциям. Наибольшая доля расходов бюджета вспомогательных расходов (17,2 млн. долл. США, или 23 процента) приходится на координацию в системе Организации Объединенных Наций и содействие обеспечению ее подотчетности в области гендерного равенства (функция 18). Это является отражением исключительно важной ведущей роли, которую, как ожидается, должна играть «ООН-женщины» в этой области, и важность устранения этого серьезного пробела, существовавшего в прежней гендерной архитектуре. Следующая по величине доля расходов (12,2 млн. долл. США, или 16 процентов) относится к функции консультирования по программам, управления и надзора (функция 4), что отражает сравнительно большое внимание, уделенное этой функции в резолюции об учреждении структуры.

Функция 1. Руководство и управление

74. *Определение и описание.* Эта функция определяет стратегическое направление деятельности «ООН-женщин» исходя из мандата и перспективных задач этой структуры, обеспечивает эффективное, транспарентное и подотчетное управление организацией в целом и позволяет руководителям направлять работу их сотрудников на достижение согласованных конкретных результатов по каждому организационному подразделению и устанавливать взаимную подотчетность за достижение этих результатов в рамках общего директивного руководства «ООН-женщинами».

75. *Вопросы и описательная часть.* Именно в этой функциональной области «ООН-женщины» сможет устранить пробелы в руководстве и полномочиях, которые тормозили достижение прогресса в обеспечении гендерного равенства, в том числе в работе таких директивных органов, ответственных за принятие решений в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, как КСР и Комитет высокого уровня по программам (КВУП), а также на региональном и страновом уровнях, в частности в рамках региональных групп директоров и с участием руководителей учреждений на страновом уровне.

76. Произведенное впервые назначение заместителя Генерального секретаря по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций является чрезвычайно важной вехой в укреплении архитектуры Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства. Теперь заместителю Генерального секретаря требуется, как говорится в пункте 47, компетентная команда старших руководителей, с тем чтобы «ООН-женщины» могла оправдать возлагаемые на нее ожидания.

77. После укомплектования высшего уровня руководства следующей по приоритетности задачей является назначение компетентных сотрудников на должности руководителей отделений, занимающихся осуществлением важнейших страновых программ. Применительно к 2011 году это будет означать обеспечение укомплектования компетентного руководства старшего уровня на должностях классов Д-1 или С-5 в 32 страновых отделениях и 8 субрегиональных отделениях. Примерно в 12 странах руководители будут назначены на новые должности класса Д-1. Приблизительно в 28 странах руководящие сотрудники уровня С-5 уже работают, но в настоящее время их должности финансируются по линии программ. Эти должности будут переведены на финансирование по линии бюджета вспомогательных расходов.

78. *Подотчетность и объемы финансирования.* Канцелярия Директора-исполнителя отвечает за набор двух помощников Генерального секретаря, а также за заполнение двух должностей начальника Отдела управления и администрации и Руководителя аппарата (класса Д-2). Помощники Генерального секретаря отвечают за набор компетентных сотрудников для заполнения остальных должностей класса Д-2. Региональные директора на должностях класса Д-2, действующие при поддержке Отдела управления и администрации, будут отвечать за обеспечение набора компетентного персонала для заполнения 40 руководящих должностей на страновом уровне. Должность Директора-исполнителя уровня заместителя Генерального секретаря и некоторые из должностей в ее канцелярии финансируются из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. Предлагаемое использование добровольных взносов для финансирования этой функции в объеме 2,4 млн. долл. США отражает пропорциональную долю расходов, приходящуюся на других старших руководителей «ООН-женщин».

Ожидаемые ключевые результаты по функции 1

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Действенное общеорганизационное руководство и управление с учетом задач и мандата «ООН-женщин»	<ul style="list-style-type: none"> – Укомплектование группы старших руководителей «ООН-женщин», включающей заместителя Генерального секретаря, двух помощников Генерального секретаря, шести сотрудников класса Д-2 и их соответствующих канцелярий – Утверждение Исполнительным советом первого Стратегического подхода «ООН-женщин» 	<ul style="list-style-type: none"> – Назначение Директора-исполнителя уровня заместителя Генерального секретаря – Стратегические планы/концептуальные рамки бывших структур 	<ul style="list-style-type: none"> – Полное укомплектование группы старших руководителей к апрелю 2011 года – Утверждение Исполнительным советом Стратегического плана на 2011–2013 годы
Потенциал и структура «ООН-женщин» позволяет ей эффективно реагировать на накопившиеся и продолжающиеся все активнее поступать просьбы об оказании помощи в достижении гендерного равенства на страновом, региональном и глобальном уровнях	Число стран, в которых уже назначены сотрудники старшего уровня для выполнения мандата «ООН-женщин»	Старшие руководители в шести странах, включая три региональных центра, должности которых финансируются по линии бюджета вспомогательных расходов	Заполнение вакансий старших руководителей в 32 странах и 6 региональных центрах
«ООН-женщины» играет, бесспорно, важную роль как одна из главных движущих сил обеспечения гендерного равенства в механизмах и в контексте реформы Организации Объединенных Наций	Директор-исполнитель «ООН-женщин» добивается включения гендерной проблематики в повестки дня КСР, Комитета по вопросам политики при Генеральном секретаре и других форумов высокого уровня	Включение в 2010 году одной конкретной гендерной темы в повестку дня КСР	Включение трех конкретных гендерных тем в повестки дня форумов высокого уровня

Функция 2. Представительство и осуществление основного мандата

79. *Определение и описание.* Данная функция охватывает деятельность полевых отделений и штаб-квартиры, связанную с выполнением от имени «ООН-женщин» представительской функции в интересах осуществления ее основного мандата, достижения основных программных целей и осуществления руководства в вопросах прав женщин на всех уровнях.

80. *Вопросы и описательная часть.* После назначения руководителя в ранге заместителя Генерального секретаря «ООН-женщины» будет представлена в ключевых руководящих органах Организации Объединенных Наций и будет способствовать продвижению вопросов достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на самых высоких уровнях. Одним из ключевых показателей эффективности работы «ООН-женщин» является способность этой структуры взаимодействовать с руководителями Организации Объединенных Наций в рамках этих мероприятий на глобальном, региональном и страновом уровнях для поддержки и контролирования их усилий по выполнению существующих обязательств в области достижения гендерного равенства, а также для установления дополнительных показателей и целей в интересах повышения эффективности работы Организации Объединенных Наций, оказания поддержки и инвестирования в обеспечение гендерного равенства на всех уровнях.

81. На глобальном и региональном уровнях в 2011 году «ООН-женщины» будет уделять первоочередное внимание работе с рядом межучрежденческих директивных механизмов по установлению базовых показателей и оценке прогресса в выполнении существующих обязательств, а также определению ожиданий, возлагаемых на «ООН-женщин». Это поможет «ООН-женщинам» более эффективно оказывать содействие этим механизмам в выполнении существующих обязательств и/или установлении более амбициозных целей. «ООН-женщины» будет также при необходимости заниматься координацией, подготовкой технических указаний, контролем и агитационно-просветительской деятельностью для оказания помощи в достижении этих целей. К числу этих механизмов будут относиться КСР, Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГОООНВР), Межучрежденческая сеть по положению женщин и равенству полов (МСПЖРП), сети координаторов, Исполнительный комитет по вопросам мира и безопасности (ИКМБ), Исполнительный комитет по гуманитарным вопросам (ИКГВ) и Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) на глобальном уровне и региональные группы директоров и региональные координационные механизмы.

82. На страновом уровне «ООН-женщины» к концу 2011 года будет предлагать минимальный стандартный набор вспомогательных услуг страновым группам Организации Объединенных Наций (например, оказывать страновым группам Организации Объединенных Наций и координаторам-резидентам помощь в интеграции вопросов гендерного равенства на этапах планирования и оценки РПООНПР, обеспечивать эффективное руководство работой Организации Объединенных Наций или расширенных тематических групп по гендерным вопросам и осуществлять — в ответ на соответствующие просьбы — управление межучрежденческими процессами по разработке программы «Единство действий» в области гендерного равенства в поддержку националь-

ных приоритетов) по меньшей мере в 40 странах. Хотя в 20 странах уже имеется определенный потенциал, «ООН-женщины» предлагает расширить имеющиеся возможности и при этом создать соответствующий потенциал еще в 20 странах, с тем чтобы все 40 отделений могли предлагать такой стандартный набор.

83. *Подотчетность и объемы финансирования.* Ответственность за выполнение этой функции лежит на представителях/директорах страновых отделений «ООН-женщин» на страновом уровне, директорах региональных отделений на региональном уровне и Директоре-исполнителе, действующем при поддержке двух помощников Генерального секретаря и соответствующих старших политических (тематических) советников на глобальном уровне. Сметные потребности в финансировании для выполнения этой функции оцениваются в 3,5 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 2

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Эффективный и расширенный вклад в реализацию национальных региональных и глобальных планов и приоритетов развития в областях обеспечения гендерного равенства, прав женщин и расширения их возможностей	Достигнутая благодаря «ООН-женщинам» степень активизации деятельности по обеспечению гендерного равенства в ключевых руководящих форумах Организации Объединенных Наций на глобальном уровне, включая КСР, ГООНВР и другие органы высокого уровня, занимающиеся разработкой политики	Выполнение существующих обязательств в области достижения гендерного равенства КСР и ГООНВР и их подгруппами/сетями	Конкретные приоритеты и базовые показатели оказания «ООН-женщинами» поддержки, установленные КСР, КВУП, Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ), ГООНВР, Консультативной группой ГООНВР, ИКМБ, ИКГВ
	Число региональных руководящих форумов, таких как ГООНВР и региональные координационные механизмы, в рамках которых «ООН-женщины» эффективно добиваются активизации действий по достижению гендерного равенства	Приоритеты в области достижения гендерного равенства, существующие у региональных групп директоров и региональных координационных механизмов	Конкретные установленные приоритеты и базовые показатели оказания «ООН-женщинами» поддержки региональным механизмам
	Число страновых групп Организации Объединенных Наций, в рамках которых «ООН-женщины» имеют возможность оказывать содействие государствам-членам и страновым группам Организации Объединенных Наций, предлагая стандартный набор услуг	Ограниченные возможности в 20 страновых группах Организации Объединенных Наций	По крайней мере 40 полевых отделений «ООН-женщин» в состоянии предложить весь набор услуг

Функция 3. Разработка общеорганизационной политики и стратегий, их планирование и консультирование по ним

84. *Определение и описание.* В 2011 году главное внимание в этой области будет уделяться завершению подготовки первого Стратегического плана «ООН-женщин» на 2011–2013 годы на базе проведения всесторонних консультаций с сотрудниками и партнерами и обеспечения их приверженности выполнению этого плана. Еще одним высокоприоритетным направлением деятельности будет укрепление способности персонала — в частности в страновых отделениях «ООН-женщин» — осуществлять план, контролировать его выполнение и сообщать о достижении намеченных в Плане результатов и развитии партнерских отношений, с тем чтобы «ООН-женщины» могла развивать сети знаний и совершенствовать информационные продукты, которые будут способствовать достижению намеченных в Стратегическом плане результатов. Ввиду важности эффективного присутствия на страновом уровне повышенное внимание уделяется обеспечению соответствия критической массы страновых отделений требованиям существующей в «ООН-женщинах» системы внутреннего контроля, с тем чтобы им можно было делегировать все полномочия по регулированию их приоритетов в областях оказания технической помощи и осуществления программ, что, в свою очередь, позволит обеспечить высококачественное и эффективное оказание услуг национальным партнерам и страновым группам Организации Объединенных Наций.

85. *Вопросы и описательная часть.* Директор-исполнитель, действуя при поддержке своей канцелярии и других отделов, будет возглавлять работу по подготовке нового Стратегического плана, содержащего описание результатов, достижение которых ожидается от «ООН-женщин», до конца 2013 года в соответствии с возложенным на нее в резолюции 64/289 мандатом. Это важно для интеграции бывших структур в единую команду, стремящуюся к достижению общих результатов, и для разъяснения того, чего партнеры могут ожидать от «ООН-женщин».

86. Для того чтобы «ООН-женщины» могла эффективно участвовать в ориентированном на конкретные результаты управлении на всех уровнях — а сотрудники несли ответственность за достижение этих результатов и выполнение обязательств, предусмотренных в стратегическом плане, — чрезвычайно важно произвести два изменения. Во-первых, ввиду того, что повышенное внимание уделяется содействию достижению результатов на страновом уровне, одним из главных приоритетов будет укрепление странового присутствия «ООН-женщин» путем обеспечения полного делегирования полномочий, с тем чтобы сотрудники «ООН-женщин» на местах располагали техническим и оперативным потенциалом, позволяющим выполнить положения Стратегического плана. Это потребует обеспечения всесторонней подготовки сотрудников по крайней мере 40 отделений «ООН-женщин» в вопросах управления, ориентированного на результаты, с тем чтобы они отвечали требованиям системы внутреннего контроля, что позволит им взять на себя полную ответственность за программирование и бюджетирование, ориентированные на результаты. Второе изменение, которое потребуется, заключается в модификации электронной системы отслеживания результатов, разработанной для отслеживания прогресса в осуществлении предыдущего Стратегического плана ЮНИФЕМ, что позволит сотрудникам «ООН-женщин» представлять отчетность с использованием единой системы и, таким образом, обеспечит расширенный доступ к отчетам и анализу достигнутого прогресса.

87. После объединения мандатов четырех прежних структур в областях поддержки нормативной деятельности, оперативной деятельности, научных исследований и подготовки кадров возникнет необходимость в подготовке для сотрудников обновленных указаний по увязке этих функций, с тем чтобы обеспечить оказание более последовательной поддержки деятельности по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Эти указания должны соответствовать Стратегическому плану и определяться им и при этом учитывать замечания внутренних и внешних заинтересованных сторон. Наконец, системы управления знаниями и информационные продукты, разработанные «ООН-женщинами» в ходе 2011 года, должны наглядно показывать преимущества объединения функций поддержки нормативной деятельности, оперативной деятельности, научных исследований и подготовки кадров, обеспечивая фактологическую базу, подкрепляющую как нормативные процессы, так и осуществление программ на местах, в рамках которых производится систематический учет нормативных указаний межправительственных органов и, таким образом, обеспечивается эффективная поддержка усилий государств-членов по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Необходимо будет разработать системы для регулярного контроля за тем, насколько объединение этих четырех аспектов работы в области гендерного равенства способствует повышению качества информационных материалов, разрабатываемых «ООН-женщинами», и нормативных указаний, готовящихся межправительственными органами.

88. В ответ на поступающие от стран и страновых групп Организации Объединенных Наций просьбы «ООН-женщины» будет продолжаться осуществление программ бывших структур МУНИУЖ и ЮНИФЕМ по наращиванию местного потенциала в области обеспечения политического участия женщин (30 стран в 2011 году), мониторингу потоков помощи с учетом гендерной специфики (15 стран), составлению бюджетов с учетом гендерных аспектов (40 стран) и интеграции гендерной проблематики в процессы национального планирования и мониторинга (свыше 50 стран), подготовке очередных докладов об осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (20 стран) и интеграции гендерной проблематики в стратегии по ВИЧ/СПИДу и работу соответствующих структур (15 стран в партнерстве с ЮНЭЙДС). В тесном партнерстве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций, Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций, другими учебными институтами Организации Объединенных Наций и курсами интерактивного обучения будет обеспечено всестороннее использование возможностей Учебного центра в Санто-Доминго.

89. *Подотчетность и объемы финансирования.* Ответственность за выполнение функции общеорганизационного планирования, осуществляемой под руководством Директора-исполнителя при активном участии всех остальных старших руководителей, возложена на группу стратегического планирования в составе Канцелярии Директора-исполнителя. Главная ответственность за консультирование по вопросам политики и управления знаниями возложена на Отдел политики, действующий при поддержке руководителей других подразделений и Учебного центра в Санто-Доминго. Главная ответственность за укрепление систем и наращивание потенциала в области управления, ориентированного на результаты, лежит на Отделе вспомогательного обслуживания про-

грамм, действующем совместно с Группой информационно-коммуникационных технологий Отдела управления и администрации. Ответственность за обеспечение делегирования страновым отделениям всех полномочий в соответствии с системой внутреннего контроля возложена на директоров региональных отделов, действующих в партнерстве с Отделом управления и администрации. Сметные ассигнования на финансирование этой функции составляют 4,6 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 3

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Непрерывное совершенствование системы управления работами «ООН-женщин», ориентированной на конкретные результаты	Завершение разработки и утверждение Исполнительным советом Стратегического плана «ООН-женщин» на 2011–2013 годы	Отдельные планы/ концептуальные рамки четырех прежних структур	Утверждение Исполнительным советом на его ежегодной сессии 2011 года Стратегического плана на 2011–2013 годы
Укрепление культуры и потенциала для достижения результатов и высоких показателей в практической деятельности «ООН-женщин» и представления соответствующей отчетности	Число отделений «ООН-женщин», получивших все делегированные полномочия в соответствии с утвержденной системой внутреннего контроля и располагающих возможностями для управления и оперативной деятельности, ориентированных на конкретные результаты	Будут определены в 2011 году	По меньшей мере 40 страновых и региональных отделений получили все делегированные полномочия и располагают возможностями для управления и оперативной деятельности, ориентированных на конкретные результаты
	Разработка руководящих указаний для сотрудников «ООН-женщин» по учету нормативных указаний в оперативной деятельности на всех уровнях для достижения более значительных результатов в области развития	Будут определены в 2011 году	Завершение подготовки и распространение по меньшей мере четырех записок с описанием политики и практики интеграции нормативных указаний межправительственных органов и оперативных функций
	Наличие у «ООН-женщин» электронной системы контроля для отслеживания результатов осуществления ее Стратегического плана на национальном, региональном и глобальном уровнях, включая способность отслеживать кумулятивные результаты за определенное время	Наличие электронной интерактивной системы отслеживания результатов осуществления Стратегического плана ЮНИФЕМ на 2008–2013 годы	Наличие модифицированной компьютеризированной системы отслеживания результатов, генерирующей ежегодные отчеты на основе нового Стратегического плана «ООН-женщин»

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Наличие у ключевых заинтересованных сторон возможности легко получать доступ к информации и знаниям о прогрессе и практических приемах в области достижения гендерного равенства во всех странах мира на базе расширенного мандата «ООН-женщин» в области проведения научных исследований и подготовки кадров	Доля охваченных обследованием пользователей (по результатам обследования партнеров), положительно оценивающих актуальность и качество информационных продуктов, предлагаемых «ООН-женщинами»	Будут установлены по итогам проведения первого обследования партнеров в 2011 году	Получение положительных оценок от по крайней мере 80 процентов обследованных партнеров

Функция 4. Консультирование по программам, управление и надзор

90. *Описание и определение.* Данная функция включает разработку, утверждение и осуществление программ, поддерживаемых «ООН-женщинами», на страновом, региональном и глобальном уровнях. Она предусматривает установление стандартов и определение методов оценки эффективности и качества предоставляемой «ООН-женщинами» помощи в области разработки и осуществления программ ее партнерам на глобальном, региональном и страновом уровнях. Наконец, совместно с функциями 3 и 17 эта функция формирует двустороннюю связь, посредством которой обеспечивается взаимосвязанный и взаимно подкрепляющий характер оказываемой поддержки нормативных процессов и оперативной деятельности «ООН-женщин». Данная функция не включает оперативное управление отдельными программами; соответствующая деятельность является составной частью самих программ и относится к категории развития.

91. *Вопросы и описательная часть.* Одна из важнейших функций «ООН-женщин» будет заключаться в участии в оказании согласованной и комплексной поддержки осуществлению программ на страновом уровне в соответствии с национальными приоритетами в области обеспечения гендерного равенства и приоритетами в области обеспечения гендерного равенства, закрепленными в РПООНПР. Кроме того, «ООН-женщины» будут в сотрудничестве с партнерами Организации Объединенных Наций, региональными межправительственными организациями и неправительственными организациями на региональном и глобальном уровнях заниматься разработкой региональных и глобальных программ и контролем за их осуществлением, а также выработкой и обеспечением соблюдения программных и стратегических руководящих указаний, обеспечивающих достижение большего гендерного равенства и увязанных с решениями соответствующих межправительственных процессов, включая Комиссию по положению женщин. Эта функция предусматривает дальнейшую разработку существующих программ — таких как глобальная программа «Безопасные города, свободные от насилия в отношении женщин и девочек», которую «ООН-женщины» осуществляет совместно с ООН-Хабитат, глобальными неправительственными организациями, такими как международная организация «Женщины городов», и мэрами/местными советами в пяти странах, — и выдвижение новых инициатив.

92. В ходе выполнения этой функции будут осуществлены, в частности, следующие мероприятия: а) подготовка руководящих указаний по техническим и программным аспектам на страновом, региональном и глобальном уровнях, охватывающих основные направления работы «ООН-женщин», — от прекращения насилия в отношении женщин до увеличения вклада женщин в вопросах мира и безопасности; б) разработка и координация согласованных страновых программ, осуществляемых с участием множества заинтересованных сторон, предусматривающих межучрежденческое участие и вовлечение национальных партнеров в соответствии с национальными и региональными стратегиями и приоритетами и согласующихся со Стратегическим планом «ООН-женщин»; в) постоянное оказание национальным партнерам и страновым группам Организации Объединенных Наций по их просьбе технической помощи в основных областях работы «ООН-женщин» (например, оказание поддержки национальным механизмам по делам женщин; поддержка женских организаций и сетей; поддержка координаторов-резидентов и тематических групп по гендерной проблематике; и содействие выполнению Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и подготовке соответствующей отчетности); и д) управление глобальными программами и целевыми фондами и контроль за их деятельностью.

93. При проведении вышеперечисленных и связанных с ними мероприятий и подготовке соответствующей отчетности «ООН-женщины» будет руководствоваться положениями учредившей ее резолюции, в которой Ассамблея *«особо отмечает* необходимость создания конкретных механизмов отчетности, ориентированной на результаты, а также необходимость согласованности, последовательности и координации нормативных и оперативных аспектов работы Структуры»²².

94. *Подотчетность и объемы финансирования.* На страновом уровне ответственность за выполнение этой функции возложена на руководителей деятельностью «ООН-женщин» на местах, а именно на региональных директоров и страновых представителей. Ответственность за стратегическое руководство возложена на тематических советников, базирующихся в штаб-квартире и региональных отделениях и действующих в консультации с руководителями на местах. Отдел оценки обеспечивает надзор за проведением независимых оценок, призванных определить качество и эффективность важнейших инициатив. Отдел вспомогательного обслуживания программ обеспечивает выполнение функций надзора, поддержки и руководства в отношении межучрежденческого партнерства и согласования деятельности, управления целевыми фондами с участием множества доноров и проведения обследований партнеров и оценки качества процессов разработки программ и подготовки документации. Сметные потребности в ресурсах для финансирования этой функции оцениваются в 12,2 млн. долл. США.

²² Резолюция 64/289, пункт 67.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 4

<i>Результаты Стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Повышение качества и эффективности поддерживаемых «ООН-женщинами» программ сотрудничества	Степень удовлетворенности национальных партнеров набором услуг, предлагаемым «ООН-женщинами» на страновом уровне	Будут определены в 2011 году в ходе обследования партнеров	Удовлетворенность 80 процентов охваченных обследованием пользователей качеством набора услуг, предлагаемого «ООН-женщинами» на страновом и региональном уровнях
	Число межучрежденческих страновых программ Организации Объединенных Наций в области достижения гендерного равенства, которые координируются «ООН-женщинами» или осуществляются при ее участии и которые согласованы с национальными партнерами и обеспечены ресурсами в полном объеме	«ООН-женщины» в настоящее время участвует в осуществлении 10 таких программ	Завершение разработки и обеспечения гарантированным финансированием по меньшей мере 20 межучрежденческих страновых программ, посвященных вопросам гендерного равенства
	Число рассмотренных в ходе оценки национальных/региональных/глобальных программ/проектов, которые отвечают стандартам качества	Результаты проведенной в 2010 году внешней оценки: 65 процентов рассмотренных программных документов получили оценку «хорошие», а 80 процентов рассмотренных региональных или тематических стратегий получили оценку «хорошие» или «очень хорошие»	По результатам проведенной в 2011 году внешней оценки 80 процентов программных документов и 90 процентов страновых программ получают оценки «хорошие»/«очень хорошие»
Удостоверение качества и эффективности поддерживаемых «ООН-женщинами» программ и связей между их нормативными и оперативными аспектами в ходе мета-оценок	В ходе проведенной в 2009 году метаоценки было установлено, что эффективность программ оценивается в диапазоне от удовлетворительной до высокой, актуальность — как высокая, а необратимость результатов — как низкая. Базовая оценка связей между нормативными и оперативными аспектами должна быть установлена в ходе метаоценки 2010 года	В ходе метаоценки 2011 года эффективность программ должна оцениваться в диапазоне от средней до высокой. Целевые показатели в отношении качества программ и связей между нормативными и оперативными аспектами еще не установлены	

<i>Результаты Стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
	Степень соответствия новых или пересмотренных национальных и региональных законов, стратегий или бюджетов, призванных обеспечить достижение большего прогресса в вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, директивным указаниям, разрабатываемым «ООН-женщинами»,	Число изменений в стратегиях, правовой базе и бюджетах на национальном и региональном уровнях, соответствующих разработанным «ООН-женщинами» директивным указаниям на национальном, региональном или глобальном уровнях Будут определены в 2011 году	50 процентов стран, в которых действует «ООН-женщины», и 50 процентов региональных партнерств, в которых участвует «ООН-женщины», разрабатывают или пересматривают стратегии, законы или бюджеты на основе директивных указаний «ООН-женщин»
	Доля докладов, представленных получателями субсидий Фонда гендерного равенства и Целевого фонда Организации Объединенных Наций по искоренению насилия в отношении женщин, качество которых оценивается как высокое	Будут определены в 2011 году	Качество 60 процентов докладов оценивается как высокое

Функция 5. Управление закупками и снабжением

95. *Определение и описание.* Эта функция предусматривает руководство и надзор в области закупочной деятельности для обеспечения адекватного соотношения цены и качества с помощью систем и процедур, предусматривающих конкуренцию, транспарентность и эффективность при закупках товаров и услуг. Она включает эффективные закупки в поддержку страновых программ и создания национального потенциала в области закупок.

96. *Вопросы и описательная часть.* Структура «ООН-женщины» разработает стратегию транспарентного и эффективного с точки зрения затрат выбора поставщиков основных услуг и оборудования. Выбор поставщиков будет осуществляться на основе обычных предусмотренных в Организации Объединенных Наций процессов проведения транспарентных и конкурсных торгов, включая независимую проверку используемых процессов заключения контрактов и осуществления закупок стоимостью свыше 30 000 долл. США и снятие с запрашивающего сотрудника ответственности за оплату. Услуги по организации поездок будут предоставляться общеорганизационным поставщиком таких услуг, отбираемым на определенный период на основе таких процедур.

97. *Подотчетность и объемы финансирования.* За выполнение этой функции отвечает Группа административного обслуживания, закупок и эксплуатации помещений Отдела управления и административного руководства. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 1,8 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 5

<i>Результаты Стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Своевременная и эффективная закупка услуг и товаров для программ в соответствии с существующими нормами	Средние затраты времени на исполнение заказов на закупку (по результатам выборочной проверки заказов на закупку)	От двух недель до четырех месяцев в зависимости от сложности	Две недели от даты подачи заказа до даты утверждения в системе «Атлас»
	Число сотрудников, аттестованных для занятия закупочной деятельностью	По одному аттестованному для занятия закупочной деятельностью сотруднику во всех отделениях с делегированными полномочиями	Увеличение на 30 процентов ежегодно
	Свидетельства создания местных комитетов по вопросам управления и обзора закупочной деятельности	Во всех субрегиональных отделениях с делегированными полномочиями созданы местные комитеты по вопросам управления и обзора закупочной деятельности	Создание комитетов во всех субрегиональных и страновых отделениях

Функция 6. Принятие мер в связи с чрезвычайными ситуациями

98. *Определение и описание.* Данная функция предусматривает наличие в структуре «ООН-женщины» потенциала для поддержки более последовательного и активного реагирования системы Организации Объединенных Наций на те аспекты гуманитарных кризисов и чрезвычайных ситуаций, которые связаны с гендерным равенством и правами женщин, в соответствии с существующими руководящими указаниями с гендерной составляющей, подготовленными Межучрежденческим постоянным комитетом (МПК). Она охватывает политику, стратегии, руководящие принципы, партнерские отношения и создание потенциала для обеспечения учета гендерных аспектов готовности к чрезвычайным ситуациям, реагирования на них и восстановления, в том числе при переходе от оказания чрезвычайной помощи к программам восстановления на раннем этапе.

99. *Вопросы и описательная часть.* Хотя Структура «ООН-женщины» не является организацией, занимающейся оказанием чрезвычайной или гуманитарной помощи, партнеры Организации Объединенных Наций будут просить ее предоставлять технические консультации, с тем чтобы чрезвычайная помощь Организации Объединенных Наций учитывала гендерные аспекты, и гендерная подгруппа МПК уже высказала такую просьбу. Это повлечет за собой тесное сотрудничество с Управлением Организации Объединенных Наций по координации гуманитарных вопросов (УКГВ) и его проектом создания резерва специалистов по гендерным вопросам для обеспечения учета гендерных аспектов во все механизмах и кластерах, которые созданы для координации помощи Организации Объединенных Наций в чрезвычайных гуманитарных ситуациях.

Это также обеспечит гендерный подход в рамках ранних усилий по восстановлению и поможет системе Организации Объединенных Наций добиваться включения инициатив в области гендерного равенства в процесс подготовки призывов к совместным действиям. Структура «ООН-женщины», в виде бывшего ЮНИФЕМ, была наблюдателем и близким партнером Организации Объединенных Наций и неправительственных организаций в рамках МПК и в их деятельности по укреплению руководящих принципов обеспечения гендерного равенства в чрезвычайных гуманитарных ситуациях, а также тесно сотрудничала с другими организациями Организации Объединенных Наций, в частности с ПРООН, ЮНФПА, и ЮНИСЕФ, в связи с решением вопросов прав женщин в конкретных гуманитарных контекстах, таких, как наводнения и землетрясения в Пакистане и реагирование Организации Объединенных Наций в 2004 году на землетрясение и цунами в Индийском океане.

100. *Подотчетность и объемы финансирования.* Основную ответственность за создание потенциала и разработку внутренних руководящих указаний, необходимых Структуре «ООН-женщины» для выполнения указанной функции, будет нести советник Структуры «ООН-женщины» по вопросам женщин, мира и безопасности при поддержке Отдела вспомогательного обслуживания программ и соответствующих региональных отделов. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 1,6 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 6

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Структура «ООН-женщины» в партнерстве с УКГВ отвечает на просьбы МПК об укреплении потенциала по учету проблемы гендерного равенства при оказании гуманитарной помощи Организации Объединенных Наций	Возможности структуры «ООН-женщины» по реагированию на гуманитарные ситуации при возникновении такой потребности	Структура «ООН-женщины» реагирует на гуманитарные ситуации в каждом конкретном случае с учетом имеющегося потенциала	Структура «ООН-женщины» располагает одним специальным техническим экспертом по гендерным вопросам и чрезвычайным ситуациям и имеет соглашение о партнерстве с УКГВ
«ООН-женщины» своевременно реагирует на гуманитарные и посткризисные ситуации в соответствии со своим мандатом	Структурой «ООН-женщины» согласованы руководящие принципы ее реагирования в гуманитарных ситуациях, которые соответствуют руководящим принципам МПК по гендерным вопросам	В настоящее время руководящих принципов не существует	Руководящие принципы согласованы
	Структура «ООН-женщины» становится постоянным членом МПК	Структура «ООН-женщины» в настоящее время имеет статус наблюдателя в МПК	Структура «ООН-женщины» становится постоянным членом МПК

Функция 7. Внешние связи и партнерства

101. *Определение и описание.* Данная функция охватывает налаживание информационного сотрудничества и партнерских связей с правительствами, организациями гражданского общества, неправительственными организациями, государственным и частным сектором и другими сторонами для повышения осведомленности и информированности о правах женщин и Структуре «ООН-женщины». Это включает оказание поддержки и налаживание связей с Исполнительным советом, организациями системы Организации Объединенных Наций и межправительственными органами. Поскольку структура «ООН-женщины» является секретариатом Комиссии по положению женщин, ее основная поддержка Комиссии конкретно предусмотрена функцией 17, деятельность по выполнению которой финансируется из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций. Координационная деятельность Структуры «ООН-женщины», осуществляемая в партнерстве с системой Организации Объединенных Наций в целом, охватывается функцией 18.

102. *Вопросы и описательная часть.* Стратегические партнерские отношения имеют важное значение для потенциала Структуры «ООН-женщины» с точки зрения поддержки усилий по обеспечению гендерного равенства. Структура «ООН-женщины» должна иметь партнерские отношения на всех уровнях: со своим руководящим органом, членами своего Исполнительного совета, с правительственными учреждениями и неправительственными женскими организациями и сетями; с организациями многосторонней системы, в том числе организациями системы Организации Объединенных Наций и банками развития, а также с частным сектором, деятелями культуры и мужчинами и мальчиками. Результаты, указанные ниже в порядке приоритетности их достижения в 2011 году, прежде всего включают предоставление Структурой «ООН-женщины» своему Исполнительному совету своевременной и качественной информации и ориентиров, с тем чтобы его члены могли обеспечить руководство и управление ее деятельностью. Это будет особенно актуально в 2011 году, поскольку речь идет о первом годе работы Исполнительного совета. Результаты также отражают важнейшие партнерские отношения со специалистами по вопросам гендерного равенства и прав женщин в государственных учреждениях и НПО, принимая во внимание, что эти партнерские отношения существуют на всех уровнях, от местного до глобального. И, наконец, результаты отражают две весьма конкретные инициативы, которые структура «ООН-женщины» будет продолжать осуществлять и реализация которых потребует поддержки по основным вопросам. Структура «ООН-женщины» сосредоточит свои усилия на поддержке кампании Генерального секретаря «Сообща покончим с насилием в отношении женщин», которая дает уникальные возможности для мобилизации большего числа лидеров-мужчин. Партнерство Структуры «ООН-женщины» с Глобальным договором Организации Объединенных Наций позволит ей расширить свою информационно-пропагандистскую деятельность для обеспечения более широкого участия частного сектора в реализации принципов расширения прав и возможностей женщин, которые были сформулированы при поддержке ЮНИФЕМ.

103. В резолюции 64/289 также предусматривается, что руководитель Структуры «ООН-женщины» должен «продолжить сложившуюся практику проведения эффективных консультаций с организациями гражданского общества, и им

рекомендуется принимать реальное участие в работе структуры»²³. В этой связи Структура «ООН-женщины» будет проводить консультации с женскими организациями и организациями гражданского общества, с тем чтобы определить круг мер по углублению партнерских отношений и характера участия, что обеспечит их значимое участие в формировании приоритетов Структуры «ООН-женщины» с учетом того, что в каждом регионе мира имеются разнообразные и активные женские сети и движения. Структура «ООН-женщины» будет поддерживать эффективное и конструктивное участие НПО, имеющих консультативный статус при ЭКОСОС, в работе сессий Комиссии по положению женщин. Она также будет способствовать участию НПО в работе других соответствующих форумов Организации Объединенных Наций.

104. Данная функция тесно связана с мобилизацией ресурсов (функция 9) и коммуникациями и связями со средствами массовой информации и общественностью (функция 8), которые обсуждаются ниже.

105. *Подотчетность и объемы финансирования.* Данная функция предусматривает активное руководство со стороны Директора-исполнителя на глобальном уровне, двух ПГС, возглавляющих межправительственный и политический/программный компоненты, и директоров региональных отделов. Отдел стратегических партнерских отношений, агитационно-просветительской работы, коммуникации и гражданского общества будет оказывать им помощь в выработке политики структуры по руководству этими партнерскими отношениями. Все подразделения Структуры «ООН-женщины», в том числе страновые и региональные отделения, будут заниматься деятельностью, связанной с этой функцией. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 1,6 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 7

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Укрепление существующих партнерских отношений и налаживание новых партнерских отношений с Организацией Объединенных Наций и другими многосторонними партнерами	Процентная доля членов Исполнительного совета Структуры «ООН-женщины», удовлетворенных своевременностью и качеством консультаций и документации, которые они получают, с тем чтобы осуществлять надзор за деятельностью Структуры «ООН-женщины»	Будут установлены в 2011 году	80-процентный показатель удовлетворенности
	Количество решений Исполнительного совета, включающих призывы к усилению поддержки Структуры «ООН-женщины»	Будут установлены в 2011 году	По меньшей мере одна такая рекомендация в каждом решении Исполнительного совета

²³ Резолюция 64/289, пункт 55.

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
	Степень, в которой Структура «ООН-женщины» отвечает ожиданиям ее партнеров, особенно женских организаций и национальных женских движений, согласно их мнению	Будут установлены после опроса партнеров в 2011 году	80 процентов опрошенных партнеров отзываются положительно
	Количество общесистемных тематических стратегий и региональных/ страновых групп по гендерной проблематике с участием трех или более организаций системы Организации Объединенных Наций, созданных или координируемых Структурой «ООН-женщины»	В настоящее время структура самостоятельно или совместно возглавляет разработку пяти глобальных тематических стратегий (Целевой фонд, кампания Генерального секретаря «Сообща покончим с насилием в отношении женщин», резолюция 1325 (2000) Совета Безопасности, ГОООНВР и МСДЖРП); четырех региональных (Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, три кампании Генерального секретаря), а также работу 42 страновых тематических групп	По меньшей мере еще одна глобальная тематическая стратегия, три региональных стратегии и 10 страновых тематических групп
	Количество лидеров-мужчин, которые присоединились к кампании Генерального секретаря «Сообща покончим с насилием в отношении женщин»	На текущий момент присоединилось 15 лидеров-мужчин	100 лидеров-мужчин к июню 2011 года
	Количество и разнообразие организаций частного сектора, поддержавших принципы расширения прав и возможностей женщин	На текущий момент принципы поддержали 33 организации частного сектора из семи стран	350 организаций частного сектора из 50 стран

Функция 8. Внутренняя и внешняя коммуникация и связи со средствами массовой информации и общественностью

106. *Определение и описание.* Данная функция формирует облик Структуры «ООН-женщины» на глобальном, региональном и национальном уровнях на основе стратегической, инициативной и активной коммуникации и брендинга с целью углубления понимания ее мандата, деятельности, программы, партнерских отношений и результатов работы. Функция 7 обеспечивает, чтобы различные целевые аудитории знали о работе Структуры «ООН-женщины», о проблемах, с которыми сталкиваются во всем мире защитники прав женщин, и о множестве способов, с помощью которых они могут присоединиться к этим усилиям, поддержать их или получить необходимую информацию.

107. *Вопросы и описательная часть.* В первый год своего существования Структура «ООН-женщины» может значительно расширить осведомленность о ее работе и свою известность и партнерские связи. Для этого необходимо, во-первых, чтобы Структура «ООН-женщины» имела стратегию обеспечения внутренней коммуникации, с тем чтобы ее сотрудники во всем мире и все ее партнеры из системы Организации Объединенных Наций — в штаб-квартире и на местах — понимали и поддерживали долгосрочные цели и планы Структуры «ООН-женщины». Структура «ООН-женщины» отдает себе полный отчет в важности оценки того, насколько широко ее персонал и партнеры из системы Организации Объединенных Наций вовлечены в ее становление, и поэтому для оценки эффективности своих усилий она использует различные каналы проведения консультаций и обеспечения обратной связи с этими важнейшими партнерами, с тем чтобы они оставались вовлеченными и информированными.

108. Во-вторых, крайне важно, чтобы самая широкая по возможности аудитория знала о работе Структуры «ООН-женщины» и об издержках и выгодах, связанных с гендерным равенством и расширением прав и возможностей женщин и обеспечением их прав человека во всем мире. Структура «ООН-женщины» завершила работу над своим брендом в 2010 году и с этим новым брендом готова к запуску своих общего и специализированных веб-сайтов, использованию новых и традиционных информационных технологий для распространения информации о своей работе и расширению своего потенциала по привлечению внимания средств массовой информации к ее усилиям. Структура «ООН-женщины» создаст механизмы обеспечения качества веб-сайтов региональных и страновых отделений и будет эффективно использовать социальные медиа-платформы, такие, как “Facebook”, “Twitter” и “YouTube”, с тем чтобы выделить основные гендерные проблемы и привлечь новую аудиторию, особенно молодежь. Эффективно выступая за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин, Структура «ООН-женщины» будет работать совместно с партнерами, с тем чтобы эта функция была тесно связана с налаживанием партнерств (функция 7) и представительством (функция 2).

109. Для Структуры «ООН-женщины» крайне важно, чтобы помимо распространения в общих средствах массовой информации ее информационная продукция была известна своим глубоким содержанием и техническим совершенством. Поэтому запуск ею в 2011 году издания «Прогресс женщин в мире», которое будет посвящено доступу женщин к системе правосудия, и дальнейшее расширение основных баз данных и информационных ресурсов, таких как “Women Watch”, база данных Генерального секретаря о насилии в отношении

женщин и Глобальный виртуальный центр знаний по вопросам искоренения насилия в отношении женщин и девочек, играют исключительно важную роль с точки зрения поддержания интереса к ним со стороны экспертов по вопросам гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций и за ее пределами. Важным показателем ценности этих основных электронных и печатных ресурсов является то, в какой степени они стимулируют сбор и/или обобщение информации о заинтересованности государственных учреждений и НПО в тиражировании и расширении масштабов осуществления инициатив, поддерживаемых Структурой «ООН-женщины».

110. *Подотчетность и объемы финансирования.* Основную ответственность за выполнение этой функции несет Отдел стратегических партнерских отношений, агитационно-просветительской работы, коммуникации и гражданского общества. Другие участвующие подразделения перечислены в таблице 3 приложения 1. Большинство связанных с коммуникацией должностей в отделениях на местах входят в штат конкретных программ и расходы на них указаны в статье расходов на развитие. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 3,9 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 8

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Стратегия, план работы и результаты, эффективно распространяемые в рамках Структуры «ООН-женщины» и за ее пределами Объединенных Наций	Ежемесячные изменения в количестве просмотров и посетителей общего веб-сайта Структуры «ООН-женщины»	Будут установлены в июне 2011 года после создания общего веб-сайта и внутренней сети Структуры «ООН-женщины»	Увеличение на 30процентов ежегодно
	Ежемесячные изменения в количестве просмотров и посетителей специализированных веб-сайтов Структуры «ООН-женщины»	Данные регистрации посещений существующих специализированных веб-сайтов: веб-сайт ЮНИФЕМ: 37 067 493 просмотра	
	Ежемесячные изменения в использовании новой внутренней сети Структуры «ООН-женщины»	веб-сайт, посвященный учету гендерной проблематики в бюджетах (www.gender-budgets.org): 62 864. портал по ВИЧ/ СПИДу: 148 514.	
Ежемесячные изменения в освещении средствами массовой информации инициатив Структуры «ООН-женщины» по регионам	Портал проекта «Женщины и богатство: 200 000». Международная информационная сеть по вопросам участия женщин в политической жизни (iknowpolitics.org): 1 316 516.		

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
	Степень удовлетворенности сотрудников Структуры «ООН-женщины» внутренним распространением информации о переходном периоде	Прочие базовые результаты будут установлены в 2011 году	
	Степень удовлетворенности сотрудников страновых групп Организации Объединенных Наций информацией о переходе к Структуре «ООН-женщины»		
Начало издания основных публикаций Структуры «ООН-женщины» и более широкое и позитивное освещение ее деятельности в различных средствах массовой информации в 2011 году	Степень освещения средствами информации до конца 2011 года	Освещение средствами информации деятельности существующих четырех подразделений в 2010 году	Расширение освещения средствами информации на 20 процентов
	Характер освещения средствами информации до конца 2011 года	Будут установлены	Расширение освещения средствами информации на 20 процентов по меньшей мере в двух регионах
	Степень освещения средствами информации издания «Прогресс женщин в мире», 2011–2012 годы	Освещение средствами информации издания «Прогресс женщин в мире», 2009 год	Расширение освещения средствами информации издания «Прогресс женщин в мире» на 20 процентов
Предоставление Структурой «ООН-женщины» достаточной информации/документации для стимулирования интереса к расширению и распространению активизирующих инициатив по вопросам гендерного равенства и прав женщин, осуществление которых она возглавляет или поддерживает	Активизирующие и готовые к распространению инициативы, которые задокументированы, оценены и распространены	Семь инициатив (шесть с правительством, одна с гражданским обществом) в 2008–2009 годах	Пять инициатив к концу 2011 года
Некоторые результаты, перечисленные в рамках других функций, включая 2 и 4, также относятся к данной функции, но здесь не повторяются, с тем чтобы сделать текст данного документа короче.			

Функция 9. Мобилизация ресурсов и средств

111. *Определение и описание.* Данная функция предусматривает привлечение и задействование ресурсов доноров и стран осуществления программ, НПО и других общественных и частных организаций. Деятельность в этой области основывается на стратегических партнерских связях/стратегии мобилизации ресурсов, что включает мобилизацию, задействование и диверсификацию средств, которые позволят Структуре «ООН-женщины» удовлетворить спрос на ее техническую и программную поддержку и присутствие в странах мира.

112. *Вопросы и описательная часть.* Структура «ООН-женщины» в настоящее время завершает разработку новой стратегии мобилизации ресурсов. Эта стратегия охватывает основные и неосновные ресурсы с целью обеспечения предсказуемой многолетней ресурсной базы для Структуры «ООН-женщины». Стратегия будет поощрять разнообразие источников и способов финансирования, включая нетрадиционные источники, частный сектор, индивидуальные взносы и другие средства с учетом конкретных стран, общин и/или тем.

113. Данная функция также призвана обеспечить, чтобы отчетность и другие требования доноров выполнялись своевременно и отвечали стандартам качества как доноров, так и Структуры «ООН-женщины». В соответствии с резолюцией о создании Структуры «ООН-женщины» ее отчетность «должна быть транспарентной и легкодоступной для государств-членов, в том числе благодаря созданию сетевого реестра, содержащего такую финансовую информацию»²⁴.

114. *Подотчетность и объемы финансирования.* За выполнение этой функции будут отвечать Директор-исполнитель, два ПГС и директора региональных отделений при поддержке в области стратегического развития и мониторинга, оказываемой Отделом стратегических партнерских отношений, агитационно-просветительской работы, коммуникации и гражданского общества. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 7,1 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 9

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Структура «ООН-женщины» достигает своих целей по мобилизации ресурсов для фондов добровольных взносов	Общая сумма ресурсов, мобилизованных для фондов добровольных взносов	Будут установлены	494 млн. долл. США в 2011 году
	Число государств-членов, внесших добровольные взносы в основные ресурсы Структуры «ООН-женщины»	Будут установлены	100 государств-членов в 2011 году

²⁴ Резолюция 64/289, пункт 80.

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Регулярные и прочие ресурсы, в том числе тематические фонды, в соответствии со стратегическим планом	Степень разнообразия группы доноров Структуры «ООН-женщины»	Состав доноров в 2010 году	По меньшей мере 15 процентов нетрадиционных доноров
	Процентное соотношение основных и неосновных ресурсов		60–40
	Количество многолетних объявленных взносов для Структуры «ООН-женщины»	50–50 в 2010 году	По меньшей мере 20 процентов доноров берут многолетние обязательства
Финансовые и описательные отчеты для доноров, представляемые в согласованные сроки	Ресурсы, полученные в результате установления партнерских связей с нетрадиционными донорами (например, отдельными лицами, частными фондами, частными учреждениями)	Будут установлены в 2011 году	
	Процент отчетов для доноров, представленных вовремя	4,6 млн. долл. США, что составляет 1 процент от объема регулярных ресурсов;	Достигает 15 процентов от объема основных ресурсов.
		Базовые результаты будут установлены в 2010 году	100 процентов отчетов представлено в согласованные сроки

Функция 10. Управление финансовой деятельностью

115. *Определение и описание.* Эта функция предусматривает создание и обеспечение работы эффективной с точки зрения затрат и транспарентной системы управления финансовой деятельностью и обеспечения подотчетности в вопросах использования ресурсов, выделенных для Структуры «ООН-женщины»; управление финансовыми и другими активами Структуры «ООН-женщины»; обеспечение ориентированного на результаты распределения ресурсов Структуры «ООН-женщины» и управление финансовыми операциями, связанными с использованием ресурсов Структуры «ООН-женщины», и представление отчетности о них.

116. *Вопросы и описательная часть.* При создании структуры «ООН-женщины» Генеральная Ассамблея постановила, что «оперативная деятельность структуры должна регулироваться финансовыми положениями и правилами, аналогичными положениям и правилам других оперативных фондов и программ Организации Объединенных Наций и согласующимися с Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций, и в этой связи просила заместителя Генерального секретаря/руководителя структуры представить предложение относительно финансовых положений для рассмотрения и утверждения Исполнительным советом и ввести такие финансовые правила в

действии»²⁵. Директор-исполнитель представила финансовые положения и правила Структуры «ООН-женщины» на рассмотрение Исполнительного совета для принятия решения.

117. В соответствии с предлагаемыми правилами Структура «ООН-женщины» будет распоряжаться всеми предоставленными ей ресурсами на основе стратегического и ориентированного на результаты бюджета, эффективного управления и контроля и транспарентной отчетности. Структура «ООН-женщины» будет снижать риски и обеспечивать соответствующую подотчетность путем прогнозирования, сбора данных, анализа и надзора.

118. *Подотчетность и объемы финансирования.* За выполнение данной функции отвечает Группа по финансам и бюджету Отдела управления и административного руководства. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 5,2 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 10

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Усовершенствованные процедуры и системы управления финансовой деятельностью	Утверждение Исполнительным советом финансовых положений и правил	Существующие финансовые правила четырех вошедших в структуру подразделений	Утверждение Исполнительным советом на первой очередной сессии 2011 года
	Финансовые и описательные отчеты для доноров, представляемые в согласованные сроки	В 2008 году 88 процентов отчетов представлено вовремя	100 процентов отчетов представлено вовремя.
	Показатель выполнения	Общий показатель выполнения на уровне 70 процентов	Показатель выполнения не менее 80 процентов
	Соответствие распределения ресурсов между глобальными, региональными и страновыми программами комплексным ресурсным рамкам, которые определяются стратегическим планом	Распределение ресурсов в ЮНИФЕМ соответствует утвержденному Консультативным комитетом распределению между регионами и темами.	Распределение ресурсов соответствует стратегическому плану структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы, утвержденному Исполнительным советом.
Вспомогательный бюджет в процентах от общего объема ресурсов	15,4 процента в 2010 году	15,4 процента	

²⁵ Резолюция 64/289, пункт 79.

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
	Сроки подготовки ежегодных финансовых отчетов и ведомостей	90 процентов ежегодных финансовых отчетов и ведомостей готовятся своевременно в соответствии с установленными положениями и правилами	К 30 июня 2011 года все ежегодные финансовые отчеты и ведомости будут готовиться своевременно в соответствии с установленными положениями и правилами
	Проект рамок подотчетности и рамки внутреннего контроля, адаптированные к условиям структуры «ООН-женщины»	Проект рамок подотчетности и существующие рамки внутреннего контроля адаптированы к условиям структуры «ООН-женщины»	Утверждены и внедрены в первом квартале 2011 года
	Контроль за исполнением и использованием ресурсов двухгодичного вспомогательного бюджета, ориентированного на конкретные результаты	Ориентированный на конкретные результаты отчет по двухгодичному вспомогательному бюджету, подготовленный ЮНИФЕМ в 2010 году	Распределение ресурсов приведено в соответствие и отслеживается исходя из результатов, закрепленных в стратегическом плане

Функция 11. Управление информационно-коммуникационными технологиями

119. *Определение и описание.* Данная функция включает разработку современных информационных технологий и управление их использованием в целях эффективного удовлетворения глобальных потребностей Структуры «ООН-женщины» при обеспечении соответствующей кибербезопасности.

120. *Вопросы и описательная часть.* Структура «ООН-женщины» будет инвестировать средства в информационные технологии и использовать рабочие функции и процессы, которые отражают передовую практику. Структура «ООН-женщины» будет использовать в качестве своей системы общеорганизационного планирования ресурсов систему, используемую ПРООН («Атлас»), поскольку большинство находящихся в ее штате сотрудников уже ознакомились с этой системой, работая в ЮНИФЕМ. Эта система используется для управления программами и операциями, включая финансы, составление бюджета, людские ресурсы, закупки, хранение электронной документации, управление знаниями, внутренняя сеть, экстрасеть, интернет, веб-сайты, электронный набор кадров и другие услуги в области информационных технологий.

121. Значительные инвестиции необходимы в связи с переездом в новые служебные помещения, а также для оформления веб-сайта Структуры «ООН-женщины», с тем чтобы расширить распространение общественной информации и обмен знаниями, для ее внутренней сети с целью внутреннего обмена знаниями и повышения эффективности и для разработки безопасных веб-экстрасетей для обмена знаниями и идеями с партнерами в области развития.

122. *Подотчетность и объемы финансирования.* Ответственность за выполнение данной функции лежит на Секции информационных технологий Отдела управления и административного руководства. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 3,7 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 11

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Платформа информационно-коммуникационных технологий обеспечивает эффективную поддержку и удовлетворение программных и управленческих потребностей	Процентная доля проектов, в которых финансовая информация увязана с программными результатами	В 2010 году в рамках системы «Атлас» бюджеты 85 процентов осуществляемых проектов и 100 процентов новых проектов ЮНИФЕМ увязаны с результатами	Бюджеты всех проектов Структуры «ООН-женщины» будут увязаны с результатами к июню 2011 года
Совершенствование системы «Атлас» и других управленческих, финансовых и кадровых систем для обеспечения увязки результатов с поступлением финансовых средств			

Функция 12. Общее административное управление

123. *Определение и описание.* Данная функция предполагает предоставление рабочих помещений и, совместно с функцией 5, вспомогательного оборудования (за исключением информационно-технической аппаратуры, подпадающей под рамки функции 11), материалов и услуг, которые дают сотрудникам во всех точках возможность выполнять порученные им функции. Расходы включают расходы на аренду и коммунальные услуги в связи со служебными помещениями в штаб-квартире и отделениях на местах, расходы на поездки, управление имуществом и общее обслуживание. Данная функция также предусматривает ответственность за разработку и обновление административной политики и процедур и обеспечение их соблюдения.

124. *Вопросы и описательная часть.* Данная функция тесно связана с функциями 5 (закупки), 10 (управление финансовой деятельностью) и 13 (управление людскими ресурсами), и ряд результатов и показателей, относящихся к общему административному управлению, отражен в разделах, посвященных указанным функциям, и здесь не повторяется.

125. Основные расходы будут связаны с запланированным переездом всего находящегося в Нью-Йорке персонала Структуры «ООН-женщины» в новые служебные помещения в здании “Daily News Building”, 42-я улица, № 220 East, выбранные по результатам транспарентных и конкурсных торгов в 2010 году. Этот переезд запланирован на первую половину 2011 года. Расходы на переезд не включены в расходы на управление.

126. На основе систем и процедур, используемых крупными фондами и программами Организации Объединенных Наций, Структура «ООН-женщины» создаст и будет использовать соответствующие системы и процедуры управления своими активами.

127. *Подотчетность и объемы финансирования.* За выполнение данной функции отвечает Группа административного обслуживания, закупок и эксплуатации помещений Отдела управления и административного руководства. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 2,0 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 12

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Усовершенствованные процедуры и системы административного управления	Все подразделения штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины» находятся в здании “Daily News Building” в Нью-Йорке	Существовавшие ранее подразделения находились в разных зданиях.	Переезд в одно здание в Нью-Йорке будет завершен в третьем квартале 2011 года
	Свидетельства функционирования в штаб-квартире группы по административным, закупочным и консультативно-справочным вопросам и вопросам поддержки	Создаваемая в ЮНИФЕМ служба поддержки	Группа поддержки Структуры «ООН-женщины» работает в полном объеме
Завершение работы над единой рабочей практикой Структуры «ООН-женщины»	Завершение составления программы и руководства по работе Структуры «ООН-женщины»	Программа и руководство по работе ЮНИФЕМ (пересматриваются)	Утверждение программы и руководства по работе Структуры «ООН-женщины» в первом квартале 2011 года

Функция 13. Управление людскими ресурсами

128. *Определение и описание.* Данная функция обеспечивает наличие компетентного персонала, обученного и готового добиваться достижения согласованных результатов. Для этого требуется подбор квалифицированных кадров внутри и вовне для заполнения вакантных должностей, развертывание и ротация персонала, обучение необходимым навыкам, создание и обеспечение функционирования системы служебной аттестации, поощряющей хорошую работу и учебу и предусматривающей меры на случай неудовлетворительной работы, и консультирование по вопросам развития карьеры, рассмотрению жалоб и т.д.

129. *Вопросы и описательная часть.* Профессионализм персонала и приверженность решению поставленных задач являются залогом успеха структуры «ООН-женщины». Стратегическое управление людскими ресурсами является одним из приоритетов для Директора-исполнителя с момента ее назначения и останется таковым в 2011 году.

130. Структура «ООН-женщины» на основе Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций разработает всеобъемлющие рамки управления людскими ресурсами для формирования гибкого и качественного кадрового состава, отвечающего потребностям Структуры «ООН-женщины». Эти рамки станут основой для планирования и политики в области людских ресурсов, организационной структуры, набора и расстановки кадров, обучения и кадрового управления, организации служебной деятельности и управления персоналом, выплаты пособий и работы механизмов правовой защиты.

131. Структура «ООН-женщины» обеспечит максимально полное использование потенциала и опыта всех объединенных в один коллектив сотрудников четырех существовавших ранее подразделений. Имеющийся кадровый потенциал будет стратегически задействован и использован, с тем чтобы сотрудники оправдали те высокие ожидания, которые сформулированы в резолюции 64/289. В соответствии с этой резолюцией систематически проводился подробный анализ функций для согласования функций Структуры «ООН-женщины» и новой организационной схемы. Результаты анализа функций были использованы для подготовки новых описаний должностных обязанностей с выполнением новых и расширенных функций, а также для подготовки пересмотренных описаний должностных функций, с тем чтобы точно отразить изменения, которые были внесены в Структуру «ООН-женщины», и ее расширенный мандат. Все должности в настоящее время официально классифицируются согласно классификационным стандартам Комиссии по международной гражданской службе. Были подготовлены руководящие принципы, с тем чтобы все сотрудники имели четкое, транспарентное и согласованное представление о том, как будет проходить процесс перехода в целом, и чтобы имелись рамки для реализации ключевых элементов управления людскими ресурсами в полном соответствии с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций. Предполагается, что большинство нынешних сотрудников в четырех существовавших ранее структурах будут выполнять свои прежние функции и войдут в штат Структуры «ООН-женщины». Однако, как и при всех переходных управленческих процессах, в случае дублирования и/или параллелизма функций от некоторых сотрудников, возможно, придется отказаться, и они могут быть уволены, для чего в бюджете предлагается предусмотреть соответствующие средства. По возможности лишним сотрудникам будет предложено пройти переподготовку, с тем чтобы максимально увеличить их шансы на занятие новых или вакантных должностей в новой Структуре «ООН-женщины», и им будет оказана помощь в поиске подходящих должностей в других организациях системы Организации Объединенных Наций.

132. Структура «ООН-женщины» стремится стать самым привлекательным работодателем для тех, кто хочет улучшить положение женщин. Она будет привлекать, удерживать и развивать таланты, осуществляя инициативное планирование и управление людскими ресурсами. Уже приняты и будут приниматься меры по укреплению системы обучения в областях, в которых заинтересована Структура «ООН-женщины», а также в области руководства, управления и профессиональной аттестации, что позволит укрепить кадровый потенциал для эффективного осуществления обязательств Структуры «ООН-женщины».

133. В соответствии с резолюцией о создании Структуры «ООН-женщины» любое увеличение ее масштабов должно осуществляться «упорядоченно, на основе соответствующего предложения заместителя Генерального секретаря/руководителя Структуры Исполнительному совету и с использованием полевого присутствия и инфраструктуры Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин и Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин»²⁶.

²⁶ Резолюция 64/289, пункт 88.

134. *Подотчетность и объемы финансирования.* Ответственность за выполнение данной функции лежит на Центре людских ресурсов. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 3,4 млн. долл. США. Это не включает предлагаемое выделение 5 млн. долл. США для завершения переходного управленческого процесса, поскольку эти расходы не входят в категорию расходов на управление.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 13

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Привлечение, развитие и удержание талантливое, мотивированного и диверсифицированного персонала <ul style="list-style-type: none"> • Завершение процесса расстановки кадров • Адекватное укомплектование штатов новой структуры 	<p>Время, необходимое для завершения процесса расстановки кадров</p>	<p>Базового результата не существует: одноразовое мероприятие, проводимое в два этапа</p>	<p>Расстановка кадров в штаб-квартире будет завершена к марту 2011 года, а на местах — к июню 2011 года</p>
	<p>Степень, в которой процесс укомплектования предоставляет возможности для сотрудников, которые хотят трудоустроиться в рамках структуры «ООН-женщины» и в других организациях</p>	<p>Одноразовый процесс расстановки кадров: базового результата не существует</p>	<p>Сотрудники на местах будут иметь возможность претендовать на вакантные и новые должности в штаб-квартире и наоборот. Всем сотрудникам, желающим трудоустроиться в других местах, предоставляются необходимые возможности, консультации и ресурсы</p>
	<p>Степень, в которой сотрудники удовлетворены процессом расстановки кадров</p>	<p>В прежних подразделениях базовых результатов не существовало: одноразовый процесс</p>	<p>60 процентов сотрудников удовлетворены процессом расстановки кадров, что будет выяснено по результатам специального опроса сотрудников</p>
	<p>Время, необходимое для конкурсного отбора сотрудников на новые должности, которые будут открыты для внешних кандидатов</p>	<p>Базовый результат Организации Объединенных Наций: шесть месяцев</p>	<p>Сотрудники отбираются на конкурсной основе на новые должности в течение в среднем четырех месяцев</p>
	<p>Высококвалифицированные сотрудники, которые понимают сложность своей новой роли в объединенном подразделении и могут грамотно выполнять свои новые/прежние обязанности</p>	<p>Будут установлены в 2011 году на основе анализа результатов оценки эффективности и компетентности имеющегося персонала</p>	<p>Общая средняя оценка работы «полностью отвечает ожиданиям»</p> <p>Стратегические планы обучения полностью разработаны и выполняются</p>

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Разработка и внедрение рамок управления людскими ресурсами для Структуры «ООН-женщины»	Всеобъемлющие политические рамки, охватывающие основные области управления людскими ресурсами, разработаны и утверждены Директором-исполнителем Структуры «ООН-женщины»	Базового результата не существует	Рамки управления людскими ресурсами утверждены

Функция 14. Внутренняя ревизия и расследования

135. *Определение и описание.* Выполнение данной функции сопряжено с расходами на планирование и проведение независимых административных внутренних ревизий и внутренних ревизий по программам и на принятие последующих мер по их итогам, а также на проведение расследований сообщений о мошенничестве, домогательстве, злоупотреблениях и/или другом ненадлежащем поведении. Данная функция ориентирована на обеспечение добросовестности, эффективности и непрерывного повышения качества служебной деятельности в рамках всей Структуры «ООН–женщины». Она помогает руководителям в проведении оценки и совершенствовании системы контроля, обеспечения соблюдения требований рамок подотчетности Структуры «ООН-женщины», практики функционирования и использования ресурсов для достижения результатов. Эта функция обеспечивает руководству и руководящим органам достаточную степень уверенности в эффективности внутреннего контроля, учета, управления рисками и системы подотчетности.

136. *Вопросы и описательная часть.* Структура «ООН-женщины» рассмотрит вопрос о сравнительных преимуществах проведения независимой ревизии с использованием внутреннего потенциала или привлечения для этой цели другой организации системы Организации Объединенных Наций и представит результаты своего обзора с рекомендациями Исполнительному совету в середине 2011 года.

137. *Подотчетность и объемы финансирования.* До принятия решения Исполнительным советом ответственность за выполнение этой функции будет лежать на Директоре-исполнителе. Ей будет оказывать помощь директор Отдела управления и административного руководства. На выполнение этой функции предварительно предлагается выделить 1,9 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 14

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Риски оцениваются на основе соответствующих качественных докладов ревизоров	<p>Политика, руководящие принципы, методы и инструменты управления рисками, разработанные и внедренные для Структуры «ООН-женщины»</p> <p>Управление рисками включено в ознакомительные и учебные программы для персонала</p>	<p>Политика, руководящие принципы, методы и инструменты управления рисками для ЮНИФЕМ</p> <p>Управление рисками не включено в ознакомительные и учебные программы для персонала</p>	<p>Политика, руководящие принципы, методы и инструменты управления рисками, окончательно доработанные и внедренные в Структуре «ООН-женщины»</p> <p>Включено в рамках общеорганизационной стратегии управления рисками</p>

Функция 15. Общеорганизационная оценка

138. *Определение и описание.* Оценка дает представление о наиболее эффективных и передовых методах достижения результатов и отдачи, позволяет проводить обучение и совершенствовать структуру программ и укрепляет подотчетность за результаты. Эта функция включает централизованную оценку деятельности Структуры «ООН-женщины». Другие (децентрализованные) оценки осуществляются оперативными программами Структуры «ООН-женщины» и проходят по компоненту развития.

139. *Вопросы и описательная часть.* Оценка станет основой потенциала Структуры «ООН-женщины» в плане поддержки усилий по непрерывному совершенствованию процесса достижения результатов, способствуя извлечению уроков, управлению знаниями и обеспечению подотчетности. Она обеспечивает объективные данные и выводы и рекомендации по результатам независимых оценок программ и деятельности Структуры «ООН-женщины», которые учитываются в нормотворчестве, политике и программах организации.

140. В рамках этой функции будут разрабатываться и осуществляться политика и стратегии Структуры «ООН-женщины» в области оценки. Она предусматривает проведение высококачественных оценок по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В ее рамках будут также разрабатываться руководящие принципы, методологии и инструменты на основе принципов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ЮНЕГ) и будет обеспечиваться их применение, а также консультации для сотрудников и партнеров и поддержка их усилий по развитию потенциала для совершенствования как централизованной, так и децентрализованной оценки качества с опорой на передовую практику в рамках Структуры «ООН-женщины» и в других местах на основе руководящих принципов ЮНЕГ. Структура «ООН-женщины» будет участвовать в более широких совместных процессах оценки в рамках Организации Объединенных Наций и в работе ЮНЕГ для содействия оценке с учетом гендерных аспектов.

141. Структура «ООН-женщины» будет развивать и поддерживать системы отслеживания ответов руководства на результаты оценки и создаст сетевой архив отчетов об оценке, открытый для общего пользования.

142. Исполнительному совету будет представляться ежегодный доклад с кратким изложением основных выводов и рекомендаций по результатам проведенных оценок и, в соответствующих случаях, оценок, проведенных другими подразделениями, в том числе децентрализованных оценок и оценок других связанных и не связанных с Организацией Объединенных Наций подразделений.

143. *Подотчетность и объемы финансирования.* За выполнение этой функции отвечает Группа по оценке. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 2,9 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 15

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Повышение качества оценок путем разработки руководящих указаний и наращивания потенциала	Ежегодные расходы на проведение оценок (общеорганизационных и децентрализованных) для структуры «ООН-женщины»	2,6 млн. долл. США, т.е. около 2,5 процента от предназначенных для программ ресурсов в 2009 году	5 процентов от предназначенных для программ ресурсов структуры «ООН-женщины»
Укрепление внутреннего потенциала и потенциала партнеров для проведения учитывающих гендерные факторы, ориентированных на результаты и осно-ванных на принципах прав человека оценок, генерирующих знания по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Системы отслеживания действий руководителей в ответ на рекомендации по итогам оценки созданы	Общеорганизационная система отслеживания действий руководителей в ответ на результаты оценок введена в действие в 2009 году и с ее помощью проверено 14 процентов действий руководителей в ответ на результаты оценок	80 процентов действий руководителей структуры «ООН-женщины» проверяется
	Оценка политики, руководящих принципов и методологии, разработанных и применяемых в ходе всех оценок	В 2009 году была разработана политика и десять руководящих принципов оценки	Систематическое использование руководящих принципов оценки в 80 процентах оценок ЮНИФЕМ
	Качественные оценки усилий структуры «ООН-женщины» и поддерживаемых ею усилий партнеров в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	61 процент завершенных в 2009 году мероприятий по оценке был оценен как хорошие и выше, и 31 процент был оценен как очень хорошие и отличные	По меньшей мере в 80 процентах оценок структуры «ООН-женщины» применяются стандарты обеспечения качества и их качество было оценено как хорошее или выше

Функция 16. Безопасность персонала

144. *Определение и описание.* Данная функция охватывает деятельность, связанную с обеспечением безопасности персонала и помещений, с тем чтобы можно было эффективно планировать и осуществлять программы. Она включает разработку и осуществление стратегии обеспечения безопасности и подотчетности по вопросам безопасности, а также создание и обслуживание соответствующих систем, что создает благоприятные условия для реализации программ в обстановке безопасности и способствует повышению уровня охраны и безопасности персонала во всех точках. Расходы, предусмотренные на эту деятельность, ограничиваются теми, которые несет непосредственно Структура «ООН-женщины». Расходы, связанные с участием Структуры «ООН-женщины» в санкционированной Организацией Объединенных Наций деятельности по обеспечению безопасности, проводятся отдельно в соответствии с практикой других фондов Организации Объединенных Наций.

145. *Вопросы и описательная часть.* Используя инфраструктуру и услуги ПРООН, а также Департамента по вопросам охраны и безопасности, Структура «ООН-женщины» будет гарантировать, чтобы все сотрудники знали о своих обязанностях в качестве сотрудников Организации Объединенных Наций, были готовы и обучены их выполнять и проявляли необходимую бдительность.

146. Структура «ООН-женщины» разработает стратегию, политику и процедуры обеспечения безопасности своих штатных и внештатных сотрудников. Структура «ООН-женщины» укрепит систему обеспечения безопасности служебных помещений во всех местах на основе соблюдения минимальных оперативных стандартов безопасности и тщательного контроля за положением сотрудников, работающих в кризисных и чрезвычайных ситуациях. Структура «ООН-женщины» будет на регулярной основе контролировать качество услуг по обеспечению охраны и безопасности персонала, оказываемых ПРООН. Чтобы механизмы обеспечения безопасности отвечали соответствующим стандартам, особенно в кризисных и чрезвычайных ситуациях, необходимо существенно увеличить расходы, с тем чтобы обеспечить безопасность персонала Структуры «ООН-женщины». Расходы на обеспечение безопасности включают как прямые расходы, так и бюджетные ассигнования, которые санкционируются Организацией Объединенных Наций. Первые указываются в двухгодичном бюджете вспомогательных расходов по статье «Возмещение расходов ПРООН за оказанные услуги», а вторые — в отдельном разделе «Санкционированные Организацией Объединенных Наций расходы на обеспечение безопасности». Расходы на обеспечение безопасности, относящиеся к конкретным проектам и программам, считаются частью прямых расходов по программам, к которым применяются согласованные принципы классификации расходов.

147. *Подотчетность и объемы финансирования.* Ответственность за охрану и безопасность всего персонала Структуры «ООН-женщины» лежит на Директоре-исполнителе. В этом ей оказывает помощь директор Отдела управления и административного руководства и Центр людских ресурсов. Сметные расходы на выполнение этой функции составляют 0,3 млн. долл. США.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 16

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Безопасность персонала обеспечивается на основе соблюдения минимальных оперативных стандартов безопасности во всех странах, в которых учреждение оказывает поддержку в соблюдении минимальных оперативных стандартов безопасности	100-процентное соблюдение минимальных оперативных стандартов безопасности всеми отделениями Структуры «ООН-женщины»	70 процентов в 2010 году	90 процентов
	Во всех субрегиональных отделениях Структуры «ООН-женщины» назначены координаторы по вопросам безопасности	90 процентов в 2010 году	100 процентов
	Представители всех страновых/региональных отделений регулярно присутствуют на заседаниях Группы по обеспечению безопасности	Директора региональных программ и руководители страновых программ Структуры «ООН-женщины» присутствуют на заседаниях Группы по обеспечению безопасности	К июню 2011 года все представители Структуры «ООН-женщины» будут посещать заседания Группы по обеспечению безопасности

Функция 17. Основная поддержка межправительственных процессов выработки политики и нормотворчества в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

148. *Определение и описание.* Эта функция включает в себя основную поддержку Структурой «ООН-женщины» Генеральной Ассамблеи, ЭКОСОС и Комиссии по положению женщин в осуществлении их роли по выработке политики и нормотворчеству в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Эта функция также будет связана с аналогичной поддержкой, оказываемой Исполнительному совету.

149. *Вопросы и описательная часть.* Эта функция обеспечивает поддержку межправительственных органов и процессов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин путем подготовки и представления документации для заседающих органов на основе исследований и анализа; планирование, организацию и поддержку заседаний межправительственных органов; помощь в межправительственных переговорах; содействие, в случае необходимости, участию представителей гражданского общества и экспертов. Она включает диалог с государствами-членами и брифинги для них. Она также включает координацию основной поддержки Структуры «ООН-женщины» по организационным подразделениям.

150. В соответствии пунктом 67(с) резолюции 64/289 Директор-исполнитель будет представлять Комиссии по положению женщин годовой доклад о нормативных аспектах работы Структуры «ООН-женщины» и выполнении ею стратегических рекомендаций Комиссии.

151. *Подотчетность и объемы финансирования.* За выполнение этой функции отвечает ПГС по поддержке межправительственных процессов и стратегическим партнерским отношениям, которому оказывает помощь в первую очередь Отдел межправительственной поддержки, а также подразделения Бюро по вопросам политики и программ. Должность ПГС и все другие должности, связанные с выполнением этой функции, финансируются из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, как это подробно указано в документе A/65/531.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 17²⁷

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Расширение возможностей Комиссии по положению женщин по выполнению ее мандатов, включая поощрение учета гендерной проблематики во всех сферах политической, экономической и социальной деятельности	Увеличение числа государств-членов, представляющих Комиссии по положению женщин доклады о мерах по учету гендерных аспектов на национальном уровне	Расчетный показатель за 2008–2009 годы: 65 государств-членов	100 государств-членов
	Увеличение доли резолюций и решений функциональных комиссий Экономического и Социального Совета, в которых уделяется внимание гендерным аспектам	Расчетный показатель за 2008–2009 годы: 24 процента резолюций	25 процентов

Функция 18. Поддержка координации и содействия подотчетности системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

152. *Определение и описание.* Эта функция отражает мандат, возложенный на Структуру «ООН-женщины» Генеральной Ассамблеей: а) направление и координация стратегий, программ и действий системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с целью содействия эффективной общесистемной актуализации гендерной проблематики; б) укрепление подотчетности системы Организации Объединенных Наций, в том числе посредством надзора, контроля и представления докладов по общесистемным показателям в области гендерного равенства; и в) контроль и представление докладов по общесистемному соответствию межправительственным мандатам в области гендерного баланса, в том числе на высшем и руководящем уровнях.

²⁷ Показатели и базовые и целевые результаты для этой функции были взяты из стратегических рамок и бюджетных документов по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций, а именно A/63/6, Rev.1; и A/64/6 (Sect. 9), таблица 9.13. Они также согласуются с показателями, приведенными в документе A/65/531.

153. *Вопросы и описательная часть.* Структура «ООН-женщины» в настоящее время проводит консультации с другими организациями системы Организации Объединенных Наций в целях разработки и реализации стратегии выполнения своего мандата в вышеуказанных областях. Эта стратегия потребует эффективного участия Структуры «ООН-женщины» в работе механизмов координации Организации Объединенных Наций (Координационный совет руководителей Организации Объединенных Наций (КСР) и другие группы высокого уровня); раннего выявления проблем в области гендерного равенства, требующих внимания; вклада в реформу Организации Объединенных Наций и руководство Межучрежденческой сетью по положению женщин и равенству полов, других сетей координаторов, групп по гендерной тематике на региональном и страновом уровнях и координации поддержки общесистемных инициатив других учреждений системы Организации Объединенных Наций от кампании Генерального секретаря «Сообща покончим с насилием в отношении женщин» до подотчетности системы Организации Объединенных Наций в связи с осуществлением резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности и других соответствующих резолюций. Будут в полной мере использоваться оценки по гендерной проблематике (функция 15) и другие основанные на фактах данные для подготовки рекомендаций по совершенствованию деятельности системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства, включая как результаты, так и гендерную сбалансированность кадрового состава, о чем Структура «ООН-женщины» будет ежегодно представлять доклады.

154. В течение 2011 года будут укреплены штаты до 40 (суб-) региональных и страновых отделений, с тем чтобы они могли возглавлять и координировать более активную и последовательную поддержку системы Организации Объединенных Наций на региональном и страновом уровнях для реализации национальных и международных обязательств в области гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики.

155. *Подотчетность и объемы финансирования.* Выполнение этой функции будет возглавлять ПГС и заместитель Директора-исполнителя по поддержке межправительственных процессов и стратегическим партнерским отношениям при поддержке Отдела координации в системе Организации Объединенных Наций и соответствующего персонала в Отделе вспомогательного обслуживания программ, который будет контактировать с ГООНВР и другими оперативными механизмами координации. На региональном и страновом уровнях выполнение этой функции будут возглавлять директора региональных и страновых отделений при поддержке Отдела вспомогательного обслуживания программ под политическим руководством Отдела координации в системе Организации Объединенных Наций. Предлагаемое распределение ресурсов, формируемых за счет добровольных взносов, предусматривает для этой функции 17,2 млн. долл. США. Кроме того, шесть должностей в этой функциональной области финансируются из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

Ожидаемые ключевые результаты по функции 18

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
Структура «ООН-женщины» способна возглавлять и координировать более активную и последовательную поддержку системы Организации Объединенных Наций на региональном и страновом уровнях для реализации национальных и международных обязательств в области гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики	Количество стран и региональных центров, в которых Структура «ООН-женщины» координирует и возглавляет более последовательную и эффективную работу страновых групп Организации Объединенных Наций/Группы региональных директоров по достижению гендерного равенства	Структура «ООН-женщины» в настоящее время имеет такое присутствие в 15 субрегиональных отделениях и 13 страновых отделениях (в том числе в рамках эксперимента «Единство действий»)	Активное присутствие Структуры «ООН-женщины» в ответ на спрос по меньшей мере в 40 странах и во всех шести региональных центрах Организации Объединенных Наций
	Координационные механизмы Организации Объединенных Наций и другие механизмы по гендерным вопросам, работу которых единолично или совместно возглавляет Структура «ООН-женщины»	В настоящее время под руководством Структуры «ООН-женщины» работают 52 механизма координации по гендерным вопросам	Руководство работой 60 механизмов координации
	Количество РПООНПР, завершенных в 2011 году, что отражает более твердую приверженность и увеличение выделяемых на обеспечение гендерного равенства ресурсов на основе технической поддержки, оказываемой группами по гендерной проблематике, поддерживаемыми Структурой «ООН-женщины»	Пять из 51 рассмотренных РПООНПР получили наивысшие оценки	Включает на 50 процентов больше (базового показателя, установленного в общей страновой оценке/оценке РПООНПР, проведенной ГООНВР в 2010 году) РПООНПР, что отражает укрепление приверженности и рост ресурсов для обеспечения гендерного равенства
	Число совместных программ, разработанных с участием и/или помощью Структуры «ООН-женщины», которые оказывают последовательную поддержку страновым группам Организации Объединенных Наций в реализации национальных приоритетов в области гендерного равенства	94 совместные программы	Увеличение на десять процентов числа совместных программ по сравнению с 2010 годом

<i>Результаты стратегического управления</i>	<i>Показатели</i>	<i>Базовые результаты</i>	<i>Целевые результаты на 2011 год</i>
	Количество страновых групп Организации Объединенных Наций, реализующих показатели деятельности страновых групп Организации Объединенных Наций по достижению гендерного равенства и другие инструменты, оценивающие подотчетность страновых групп Организации Объединенных Наций за достижение гендерного равенства	14 страновых групп Организации Объединенных Наций завершили реализацию	Все страновые группы Организации Объединенных Наций (28), выполняющие РПООНПР, завершили работу над показателями деятельности
Повышение активности и подотчетности руководства Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства	Прогресс системы Организации Объединенных Наций в выполнении взятых обязательств по достижению гендерного равенства	Базовый результат будет установлен в 2010 году на основе существующих обязательств, взятых в рамках КСР, ГООНВР, КВУП и КВУУ	Выполнение 75 процентов обязательств, взятых на 2010 год
Улучшение гендерной сбалансированности путем эффективного осуществления учитывающих гендерные аспекты стратегических мер в области людских ресурсов подразделениями системы Организации Объединенных Наций	Осуществление подразделениями инициатив и обследований в целях улучшения гендерной сбалансированности	2008–2009 годы: три	Шесть

Сводная таблица 1
Сводная информация о должностях старших сотрудников, 2011 год

	ЗГС/ПГС	Д-2	Д-1
I. Утвержденные должности старших сотрудников, финансируемые по линии основных добровольных взносов			
На уровне стран	–	–	3
Штаб-квартира	–	2	3
Итого	–	2	6
A. Предлагаемое увеличение/(сокращение) количества должностей			
На уровне стран	–	–	15
Штаб-квартира	1	7	4
B. Предлагаемая реклассификация в сторону повышения/(понижения) класса должностей	–	–	–
C. Всего, чистое изменение в количестве должностей старших сотрудников (A + B)	1	7²⁸	19
D. Предлагаемые на 2011 год должности старших сотрудников, финансируемые по линии основных добровольных взносов (I + A)			
На уровне стран	–	–	18
Штаб-квартира	1	9	7
II. Другие должности старших сотрудников, финансируемые за счет поступлений в бюджет вспомогательных расходов	–	–	–
III. Общее число предлагаемых должностей старших сотрудников²⁹ (D + II)	1	9	25

²⁸ Пять из этих должностей значатся в штаб-квартире, но возможен их перевод в регионы, что еще должно быть подтверждено.

²⁹ Приведенные выше цифры не включают должности старших сотрудников, финансируемые по линии регулярного бюджета (начисленные взносы). В общей сложности семь должностей старших сотрудников финансируются по линии регулярного бюджета, в том числе: одна ЗГС, одна ПГС, две Д–2 и три Д–1.

Сводная таблица 2
Предлагаемая бюджетная смета с разбивкой по категориям расходов³⁰

Категория расходов	Распределение, 2011 год ³¹		Изменение масштабов деятельности, 2011 год		Изменение расценок, 2011 год		Пересмотренная смета, 2011 год	
	В тыс. долл. США (a)	В тыс. долл. США (b)	В процентах (c) = (b/a)	В тыс. долл. США (d)	В процентах (e) = (d/a)	В тыс. долл. США (f)	Изменение в процентах (g) = (b + d)/(a)	
Бюджет вспомогательных расходов, формируемый за счет добровольных взносов								
Штатные должности	16 601	40 129	241,7	2 059	12,4	58 789	254,1	
Прочие расходы по персоналу	361	746	206,9	9	2,4	1 115	209,3	
Консультанты	431	991	229,8	10	2,4	1 432	232,2	
Путевые расходы	207	981	473,2	5	2,4	1 193	475,6	
Оперативные расходы (ИТ)	457	1 320	288,8	11	2,4	1 788	291,2	
Мебель и оборудование	161	1 412	877,1	4	2,4	1 577	879,5	
Возмещение расходов ПРООН	1 176	3 564	303,2	28	2,4	4 768	305,6	
Расходы на аренду	1 298	3 558	274,1	31	2,4	4 887	276,5	
Итого	20 692	52 701	254,7	2 157	10,4	75 550	265,1	
Сметные поступления в бюджет вспомогательных расходов³²	-3 575	-5 239	146,5	-86	2,4	-8 900	148,9	
Общий чистый объем ресурсов	17 117	47 462	254,7	2 071	10,4	66 650	265,1	

³⁰ В этой сводной таблице приводится информация о предлагаемом бюджете вспомогательных расходов на 2011 год с разбивкой по основным статьям расходов в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) в его докладе о бюджетных сметах вспомогательных расходов ПРООН и ЮНИФЕМ на двухгодичный период 2008–2009 годов (DP/2008/5).

³¹ Совместные бюджеты вспомогательных расходов МУНИУЖ и ЮНИФЕМ на 2010–2011 годы, финансируемые за счет добровольных взносов, делятся на два, чтобы определить распределяемые суммы на 2011 год.

³² По этим подразумеваются внебюджетные поступления, обеспечиваемые за счет возмещения расходов по линии прочих ресурсов по неосновным проектам и программам, которые структура «ООН-женщины» осуществляет от имени доноров и системы Организации Объединенных Наций.

Приложение 1

Методология и терминология

В приложении 1 описываются методология, использованная для классификации, расчета и представления данных о расходах и ресурсах в разбивке по функциям в разделе III.C, и терминология.

Методология

Методология определения сметы бюджета, объема потребностей, стоимостных и валютных корректировок. До согласования альтернативных процедур Структура «ООН-женщины» применяла в настоящем документе унифицированную методологию, используемую основными фондами и программами Организации Объединенных Наций, для расчета таких элементов сметы бюджета вспомогательных расходов на 2011 год, как изменения в объеме потребностей, стоимостные, валютные корректировки и корректировки на инфляцию.

Классификация функций. Исполнительные советы ПРООН/ЮНФПА и ЮНИСЕФ просили эти три организации унифицировать свою классификацию расходов и ресурсов. Для этого ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ в течение нескольких лет готовили свои отдельные двухгодичные бюджеты с использованием унифицированной системы классификации своих управленческих расходов и ресурсов. В этой унифицированной системе управление подразделяется на 16 основных функций, перечисленных в таблице 8. ПРООН добавила специальные функции, свойственные только ПРООН, которые охватывают ее обязанности по координации работы системы Организации Объединенных Наций. По аналогичным причинам ЮНИФЕМ при использовании этой унифицированной системы классификации расходов в своих бюджетных документах в последние годы также добавил специальную функцию, охватывающую поддержку, которую он оказывает системе Организации Объединенных Наций в вопросах гендерного равенства.

В целях отражения уникального характера Структуры «ООН-женщины» как составной структуры, которая одновременно функционирует в качестве секретариата и осуществляет оперативную деятельность, порученную ей Генеральной Ассамблеей, и ее новой расширенной роли ведущего подразделения системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства, содействующего усилению ее подотчетности, к 16 унифицированным функциям были добавлены еще 2. Эти функции связаны соответственно с нормотворческими межправительственными директивными процессами (функция 17) и обеспечением координации и подотчетности в области гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (функция 18).

Каждая из 16 унифицированных функций была определена применительно к Структуре «ООН-женщины» на основе как результатов функционального анализа, проведенного для Структуры «ООН-женщины» в 2010 году, так и определений каждой функции, используемых ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ЮНИФЕМ, которые представлены в их бюджетных документах на двухгодичный период 2010–2011 годов.

ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ согласовали также и используют в своих соответствующих бюджетных документах общие результаты для всех трех организаций по каждой функции. Поскольку эти общие результаты применимы и к Структуре «ООН-женщины», они включены в таблицу ожидаемых результатов по каждой функции в разделе III.C и выделены жирным шрифтом.

Определение четырех новых категорий расходов и ресурсов. Исполнительный совет ПРООН/ЮНФПА (решение 2009/22) утвердил новый метод дезагрегирования всех видов расходов и ресурсов. В соответствии с этим методом расходы и ресурсы подразделяются на четыре широкие категории, которые связаны соответственно с: а) развитием; b) управлением (дополнительно подразделяется на 16 унифицированных функций); с) координацией деятельности Организации Объединенных Наций в области развития; и d) специальными целями. Такая разбивка на категории повышает гласность процесса представления бюджета, и ее можно легче использовать для целей бюджетирования и управления, ориентированных на конкретные результаты. Поэтому в своем бюджетном документе на 2010–2011 годы (приложение 2 к документу DP/2010/10) ЮНИФЕМ предложил использовать эти четыре категории для классификации всех видов расходов и ресурсов в будущих бюджетных документах. Поскольку такая разбивка на категории отражает общесистемные функции структуры «ООН-женщины», уже утвержденные Советом другой структуры Организации Объединенных Наций и предложенные ранее ЮНИФЕМ, эту систему предлагается использовать в будущих бюджетных документах.

На основе определений, представленных ПРООН в ее бюджетном документе на 2010–2011 годы по каждой из четырех указанных категорий, каждую категорию применительно к Структуре «ООН-женщины» предлагается определить следующим образом:

- **Развитие:** данная категория охватывает проекты и программы на страновом, региональном и глобальном уровнях в рамках основных направлений деятельности Структуры «ООН-женщины», нацеленные на достижение конкретных результатов в области развития. Категория развития включает также подготовку и осуществление программ и стратегические консультативные услуги, когда таковые оказываются в странах осуществления программ.
- **Управление:** данная категория относится к выполнению ведущей роли и оказанию поддержки Структурой «ООН-женщины» на уровне Центральных учреждений, регионов и стран путем осуществления руководства программами и надзора за ними, управления оперативной деятельностью и административного руководства. Эта категория дополнительно подразделяется на 16 унифицированных функций, как описано выше, плюс одна дополнительная функция, связанная с обеспечением поддержки межправительственной нормотворческой и директивной работы со стороны Структуры «ООН-женщины». Восемнадцатая функция, используемая в настоящем документе и связанная с возложенными на Структуру «ООН-женщины» обязанностями по обеспечению координации и содействию усилению подотчетности системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства, будет включена в нижеследующую широкую категорию.

- Координация и подотчетность системы Организации Объединенных Наций в вопросах гендерного равенства: данная категория охватывает все вводимые факторы и ресурсы, необходимые для поддержки работы Структуры «ООН-женщины» по обеспечению координации деятельности системы Организации Объединенных Наций в области гендерного развития. Эту категорию можно дополнительно подразделить на три функции, возложенные Генеральной Ассамблеей на Структуру «ООН-женщины»:
 - возглавлять и координировать стратегии, политику и действия системы Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в целях содействия эффективному учету гендерной проблематики в рамках всей системы;
 - усиливать подотчетность системы Организации Объединенных Наций, в том числе путем осуществления надзора и контроля за результатами общесистемной деятельности в области гендерного равенства и представления по ним отчетности; и
 - контролировать общесистемное выполнение межправительственных мандатов в области гендерного равенства, в том числе на старшем руководящем уровне и уровне принятия решений, и представлять отчетность о выполнении.
- Специальные цели: по определению ПРООН к таким целям относятся виды деятельности, санкционированные Организацией Объединенных Наций, например расходы на обеспечение безопасности и расходы, связанные с переходом на МСУГС, проведением кадровой реформы системы контрактов и внедрением системы отправления правосудия Организации Объединенных Наций. Кроме того, в эту категорию предлагается включить такие виды единовременных расходов, как расходы, требующиеся для завершения переходных управленческих процессов и переезда штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины» в новые служебные помещения.

В таблице 1 приложения 1 основные области расходования средств, включенные в каждую категорию ПРООН, сопоставляются с аналогичными областями, предложенными Структурой «ООН-женщины». На данный момент сведения, приведенные в этой таблице, носят самый предварительный характер, поскольку применяемая методология является новой. В таблице 2 приложения 1 показано, как предлагаемые расходы и ресурсы Структуры «ООН-женщины» на 2011 год были бы распределены по четырем определенным выше широким бюджетным категориям, при условии их утверждения Исполнительным советом. Чистым результатом для бюджета Структуры «ООН-женщины» является увеличение ассигнований по категории деятельности в целях развития на 15 млн. долл. США до суммарного показателя 428,3 млн. долл. США, или с 84 до 87 процентов от общего объема используемых ресурсов. Кроме того, при применении этой методологии ассигнования по категории управления сокращаются до 51,5 млн. долл. США, или 10 процентов от общего объема используемых ресурсов, по сравнению с показателем 15,4 процента, рассчитанным по методике, ранее применявшейся ЮНИФЕМ и использованной в основном тексте настоящего документа. Одним словом, в случае применения этой новой методологии, как описано в настоящем приложении, доля средств, вкладываемых Структурой «ООН-женщины» на цели развития, увеличится в процентном от-

ношении к общему объему ее ресурсов, а доля бюджета вспомогательных расходов составит всего 10 процентов.

Цель этой новой методики — сделать классификацию видов деятельности и расходов более гласной. Структура «ООН-женщины» предлагает усовершенствовать эту методологию в консультации с другими фондами и программами Организации Объединенных Наций.

Организационные подразделения, способствующие выполнению каждой функции. Организационные подразделения, способствующие выполнению каждой из 18 функций, по которым в разделе III.C представлены расходы и результаты, были определены на основе результатов функционального анализа и определений характера и сферы охвата каждой функции, как описывалось выше. Такая «матрица управления» отражена в таблице 3 приложения 1. В ней указывается каждое организационное подразделение, представленное на схеме организационной структуры на странице 3, и каждая из 18 функций. В таблице показано, какие подразделения, как ожидается, будут способствовать выполнению каждой из 18 управленческих функций. Подразделения, несущие главную ответственность за выполнение каждой функции, помечены черным квадратиком (■), а подразделения, способствующие достижению результатов в рамках данной функции, помечены белым квадратиком (□). Наличие двух ведущих подразделений в рамках той или иной функции служит указанием либо на активную руководящую роль Директора-исполнителя в выполнении данной функции, либо на существование разных ведущих структур на разных уровнях, например страновых представителей Структуры «ООН-женщины», представляющих Структуру «ООН-женщины» на страновом уровне, и других старших руководителей, представляющих Структуру «ООН-женщины» на уровне Центральных учреждений и на региональном уровне.

Методология, использованная для расчета расходов по каждой функции в основном тексте настоящего документа, применялась в три этапа. На первом этапе расходы на финансирование каждой должности классифицируются по организационным подразделениям, к которым относятся эти должности. На втором этапе оперативные расходы (расходы, не связанные с должностями) распределяются по каждому организационному подразделению в пропорциональном отношении к его доле в общем объеме расходов на финансирование должностей. На третьем этапе общая сумма расходов (расходы, связанные и не связанные с должностями) каждого организационного подразделения распределяется между несколькими функциями в процентном отношении, исходя из расчетных показателей затрат времени каждого подразделения на выполнение каждой функции. Поскольку большинство организационных подразделений Структуры «ООН-женщины» еще не начали функционировать в полном объеме, расчетные показатели затрат времени, использованные для этой цели, были аналогичны показателям, использованным ЮНИФЕМ в его бюджетном документе в ноябре 2009 года. Что касается будущих бюджетных документов Структуры «ООН-женщины», то квадратики в таблице 3 приложения 1 будут заменены расчетными показателями затрат времени.

Таблица 1 приложения 1
**Классификация расходов и ресурсов с использованием системы,
 испрошенной Исполнительным советом ПРООН/ЮНФПА
 и использованной при представлении бюджета ПРООН на 2010–2011 годы**

<i>Бюджет ПРООН на 2010–2011 годы</i>	<i>Бюджет вспомогательных расходов структуры «ООН-женщины» на 2011 год</i>
А. Развитие	
Деятельность страновых отделений (СО) по управлению всем программным циклом ПРООН, начиная с определения, концептуализации и формулирования программ, планирования и осуществления программной работы и заканчивая контролем и представлением отчетности	Деятельность базирующихся в странах региональных и страновых отделений по управлению программным циклом Структуры «ООН-женщины», начиная с определения, концептуализации и формулирования программ, планирования и осуществления программной работы и заканчивая контролем и представлением отчетности
Деятельность СО по директивному и консультативному обслуживанию программ и проектов ПРООН, предоставлению основных стратегических рекомендаций, проведению анализа и координации помощи	Деятельность базирующихся в странах региональных и страновых отделений по директивному и консультативному обслуживанию, предоставлению основных стратегических рекомендаций, проведению анализа и координации помощи в гендерной области
Программные мероприятия СО в ответ на чрезвычайные и кризисные ситуации	Программные мероприятия базирующихся в странах региональных и страновых отделений в ответ на чрезвычайные и кризисные ситуации
В. Управление	
Перечень организационных единиц/подразделений, классифицированных по 18 («унифицированным») функциям см. в таблице 3	
С. Координация деятельности Организации Объединенных Наций в области развития	
Мероприятия внутри стран, связанные с выполнением координационной функции по поручению Генеральной Ассамблеи	Мероприятия, связанные с координацией деятельности системы Организации Объединенных Наций в гендерной области на страновом, региональном и глобальном уровнях по поручению Генеральной Ассамблеи
	Мероприятия, связанные с усилением подотчетности системы Организации Объединенных Наций в гендерной области по поручению Генеральной Ассамблеи
	Контроль за выполнением межправительственных соглашений и директив по гендерным вопросам в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и представление соответствующей отчетности по поручению Генеральной Ассамблеи
Мероприятия в области развития внутри стран в поддержку участия ПРООН в работе СГООН	Мероприятия в области развития внутри стран в поддержку участия Структуры «ООН-женщины» в работе СГООН
Управление по координации оперативной деятельности в целях развития Организации Объединенных Наций	Отдел Структуры «ООН-женщины» (А2) по координации деятельности системы Организации Объединенных Наций (в гендерной области)

 Бюджет ПРООН на 2010–2011 годы

 Бюджет вспомогательных расходов структуры
 «ООН-женщины» на 2011 год

D. Специальные цели

Расходы на обеспечение безопасности, переход на МСУГС и т.д., утвержденные Генеральной Ассамблеей	Расходы на обеспечение безопасности, переход на МСУГС и т.д., утвержденные Генеральной Ассамблеей
Добровольцы Организации Объединенных Наций и Фонд капитального развития Организации Объединенных Наций	Не применимо к Структуре «ООН-женщины» в 2011 году
Должности в Бюро по вопросам управления и Бюро по вопросам партнерских связей, сотрудники на которых занимаются оказанием услуг другим организациям Организации Объединенных Наций на условиях полного возмещения расходов	Единовременные расходы на создание Структуры «ООН-женщины»

Источник: Колонка, касающаяся ПРООН, составлена на основе сводной таблицы 6, DP/2010/3.

Таблица 2 приложения 1
Сводный план обеспечения ресурсами на 2011 год с разбивкой по видам деятельности и расходам, относящимся к категориям развития, управления, координации деятельности Организации Объединенных Наций в области гендерного развития и специальных целей³³
(В тыс. долл. США)

	Незарезервированные ресурсы на 2011 год	Прочие зарезервированные ресурсы	Общий объем ресурсов	В процентах от общего объема
1. Имеющиеся ресурсы				
Остаток на начало периода	17 900	67 800	85 700	15
Поступления				
Взносы	225 000	254 000	479 000	84
Прочие поступления	3 000	–	3 000	1
Итого, имеющиеся ресурсы	245 900	321 800	567 700	100
2. Использование ресурсов				
А. Развитие				
А.1 Программы	148 792	264 000	412 792	
А.2 Эффективность процесса развития ³⁴	6 034	806	6 839	
А.3 Поддержка системы развития Организации Объединенных Наций	7 680	1 026	8 706	
Итого, развитие (А.1+А.2+А.3)	162 506	265 831	428 337	86
В. Управление				
В.1 Унифицированные функции управления 1–16 и 18 ³⁵	45 442	6 068	51 510	
Итого, управление (В.1)	45 442	6 068	51 510	10
С. Координация деятельности Организации Объединенных Наций в области гендерного развития				
С.1 Стратегическая координация	7 495	1 001	8 496	
С.2 Поддержка межправительственных нормотворческих процессов ³⁶	–	–	–	
Итого, координация деятельности Организации Объединенных Наций (С.1+С.2)	7 495	1 001	8 496	2

³³ Классификация видов деятельности и расходов основана на методологии ПРООН. Цифры, представленные в настоящей таблице, носят предварительный характер, поскольку эта методология является новой для структуры «ООН-женщины».

³⁴ Цифры в строках А.2+А.3+В.1+С.1 колонки «Общий объем ресурсов» дают в сумме 75,5 млн. долл. США, величину предлагаемого бюджета вспомогательных расходов на 2010 год (см. таблицу 4).

³⁵ Полный перечень бюджетных ассигнований в разбивке по функциям см. в таблице 8.

³⁶ Деятельность по обеспечению поддержки межправительственного нормотворческого процесса финансируется за счет средств регулярного бюджета (начисленных взносов).

	<i>Незарезервиро- ванные ресурсы на 2011 год</i>	<i>Прочие заре- зервирован- ные ресурсы</i>	<i>Общий объем ресурсов</i>	<i>В процентах от общего объема</i>
D. Специальные цели				
D.1 Расходы на обеспечение безопасности, переход на МСУГС и т.д., утвержденные Генеральной Ассамблеей	2 751	–	2 751	
D.2 Единовременные расходы — управление переходным процессом, ИТ и переезд штаб-квартиры	8 000	–	8 000	
Итого, специальные цели (D.1+D.2)	10 751	–	10 751	2
Всего, использование ресурсов (A+B+C+D)	226 193	272 900	499 093	100
Остаток ресурсов (1–2)	19 707	48 900	68 607	

Таблица 3 приложения 1
Соотношение функций с организационными подразделениями Структуры «ООН-женщины»

(■ — главная ответственность за выполнение функции;
□ — ответственность за оказание поддержки в выполнении функции)

Функции	КДИ	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C Рук.	C ЛР	C Фин.	C ИКТ	Оцен.
1. Административное руководство и управление	■	□	□	□	□	□	□	□				
2. Представительские функции и реализация основного мандата	■	□	□	□	□	□	■	□				□
3. Разработка, планирование и управление общеорганизационной политикой и стратегией	■	□	□	□	■	□	□	□			□	□
4. Управление, руководство и надзор за программами	□	□	□			■	□	□		□		□
5. Управление закупками и поставками							□	□		■	□	
6. Управление чрезвычайными ситуациями	□	□	□		□	■	■	□	□			□
7. Внешние связи и партнерские отношения	□	□	□	■	□	□	■	□				
8. Внутренняя и внешняя связь		□	□	■			■	□			□	
9. Мобилизация ресурсов и сбор средств	□			■			■	□		□		
10. Финансовое управление							□	□	□	■		
11. Информационно-коммуникационные технологии				□			□	□			■	
12. Общее административное управление							□	□		■	□	
13. Управление людскими ресурсами							□	□	■			
14. Внутренние ревизии и расследования								□		□		
15. Общеорганизационная оценка									□			■
16. Безопасность персонала							□	■	□	□		
17. Поддержка межправительственной директивной и нормотворческой деятельности	■	■	□	□	■	□	□					□
18. Координация и содействие усилению подотчетности системы Организации Объединенных Наций	■	□	■	□	□	□	■	□				□

Приложение 1 (продолжение)

Терминология

В настоящем бюджете вспомогательных расходов Структуры «ООН-женщины» используются только те термины, по которым было достигнуто общее согласие ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА. (См. двухгодичный бюджет вспомогательных расходов ПРООН (DP/2010/3, приложение 2) и двухгодичный бюджет вспомогательных расходов ЮНИСЕФ (E/ICEF/2009/AB/L.4, приложение 3)).

Приложение 2

Сокращения и акронимы

ГОб	Группа по обеспечению безопасности
ГООНВР	Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития
ДОБОУН	Департамент по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций
ЗГС	Заместитель Генерального секретаря
ИКГВ	Исполнительный комитет по гуманитарным вопросам
ИКМБ	Исполнительный комитет по вопросам мира и безопасности
ИТ	Информационные технологии
КВУП	Комитет высокого уровня по программам
КВУУ	Комитет высокого уровня по вопросам управления
ККАБВ	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
КЛДОЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КПЖ	Комиссия по положению женщин
КР	Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций
КСР	Комитет содействия развитию (Организации экономического сотрудничества и развития)
КСРООН	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
КССГВ	Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин
МОСБ	Минимальные оперативные стандарты безопасности
МСВО	Медицинское страхование после выхода в отставку
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
МУНИУЖ	Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин
МУПК	Межучрежденческий постоянный комитет
МУСЖГР	Межучрежденческая сеть по вопросам женщин и гендерного равенства
НМЖ	Национальные механизмы по улучшению положения женщин
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ОУПЖ	Отдел по улучшению положения женщин

ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПГС	Помощник Генерального секретаря
ПДПД	Пекинская декларация и Платформа действий
РПООНПР	Рамочная программа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития
СГООН	Страновая группа Организации Объединенных Наций
СО	Страновое отделение
ТВОП (ЧВОП)	Трехгодичный всеобъемлющий обзор политики/четырёхгодичный всеобъемлющий обзор политики
УКГВ	Управление по координации гуманитарных вопросов
УКОДР	Управление по координации оперативной деятельности в целях развития
ФКРООН	Фонд капитального развития Организации Объединенных Наций
ЭКОСОС	Экономический и Социальный Совет
ЮНЕГ	Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИФЕМ	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу
