

**Основная сессия 2006 года**

Женева, 3–28 июля 2006 года

Пункты 7(е) и 14(а) предварительной повестки дня***Вопросы координации, программные и другие вопросы:
учет гендерной проблематики во всех стратегиях
и программах системы Организации Объединенных Наций****Социальные вопросы и вопросы прав человека:
улучшение положения женщин****Последующая деятельность в связи с четвертой
Всемирной конференцией по положению женщин и
прогресс, достигнутый в осуществлении Пекинской
декларации и Платформы действий и решений
двадцать третьей специальной сессии Генеральной
Ассамблеи****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад подготовлен во исполнение резолюции 2005/31 Экономического и Социального Совета и резолюции 60/140 Генеральной Ассамблеи. В нем проводится обзор усилий, предпринимаемых подразделениями Организации Объединенных Наций в целях организации подготовки по гендерным вопросам. В докладе подчеркивается важное значение профессиональной подготовки с точки зрения создания потенциала, необходимого для обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики, и выделены некоторые элементы, имеющие решающее значение для успешного и эффективного осуществления профессиональной подготовки, включая институциональный контекст, вспомогательные структуры, осуществление систематического контроля и оценки эффективности учебных мероприятий, а также механизмы последующей деятельности. Кроме того, в докладе приводятся примеры проведения подразделениями системы Организации Объединенных Наций мероприятий по профессиональной подготовке на национальном уровне и изложены рекомендации для рассмотрения Советом.

* E/2006/100.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–4	3
II. Полномочия на организацию подготовки по гендерным вопросам	5–9	3
III. Обзор подходов	10–28	5
IV. Показательные примеры подготовки, организованной в рамках системы Организации Объединенных Наций	29–49	11
А. Подготовка, конкретно посвященная гендерной проблематике	29–45	11
В. Учет гендерных аспектов в рамках регулярных программ подготовки	46–49	17
V. Поддержка учебной деятельности на национальном уровне	50–65	18
VI. Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов	66–69	22
VII. Выводы и рекомендации	70–76	23

I. Введение

1. В своей резолюции 60/140 от 16 декабря 2005 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать ежегодно представлять Генеральной Ассамблее, Экономическому и Социальному Совету и Комиссии по положению женщин доклад о деятельности в развитие Пекинской декларации и Платформы действий и итоговых документов двадцать третьей специальной сессии и о ходе их осуществления и включать в него оценку прогресса в деле учета гендерной проблематики, в том числе информацию о ключевых достижениях, извлеченных уроках и передовом опыте, и выносить рекомендации в отношении дальнейших действий по активизации их осуществления.

2. В своей резолюции 2005/31 от 26 июля 2005 года по вопросу о внедрении гендерного подхода во все стратегии и программы системы Организации Объединенных Наций Экономический и Социальный Совет призвал все подразделения системы Организации Объединенных Наций, включая учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций, активизировать усилия по решению проблем в деле внедрения гендерных подходов в политику и программы. Совет призвал обеспечивать непрерывное повышение уровня информированности и профессиональной подготовки по гендерным вопросам всего персонала, в том числе на основе внедрения гендерных подходов во все программы подготовки кадров, а также посредством влияния гендерного компонента существующих программ подготовки кадров в целях повышения их эффективности. В резолюции содержался также призыв наращивать потенциал сотрудников в плане проведения и вменять сотрудникам в обязанность применение гендерного анализа как при разработке стратегий, так и в программной работе.

3. В той же резолюции Экономический и Социальный Совет просил Генерального секретаря представить Совету на его основной сессии 2006 года доклад о прогрессе в деле внедрения гендерного подхода во все стратегии и программы Организации Объединенных Наций с уделением особого внимания деятельности по подготовке кадров.

4. Настоящий доклад был подготовлен во исполнение этих резолюций, а в его основу были положены материалы и информация, полученные от подразделений Организации Объединенных Наций¹. В нем проводится обзор осуществляемых подразделениями общей системы Организации Объединенных Наций мероприятий в области подготовки по гендерным вопросам и приводятся примеры оказания поддержки в организации учебной деятельности на национальном уровне. В докладе не проводится комплексного обзора мероприятий по подготовке, а, скорее, приводятся наглядные примеры соответствующей деятельности. В заключительной части доклада приводятся рекомендации для рассмотрения Экономическим и Социальным Советом.

II. Полномочия на организацию подготовки по гендерным вопросам

5. В целях более широкого отражения гендерных факторов и накопления опыта по гендерной проблематике в рамках всей системы Экономический и Социальный Совет в своих согласованных выводах 1997/2 просил все подраз-

деления системы Организации Объединенных Наций, в частности: а) отражать гендерную проблематику во всех учебных программах; б) обеспечивать непрерывную подготовку по гендерным вопросам для всех сотрудников, включая руководителей высшего звена; в) организовывать специальную подготовку экспертов по гендерным вопросам в целях повышения уровня их квалификации; д) обеспечить возможности использования ими опыта специалистов по гендерным вопросам; и е) координировать осуществление своих учебных мероприятий на основе общесистемной оценки подготовки кадров по гендерным вопросам. Совет рекомендовал Межучрежденческому комитету по делам женщин и равенству полов разработать стандартную форму для документального отражения и оценки опыта деятельности по учету гендерных аспектов во всех областях работы, в том числе в сферах подготовки кадров и создания потенциала². Этот призыв Совет вновь повторил в своих резолюциях 1998/26 от 28 июля 1998 года и 2004/4 от 7 июля 2004 года.

6. В своей резолюции 48/4 от 12 марта 2004 года Комиссия по положению женщин призвала все организации системы Организации Объединенных Наций расширять возможности для проведения гендерного анализа на уровнях политики и программ и более эффективно применять такой анализ на практике; обеспечивать учет гендерной проблематики во всех существующих программах подготовки, оценивать действенность таких программ подготовки и разрабатывать стратегии в целях повышения их эффективности, когда это необходимо, в том числе посредством целенаправленного выделения ресурсов на цели подготовки, организованной с учетом конкретных потребностей участников, и на реализацию последующих мер; а также более активно привлекать мужчин в целях содействия реализации гендерного подхода, в том числе в качестве специалистов, координаторов и инструкторов³.

7. Впоследствии в своей резолюции 49/4 от 11 марта 2005 года Комиссия по положению женщин признала, что статистические данные, показатели с разбивкой по признаку пола, исследования по гендерным вопросам, гендерный анализ и другие инструменты, профессиональная подготовка и методологии имеют важнейшее значение для обеспечения эффективного учета гендерной проблематики. Комиссия призвала государства-члены оказывать поддержку в организации профессиональной подготовки по вопросам учета гендерной проблематики и поощрять проведение информационно-просветительских кампаний, в том числе подготовки по гендерным вопросам, в интересах государственных органов на всех уровнях, государственного сектора и судебных органов, с тем чтобы обеспечить понимание ими своих функций и обязанностей и содействовать процессу осуществления. В той же резолюции Комиссия призвала также международное сообщество, включая систему Организации Объединенных Наций и другие региональные и субрегиональные организации, поддерживать усилия по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики на национальном уровне, в том числе путем содействия обмену информацией о концепциях, методологиях и передовой практике и распространения такой информации, в частности в различных форматах, включая веб-сайты и электронные форматы⁴.

8. В Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года главы государств и правительств признали важное значение учета гендерной проблематики как инструмента обеспечения равенства мужчин и женщин и с этой целью обяза-

лись укреплять возможности системы Организации Объединенных Наций по решению гендерных проблем⁵.

9. В своей резолюции 1325 (2000) о женщинах, мире и безопасности Совет Безопасности признал важность специализированной подготовки всего миротворческого персонала по вопросам защиты, особых потребностей и прав человека женщин и детей в конфликтных ситуациях.

III. Обзор подходов

10. Профессиональная подготовка является одним из методов повышения уровня осведомленности, информированности, приверженности и расширения возможностей персонала. Однако ее не следует рассматривать как универсальное средство, позволяющее преодолеть все препятствия на пути к обеспечению эффективного учета гендерных факторов. В рамках реализации краткосрочных разовых программ подготовки можно добиться лишь ограниченных результатов. Необходимо перейти от подхода, ориентированного на проведение отдельных учебных семинаров, к процессу выработки у всех сотрудников категории специалистов необходимых профессиональных качеств на более устойчивой основе, уделяя при этом надлежащее внимание конкретным программам работы различных категорий сотрудников. Выбор подхода и методологии имеет решающее значение для успешной реализации учебных мероприятий.

11. Как показывает опыт, подготовку по вопросам равенства полов необходимо организовывать не только с учетом потребностей конкретных секторов и конкретных проблем, но и с учетом разного характера деятельности различных групп специалистов. Ознакомившись с особенностями гендерной проблематики в различных секторах, например в здравоохранении, экономике и в сельском хозяйстве, специалистам требуется также понять, как решать соответствующие проблемы при проведении исследований и анализа, сборе и использовании статистических данных, при ведении политического диалога, разработке и реализации проектов, осуществлении контроля и оценки и организации профессиональной подготовки. Следует помогать сотрудникам понять, почему вопросы равенства полов актуальны в их каждодневной работе и как конкретно они могут их решать.

Новаторские подходы

12. Сегодня многие программы профессиональной подготовки выходят за рамки обычных учебных семинаров, работа которых строится по принципу передачи экспертами опыта/информации участникам, к семинарам, методика проведения которых основана на применении принципа заинтересованного участия слушателей, например индивидуальные или групповые занятия, построенные с учетом знаний и опыта участников.

13. Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Отдел по улучшению положения женщин в тесном сотрудничестве с Управлением людских ресурсов занимались проблемой выработки профессиональных навыков в плане обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов. Этот подход был опробован Департаментом по экономическим и социальным вопросам, Экономической и социальной комиссией для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) и Управлением Организации Объединенных

Наций по наркотикам и преступности. Подход основан на принципах заинтересованного интерактивного обучения взрослых с учетом имеющихся специальных знаний и практического опыта участников. Для того чтобы обеспечить более широкое применение этого подхода, было подготовлено «Практическое руководство: программа выработки профессиональных навыков в целях обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики» (Facilitator's Manual: Competence Development Programme on Gender Mainstreaming)⁶, где приводятся конкретные материалы из программ, реализацией которых занимались Департамент по экономическим и социальным вопросам, Управление по наркотикам и преступности и ЭСКАТО, включая материалы тематических исследований и тренировочные упражнения.

14. Во многих новаторских программах акцент сегодня делается на разработке комплекса конкретных, поддающихся оценке индивидуальных мер, которые участники программ, возможно, согласятся применять по завершении курса обучения, благодаря чему, в частности, они смогут сразу же почувствовать определенные результаты в своей работе. Для обеспечения активного участия сотрудников в процессе выработки профессиональных навыков в рамках подготовки, проводившейся, например, в Департаменте по вопросам разоружения, Департаменте по политическим вопросам и Управлении по координации гуманитарной деятельности, разрабатывались внутренние стратегии и/или планы действий. Практическим итогом подготовки координаторов по гендерным вопросам и заинтересованных сотрудников в Международной организации труда (МОТ) стали планы действий, разработанные для каждого обучавшегося. В рамках учебных мероприятий по вопросам внедрения гендерного подхода в Отделении Организации Объединенных Наций по поддержке миростроительства в Гвинее-Бисау сотрудники изучали возможные способы интеграции вопросов гендерной проблематики в работу каждого функционального подразделения.

15. Целью ежегодно проводимых Всемирным банком Учебной недели и учебных дней по вопросам сокращения масштабов нищеты и экономического управления является повышение степени информированности сотрудников Банка о различных аспектах проблемы сокращения масштабов нищеты, включая учет гендерной проблематики при анализе государственных расходов и выявление гендерных проблем в контексте торговой реформы. Проведение индивидуальных занятий с сотрудниками по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики членами многофункциональных групп было организовано на страновом уровне Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ).

16. Подразделения Организации Объединенных Наций разрабатывают более разнообразные, ориентированные на принятие конкретных мер и учет потребностей клиентов программы развития профессиональных навыков в деле обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов. Для того чтобы удовлетворить потребности всех групп специалистов, выдвигаются предложения в отношении организации на постоянной основе целого ряда учебных мероприятий, включая подготовку без отрыва от производства; проведение индивидуальных собеседований; проведение брифингов, совместную разработку материалов, например информационных записок; проведение обсуждений в неформальной обстановке, а также другие интерактивные дискуссионные форумы, на которых можно провести обсуждение актуальных проблем и вопросов. В некоторых ор-

ганизациях успешно применяется практика проведения брифингов для руководителей старшего и среднего звена.

Институциональный контекст

17. Важным фактором в деле организации эффективной подготовки по гендерным вопросам является институциональный контекст. Сама по себе подготовка по вопросам гендерной проблематики не может обеспечить желаемого результата — изменить применяемый каждой организацией подход к разработке и осуществлению планов и программ. Она должна быть частью более широкой организационной стратегии, нацеленной на достижение преобразований. Мероприятия в рамках подготовки по гендерным вопросам, которые не сопровождаются выработкой конкретных стратегий, процедур, стимулов, а также оказанием поддержки, являются по большей части неэффективными.

18. Признание важной роли развития, в том числе путем профессиональной подготовки, навыков разработки и реализации политики/стратегий и планов действий по обеспечению всестороннего учета гендерной проблематики имеет большое значение с точки зрения создания благоприятных условий для развития потенциала, необходимого в целях внедрения гендерного подхода, и организации соответствующего обучения. Так, например, в Стратегии обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) предусмотрена необходимость определения потребностей в организации профессиональной подготовки; необходимость изучения институционального опыта в вопросах учета гендерной проблематики, создания соответствующего потенциала и интеграции гендерных аспектов в материалы вводных ознакомительных курсов подчеркивается и в Стратегии обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики (2006–2009 годы) Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА). Одним из главных направлений гендерной политики (2003–2007 годы) Всемирной продовольственной программы является реализация Учебно-познавательной инициативы. Совет управляющих Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП)/Глобальный форум по окружающей среде на уровне министров приняли решение 23/11 от 25 февраля 2005 года «Гендерное равенство и окружающая среда», в котором Совет управляющих призвал повысить значимость гендерных аспектов в контексте природоохранных программ и политики, в том числе путем организации учебно-просветительской работы и профессиональной подготовки⁷.

19. В стратегии должны найти свое отражение четко продемонстрированная приверженность высшего руководства и поддержка с его стороны. Такая приверженность имеет определяющее значение на начальных этапах разработки инициатив в области профессиональной подготовки и создания потенциала и передачи ответственности за осуществление этого процесса, а также в рамках последующей деятельности. Департамент по политическим вопросам отметил, что активное привлечение к проведению семинаров представителей высшего руководства (в качестве непосредственных участников семинаров, выступающих и консультантов) придает действенность и эффективность всему комплексу мероприятий по профессиональной подготовке. Для тех сотрудников, которые не желали принимать участие в обязательных семинарах, присутствие на таких семинарах старших руководителей стало четким свидетельством при-

верженности Департамента курсу на обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики.

20. Управления людских ресурсов могут играть важную стимулирующую роль в деле содействия организации и обеспечения финансирования конкретных учебных мероприятий по вопросам внедрения гендерного подхода и интеграции гендерных аспектов во все учебные мероприятия, проводимые в рамках организаций. Так, например, Управление людских ресурсов в Секретариате Организации Объединенных Наций предоставило ресурсы для финансирования учебной деятельности по вопросам учета гендерной проблематики. В числе подразделений, которые смогли воспользоваться выделенными финансовыми средствами, — Департамент по вопросам разоружения, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Департамент по политическим вопросам, Департамент операций по поддержанию мира, ЭСКАТО, ЭСКЗА, Управление по координации гуманитарной деятельности, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Отделение Организации Объединенных Наций в Вене.

Оценка потребностей

21. Для успешного осуществления подготовки по гендерным вопросам исключительно важно на регулярной основе проводить оценку потребностей. Оценка потребностей позволяет организациям определять различные уровни потребностей для различных категорий сотрудников, включая сотрудников по вопросам бюджета и программ, руководство и координаторов по гендерным вопросам, а также определять, какие виды подготовки необходимы, например подготовка в целях развития профессиональных качеств, курсы повышения квалификации и учебные курсы в новых областях специализации. Так, в ходе обследования, проведенного среди сотрудников Международной организации по миграции (МОМ) с целью выяснить, насколько они осведомлены о гендерных вопросах, было выявлено, что, несмотря на проводимую МОМ политику в целях обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики, приверженность курсу на установление равенства между мужчинами и женщинами, которую демонстрирует высшее руководство, а также действующую в рамках организации сеть координаторов по гендерным вопросам, в целом сотрудники организации весьма слабо осведомлены о проблемах гендерного характера. Результаты обследования продемонстрировали, что необходимо неизменно уделять внимание организации и проведению подготовки по гендерным вопросам и выработке руководящих принципов по вопросам равенства полов. МОТ были проведены гендерные экспертные проверки с целью установить степень осведомленности о гендерных проблемах и уровень потенциала, необходимого для их решения, а также определить степень прогресса, достигнутого в рамках организации в плане привлечения внимания к гендерным вопросам. Экспертные проверки, проведенные на основе заинтересованного участия сторон в 25 группах/управлениях, выявили необходимость продолжения практики подготовки сотрудников и партнеров и расширения их возможностей в плане овладения информацией о вопросах гендерной проблематики и практических аспектах деятельности по внедрению гендерного подхода.

22. Примерами эффективного применения результатов оценки потребностей может служить опыт Департамента по политическим вопросам, который ввел в практику обязательное прохождение подготовки по вопросам всестороннего

учета гендерной проблематики, а также Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), которая разработала практическое руководство по вопросам учета гендерных факторов в контексте деятельности, связанной с населенными пунктами, предназначенное для использования при проведении учебных семинаров. Шесть семинаров по вопросам гендерной проблематики, проведенные для структурных подразделений Экономической комиссии для Африки (ЭКА), также были организованы с учетом результатов оценки потребностей, что позволило повысить ответственность подразделений за ход реализации процесса, призванного обеспечить всесторонний учет вопросов гендерной проблематики.

Оценка результативности

23. Необходимо уделять больше внимания оценке результативности учебных мероприятий по гендерным вопросам, в частности обращаться к участникам с просьбой дать оценку результатов пройденной подготовки сразу по ее завершении, на регулярной основе выяснять мнения участников в последующий период, проводить официальные оценки собственными силами и с привлечением специалистов извне. В системе Организации Объединенных Наций разрабатываются творческие методики проведения оценки. Так, Объединенная служба учебной подготовки Департамента операций по поддержанию мира применяет в целях оценки эффективности подготовки модель Киркпатрика⁸, которая позволяет оценить изменения в характере отношения/поведения и корректируется таким образом, чтобы в нее были включены конкретные показатели, касающиеся подготовки по гендерным вопросам. Оценка результативности подготовки осуществляется комплексно на четырех уровнях: а) первый уровень (самый низкий) — непосредственные отзывы; оценка проводится с использованием анкеты, заполняемой слушателями по завершении подготовки; б) второй уровень — усвоенные знания; проверяются с помощью контрольной проверки, проводимой в начале и в конце обучения; в) третий уровень — поведение; оценивается с помощью заполнения обзорных анкет, проведения собеседований и регистрации наблюдений; и г) четвертый уровень — результаты; проводится оценка конкретных результатов подготовки для организации, в том числе путем выделения какой-либо контрольной группы и оценки достигнутых ею результатов по сравнению с группой сотрудников, прошедших подготовку. Однако четвертый уровень пока еще не применялся для оценки результативности подготовки в рамках Департамента.

24. Институт Всемирного банка оценивает эффективность своих учебных мероприятий по гендерным вопросам, проводя «последующий» анализ, в ходе которого выясняется, применяют ли лица, проходившие подготовку по гендерным вопросам, полученные на занятиях знания в своей повседневной работе. Международный учебный центр Международного бюро труда (МУЦ/МБТ) отслеживает прогресс с помощью гендерных показателей, отнесенных к следующим категориям: а) курсы и семинары, главной темой в рамках которых является проблема равенства полов (подготовка по собственно гендерным вопросам), и б) подготовка с уделением особого внимания гендерным вопросам (курсы и семинары, в рамках которых вопросы гендерной проблематики освещаются на протяжении всего учебного цикла, включая такие аспекты, как анализ потребностей, организация и проведение подготовки, осуществление оценки и последующих мероприятий). В контексте учебной работы, проводимой в

Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО), особый акцент делался на разработке показателей, которые позволили бы каждому подразделению отслеживать прогресс в деле достижения целей, связанных с обеспечением равенства между мужчинами и женщинами.

25. В рамках обследования, проведенного по результатам организованных МОТ гендерных экспертных проверок, ставилась цель дать оценку эффективности реализации рекомендаций по вопросам создания потенциала. В числе позитивных моментов были отмечены, в частности, привнесение аспектов, касающихся обеспечения равенства полов, в деятельность по контролю и оценке реализации согласованных задач МОТ; проведение оценки документации по проектам с учетом гендерных аспектов; а также активизация усилий по обеспечению всестороннего учета гендерных аспектов в рамках проектов технического сотрудничества. МОТ сообщила, что благодаря проведенной ревизионной проверке был приведен в действие механизм накопления организацией знаний и опыта, для чего необходимо обеспечить действенный контроль за осуществлением рекомендаций, содержащихся в докладе по результатам проведенной проверки.

Последующие меры

26. Многим подразделениям не удалось добиться максимальной эффективности деятельности по организации и проведению профессиональной подготовки в силу того, что недостаточное внимание уделялось осуществлению последующих мер. Для успешной реализации учебных мероприятий по гендерным вопросам необходимы процедуры и механизмы, предусматривающие обязательное систематическое применение сотрудниками полученных при прохождении подготовки по гендерным вопросам знаний в контексте учета гендерных аспектов в их работе. По завершении программ участники должны иметь четкое представление о том, что конкретно им предстоит делать. Руководители должны быть осведомлены о тех обязательствах, которые обучавшиеся взяли на себя при прохождении подготовки, и на регулярной основе отслеживать процесс выполнения ими взятых на себя обязательств. В отсутствие адекватных механизмов подотчетности результативность прохождения отдельными сотрудниками подготовки будет, как и прежде, зависеть от того, какую политику в этих вопросах проводят учреждения, в которых работают прошедшие подготовку сотрудники.

27. Для того чтобы обеспечить поддержку в контексте осуществления последующих мер с целью повысить результативность подготовки по вопросам гендерной проблематики, были созданы вспомогательные структуры и механизмы. В некоторых подразделениях были созданы службы помощи (в том числе в электронном формате) для оказания поддержки слушателям, у которых возникли вопросы уже после завершения обучения. Отделы по учебной работе должны разработать новые способы осуществления последующих мер в связи с программами подготовки, позволяющие как оценить эффективность этих программ, так и обеспечить сотрудникам категории специалистов необходимую им дополнительную поддержку.

28. Руководящая роль специалистов по гендерным вопросам и сетей координаторов по гендерным вопросам и поддержка с их стороны играют весьма важную роль, поскольку содействуют более активному применению знаний и на-

выков, приобретенных в ходе обучения. Так, например, в ЭСКАТО в контексте осуществления последующих мер в связи с подготовкой по гендерным вопросам были организованы «специальные семинары по гендерным вопросам». На этих семинарах отдельным сотрудникам и группам сотрудников предоставлялась возможность обсудить конкретные меры в целях применения полученных в ходе подготовки знаний и оказания помощи при поиске практических решений проблем. Тематические рабочие группы Всемирного банка обеспечивают сотрудникам возможность продемонстрировать результаты предпринятых ими за последнее время усилий в целях интеграции гендерных аспектов в деятельность в различных секторах и в рамках различных проектов. Общая ответственность за обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики, в том числе в вопросах организации соответствующей подготовки, возложена на руководителей старшего звена. Помощь руководителям в осуществлении соответствующих функций оказывают специалисты и координаторы по гендерным вопросам.

IV. Показательные примеры подготовки, организованной в рамках системы Организации Объединенных Наций

A. Подготовка, конкретно посвященная гендерной проблематике

29. Хотя большинство подразделений организуют подготовку по гендерным вопросам на добровольной основе, в некоторых из них, например в Департаменте по политическим вопросам и Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), прохождение подготовки является обязательным для сотрудников всех уровней. Учебно-информационный центр Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) разработал программу обучения (с использованием электронных средств) с особым упором на гендерные вопросы и учебно-информационную программу по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов, обучение по которым станет обязательным для всех сотрудников ПРООН.

Подготовка руководителей

30. Признавая важное значение приверженности руководителей старшего звена курсу на внедрение гендерного подхода и их ответственности в этом плане, некоторые подразделения организовали специальные программы подготовки для руководителей старшего звена. Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) организовало подготовку отдельно для сотрудников на местах и отдельно для руководителей старшего и среднего звена. ПРООН организует вводные ознакомительные курсы по вопросам учета гендерных аспектов для координаторов-резидентов и заместителей координаторов-резидентов, а в 2006 году проведет конкретно посвященную гендерной проблематике подготовку по вопросам внедрения гендерного подхода для старших руководителей в Бюро по вопросам управления. ЭКА занимается подготовкой семинаров по вопросам внедрения гендерного подхода для директоров, которые еще не были охвачены соответствующими учебными мероприятиями.

31. Департамент операций по поддержанию мира разработал учебную программу для всех категорий миротворцев, в рамках которой сложность рассмат-

риваемых проблем повышается сообразно классу должности сотрудников, проходящих подготовку. Первый уровень подготовки рассчитан на ознакомление всех миротворцев с гендерными проблемами и используется национальными и региональными учебными центрами для подготовки сотрудников до их развертывания; второй уровень рассчитан на руководителей среднего звена (штабных офицеров штаб-квартир, военных наблюдателей Организации Объединенных Наций, командующих контингентами, сотрудников полиции Организации Объединенных Наций и гражданских сотрудников); третий уровень рассчитан на миротворцев старшего звена и призван обеспечить, чтобы они получили необходимые знания и информацию для эффективного руководства деятельностью по обеспечению учета гендерных аспектов в контексте проведения операций по поддержанию мира. В рамках учебного модуля, рассчитанного на руководителей старшего звена, основное внимание уделяется реализации рамочной стратегии обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов, роли и обязанностям руководителей старшего звена в деле практической реализации мандатов, предусматривающих принятие мер в целях внедрения гендерного подхода, а также ресурсам и механизмам, которые могут быть задействованы.

Подготовка на местах

32. Выработка профессиональных навыков у сотрудников на местах имеет исключительно важное значение для эффективного составления страновых программ с учетом гендерных факторов. В большинстве подразделений, однако, учебная подготовка по гендерным вопросам не является обязательной и проводится по усмотрению конкретных страновых групп.

33. Чрезвычайно важное значение для обеспечения более систематического учета вопросов гендерной проблематики на местах имеет создание потенциала, необходимого для внедрения гендерного подхода в контексте ключевых механизмов и процессов, таких, как общие анализы по странам и рамочные программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, процесс призывов к совместным действиям, документы о стратегии сокращения масштабов нищеты и представление докладов, касающихся осуществления целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. Так, например, Управление по координации гуманитарной деятельности разработало руководящие принципы и провело семинар с целью определить способы, с помощью которых можно обеспечить учет гендерных аспектов в рамках процесса призывов к совместным действиям.

34. Значительный объем учебных мероприятий в системе Организации Объединенных Наций связан с процессами подготовки общих анализов по странам/рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, а в рамках практикумов по вопросам программирования, проводимых страновыми группами Организации Объединенных Наций на региональном и страновом уровнях, был предусмотрен специальный раздел, посвященный вопросам равенства полов. Итоги проведенного недавно обзора 26 рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития второго поколения, охватывавших период с 2004 по 2006 год, показали, что благодаря тому, что в течение последних лет в стратегиях и программах подготовки Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития повышенное внимание уделялось вопросам равенства между мужчинами и женщинами, в аналитических разделах общих анализов по

странам и рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития вопросам гендерной проблематики целенаправленно стало уделяться более пристальное внимание. Целевая группа по вопросам равенства полов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития завершает работу над комплексом учебных модулей, посвященных практическому осуществлению программ по вопросам равенства полов, которые предполагается использовать при проведении семинаров по подготовке инструкторов для реализации рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, подготовке сотрудников по вопросам координации в помощь координаторам-резидентам, а также в ходе информационно-ознакомительных семинаров для координаторов-резидентов.

35. Конкретные меры в целях интеграции гендерных аспектов в свои учебные программы, посвященные процессам подготовки общих анализов по стране/рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, были приняты ЮНЕСКО. Добровольцы Организации Объединенных Наций (ДООН) в Нигере оказали помощь ПРООН в интеграции гендерных аспектов в план действий по реализации страновой программы и ежегодный план работы по проектам.

Подготовка специалистов и координаторов по гендерным вопросам

36. В рамках системы, особенно на местах, степень информированности и возможности специалистов и координаторов по гендерным вопросам в плане содействия реализации гендерного подхода различны. Проведение на постоянной основе эффективных мероприятий в целях развития у специалистов и координаторов навыков, необходимых для обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики, имеет исключительно важное значение. Ряд подразделений организовали специальную подготовку для этой группы сотрудников. Так, например, ЭСКАТО была организована серия учебных семинаров по вопросам внедрения гендерного подхода, цель которых заключалась в том, чтобы повысить степень осведомленности действующих в ее составе координаторов по гендерным вопросам о важном значении учета гендерных аспектов в контексте всех видов деятельности Комиссии. ВПП разработала тематику региональных семинаров по гендерным вопросам в целях повышения квалификации координаторов по гендерным вопросам, работающих в составе страновых групп. Всемирный банк провел семинары для своих координаторов по гендерным вопросам в странах, в ходе которых участникам представлялась информация о путях и способах учета гендерных аспектов в контексте реализации ориентированных на конкретные результаты стратегий оказания помощи странам, а также о влиянии соглашений о свободной торговле на положение женщин. МОТ разработала собственную подборку информационных материалов сети по гендерным вопросам и распространила их среди проходивших подготовку представителей сети в отделениях на местах и в штаб-квартирах.

37. Учебно-информационный центр ПРООН провел с координаторами и старшими советниками по гендерным вопросам учебную работу в связи с осуществлением плана действий в гендерной области (2005–2006 годы). В ходе занятий обсуждались не только вопросы, касающиеся способов осуществления, но и проблемы, связанные с организационными преобразованиями, включая политические и культурные факторы, препятствующие эффективному внедрению гендерного подхода.

Подготовка по вопросам мира и безопасности

38. Проведение подготовки по гендерным вопросам является одной из предпосылок эффективного принятия мер реагирования с учетом гендерных факторов в условиях конфликтных и постконфликтных ситуаций. В Общесистемном плане действий (2005–2007 годы) по осуществлению резолюции 1325⁹, который был разработан Межучрежденческой целевой группой по проблемам женщин, мира и безопасности Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов в консультации с государствами-членами и неправительственными организациями, предусмотрено, что ее члены обязаны на систематической основе организовывать подготовку по гендерным вопросам для миротворческого и гуманитарного персонала всех категорий и классов должностей, а также для сотрудников, которые занимаются проблемами, связанными с разоружением, демобилизацией и реинтеграцией, а также постконфликтным восстановлением и реабилитацией как на местах, так и в штаб-квартирах.

39. Учебные мероприятия Департамента операций по поддержанию мира включают программу подготовки по гендерным проблемам и вопросам поддержания мира, которая рассчитана на обучение непосредственно в миссиях представителей гражданского и военного/полицейского компонентов и должна стать одним из обязательных модулей в рамках вводного курса подготовки новых миротворцев. Для того чтобы обеспечить учет гендерных аспектов во всех своих учебных программах, Департамент проводит анализ своих учебных модулей, в том числе рассчитанных на подготовку руководителей низшего, среднего и старшего звена, и разрабатывает специальные информационные материалы для курса подготовки по гендерным вопросам в связи с тематическими и функциональными областями миротворческой деятельности. В 2006 году Специальный комитет по операциям по поддержанию мира предложил Департаменту разработать всеобъемлющую стратегию подготовки по гендерным вопросам, которая будет способствовать эффективному использованию имеющихся учебных материалов и расширению возможностей для подготовки по гендерным вопросам; а также обеспечить, чтобы в интересах координации такой деятельности Объединенная служба учебной подготовки была ознакомлена с опытом работы по гендерным вопросам¹⁰. Важную роль в реализации инициатив в области подготовки по гендерным вопросам в рамках миротворческих операций играют советники по гендерным вопросам. Однако главная ответственность за проведение подготовки, как и прежде, лежит на подразделениях, занимающихся учебной работой.

40. В числе других мероприятий, организованных в контексте реализации Плана действий, следует отметить проведение Департаментом по вопросам разоружения подготовки, касающейся разработки проектов законодательства об огнестрельном оружии и других правовых инструментов, в которых обеспечен учет гендерных аспектов; осуществление Институтом Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения (ЮНИДИР) на международном уровне подготовки задействованных в операциях по поддержанию мира военнослужащих и персонала Организации Объединенных Наций по вопросам учета гендерных аспектов в контексте процессов разоружения, демобилизации и реинтеграции и в связи с проблемами стрелкового оружия; а также организованные Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) для гражданского персонала миротворческих миссий программы подготовки, посвященные особым потребностям

женщин и детей в условиях конфликтов. Учебная работа по вопросам учета гендерных аспектов в контексте миротворческой деятельности и миростроительства на постоянной основе ведется Департаментом по политическим вопросам и Департаментом операций по поддержанию мира, ПРООН, ЮНЕСКО, УВКБ, ЮНИСЕФ и ВПП для гражданского, военного и гуманитарного персонала, а также для сотрудников гражданской полиции. Управление по координации гуманитарной деятельности поставило перед собой задачу обеспечить учет гендерных факторов в рамках всех учебных мероприятий, в том числе посвященных вопросам координации действий в чрезвычайных ситуациях на местах, защите гражданских лиц, процессу призывов к совместным действиям, а также вопросам оценки последствий стихийных бедствий и координации деятельности по их ликвидации.

41. В числе других примеров учебной деятельности по вопросам мира и безопасности можно отметить пять региональных учебных курсов для военных инструкторов в Африке, Азии, Европе, Северной Америке и Латинской Америке, которые были организованы Департаментом операций по поддержанию мира и УВКПЧ, в частности с целью создать в 40 странах, предоставляющих войска, потенциал для решения проблем, касающихся обеспечения равноправия между мужчинами и женщинами и защиты прав человека женщин, в контексте миротворческих операций. ЮНИФЕМ и Всемирный банк организовали подготовку по теме «Учет гендерных аспектов в целях повышения эффективности осуществления международной программы демобилизации в районе Великих озер», по результатам которой были приняты конкретные меры в целях усовершенствования национальных программ. ДООН содействовала более активному внедрению гендерного подхода в рамках деятельности Миссии Организации Объединенных Наций в Судане, в частности оказала помощь при проведении семинара на тему «Развитие мирного процесса после заключения Всеобъемлющего мирного соглашения».

Интернет как средство создания потенциала, необходимого для обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики

42. В целях выработки у сотрудников Организации Объединенных Наций необходимых профессиональных качеств и навыков все более широко применяется Интернет, включая дистанционное обучение в онлайн-режиме, использование материалов, имеющихся в информационных сетях и размещенных на веб-сайтах. Так, например, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) в целях расширения знаний сотрудников и углубления понимания ими вопросов, касающихся равенства полов и расширения прав и возможностей женщин в контексте реализации прав человека, разработал курс дистанционного обучения на тему «Всеобъемлющий учет гендерных аспектов: принимаем меры — получаем результаты». В УИЦ/МБТ на регулярной основе налажено дистанционное обучение в онлайн-режиме по курсу «Обеспечение всестороннего учета принципа равенства полов», в рамках которого предоставляется информация о передовых методах практической деятельности, стратегиях и механизмах в этой области и который рассчитан на сотрудников директивного уровня, служащих национальных и местных государственных организаций, предпринимателей, трудящихся, представителей региональных и международных учреждений, занимающихся вопросами развития, а также представителей организаций гражданского общества. Учебно-информа-

ционный центр ПРООН провел в специальных «виртуальных классных комнатах» в прямой трансляции по Интернету подготовку по вопросам обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов, в рамках которой акцент делался на разработке стратегий в целях внедрения гендерного подхода на страновом уровне для представительств ПРООН в странах.

43. В целях наращивания потенциала и обеспечения преемственности в работе подразделениями системы Организации Объединенных Наций были созданы электронные информационные сети по вопросам равенства полов, объединяющие координаторов и специалистов по гендерным вопросам, работающих в штаб-квартирах, с их коллегами в региональных и страновых отделениях. Так, например, УВКБ была создана онлайн-система управления знаниями, позволяющая сотрудникам обмениваться опытом и совместными усилиями решать проблемы, с которыми они сталкиваются в деле обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов в своей повседневной работе.

44. Организованные ПРООН сети занимаются распространением накопленной ими специализированной информации через региональные центры и субрегиональные информационные механизмы, сотрудники которых поддерживают связь как с представительствами ПРООН в странах, так и со штаб-квартирой ПРООН через группу специалистов по вопросам экспертной политики. Примером может служить Сеть по проблеме равенства полов¹¹, которая обеспечивает динамичный характер обмена опытом и знаниями и выработки практических методов, связанных с внедрением гендерного подхода. Посредством предлагаемых ею методов практической деятельности, консультационных услуг по вопросам политики, справочной и контактной информации по гендерным вопросам Сеть вносит свой вклад в обеспечение более широких возможностей в плане разработки политики и формирования программ с учетом гендерных аспектов в рамках основных сфер практической деятельности ПРООН. Помимо этого, ПРООН было создано «коллективное пространство» для прохождения обучения в электронном формате по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов, через которое, в частности, обеспечивается доступ к реестру экспертов-инструкторов по вопросам внедрения гендерного подхода.

45. Ознакомиться с самой разнообразной информацией, механизмами практической деятельности и методологиями по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов, способствующими практической реализации знаний, полученных при прохождении подготовки, можно с помощью веб-сайтов Организации Объединенных Наций, таких, как межучрежденческий веб-сайт «Уимен Уотч» («WomenWatch»)¹², сайт ЮНЕСКО «Информационный центр по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов» («Gender Mainstreaming Resource Centre»)¹³, веб-сайт Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин (МУНИУЖ) «Информационный центр по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов» («Gender Mainstreaming Resource Centre»)¹⁴, веб-сайт МОТ «Механизм обеспечения равенства полов» («Gender Equality Tool»)¹⁵, а также веб-сайт ПРООН «Справочная база данных об имеющихся методах обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов» («Gender Mainstreaming Tools Marketplace»)¹⁶.

В. Учет гендерных аспектов в рамках регулярных программ подготовки

46. Помимо специализированной подготовки по гендерной тематике, вопросы гендерного характера включаются и в другие учебные мероприятия многими подразделениями системы Организации Объединенных Наций с целью привлечь внимание к вопросам равенства полов с учетом специфики конкретного сектора. Учет гендерных аспектов в рамках регулярных программ подготовки способствует более глубокому пониманию того особого значения, которое вопросы гендерной проблематики имеют в контексте планирования и практического осуществления проектов и программ. Так, например, Международный союз электросвязи (МСЭ) разработал гендерный модуль, который будет включен в действующую программу учебных семинаров Бюро по вопросам развития электросвязи.

47. Для того чтобы новые сотрудники хорошо ориентировались в вопросах гендерной проблематики, некоторые подразделения, такие, как Департамент по политическим вопросам, Департамент операций по поддержанию мира, МОМ, ДООН, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Управление по координации гуманитарной деятельности и Всемирный банк, включили модули по вопросам равенства полов в вводно-ознакомительные курсы программ подготовки для новых штатных сотрудников. УВКПЧ включило раздел, посвященный проблеме равенства полов и правам женщин, в комплект информационных материалов и ресурсов, который используется при проведении информационных бесед с направляемыми для работы на местах вновь набранными сотрудниками по правам человека, прежде чем они приступят к выполнению своих обязанностей.

48. Ряд организаций, например ЮНЕСКО, ВПП и ВОЗ (восточно-средиземноморский регион), включили вопросы гендерной проблематики в учебный курс «Рамочная основа ориентированного на конкретные результаты управления». Так, в частности, обязательная учебная программа ЮНЕСКО нацелена на то, чтобы углубить понимание сотрудниками гендерных аспектов, связанных с механизмами составления программ, оценки и представления докладов в контексте цикла ориентированного на конкретные результаты управления и Системы информации о стратегиях, задачах и оценке результатов (СИСТЕР)¹⁷. Другие подразделения включили вопросы учета гендерных аспектов в программу подготовки, связанной с циклом работ по проектам и программам. Так, например, ФАО разработала двухступенчатую корпоративную стратегию, включающую: а) интеграцию гендерного анализа в программу учебных курсов, посвященных циклу работ по проектам; и б) разработку программы учебных мероприятий для технических отделов с учетом их потребностей.

49. ЮНИСЕФ включил вопросы, касающиеся прав женщин и Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, в новую версию Базового курса, посвященного составлению программ с учетом прав человека, и расширил возможности в плане применения Фондом принципов гендерного анализа при составлении программ, проведя региональные семинары по вопросам гендерной проблематики для своих сотрудников, работающих в Лаосской Народно-Демократической Республике, Марокко, Панаме, Тиморе-Лешти, Уганде, а также на островах Тихоокеанского региона.

V. Поддержка учебной деятельности на национальном уровне

50. По мере все большего признания правительствами необходимости учета вопросов гендерной проблематики в рамках их стратегий и программ вырос спрос на услуги по оказанию технической поддержки и наращиванию потенциала в контексте внедрения гендерного подхода на страновом уровне. С учетом увеличившегося спроса подразделения системы Организации Объединенных Наций обеспечили проведение и оказали поддержку в организации многочисленных мероприятий в целях создания потенциала, в частности учебных семинаров, и разработали учебные пособия и практические руководства, равно как и другие материалы, которые также распространяются на национальном уровне.

Отраслевые министерства

51. Многие подразделения приняли меры в ответ на просьбы государств-участников помочь им обеспечить всесторонний учет вопросов гендерной проблематики в контексте их деятельности в таких областях, как здравоохранение, борьба с ВИЧ/СПИДом, образование, окружающая среда, мир и безопасность, права человека, статистические данные, а также — в меньшей степени — в таких секторах, как экономика и информационно-коммуникационные технологии. Подразделения системы Организации Объединенных Наций приняли меры в целях создания потенциала, необходимого отраслевым министерствам в составе национальных и местных правительств для обеспечения всестороннего учета гендерных аспектов в их работе. Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), например, организовала семинар, посвященный вопросам обеспечения учета гендерных аспектов местными органами управления в Чили. ООН-Хабитат провела подготовку сотрудников муниципальных органов власти и специалистов по планированию деятельности городского хозяйства в Косово с целью содействовать наращиванию институционального потенциала в целом в плане внедрения гендерного подхода в рамках деятельности по планированию городского хозяйства и управлению этой деятельностью. ЮНФПА оказал помощь в организации подготовки по гендерной проблематике для сотрудников подразделений, занимающихся вопросами равенства полов в отраслевых министерствах в Доминиканской Республике, Коста-Рике и Никарагуа. МУНИУЖ разработал и применил на практике в интересах субъектов сектора безопасности в Доминиканской Республике и Сальвадоре руководящие принципы и учебный модуль, озаглавленный «Общественная безопасность, а также предупреждение насилия в отношении женщин и меры реагирования в связи с ним».

52. Европейская экономическая комиссия (ЕЭК) в сотрудничестве с Канцелярией Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин и Отделом по улучшению положения женщин организовала региональный симпозиум по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов в экономических стратегиях для представителей министерств экономики, финансов, занятости и социальной защиты. Благодаря реализации целого ряда инициатив в вопросах обучения и подготовки ЮНИФЕМ оказал помощь более чем 30 странам в составлении бюджета с учетом гендерных факторов.

53. Всемирная метеорологическая организация (ВМО) оказывает адресную поддержку в деле внедрения гендерного подхода в 187 организациях-членах, которые занимаются вопросами метеорологии и гидрологии во всем мире, в том числе путем проведения технических конференций по вопросам участия женщин в работе метеорологических и гидрологических организаций. УИЦ/МБГ проводит учебные мероприятия по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов для Европейской комиссии в интересах выработки соответствующих навыков и профессиональных качеств у ее сотрудников и у представителей организаций — партнеров Европейской комиссии по деятельности в целях развития. В контексте осуществления последующих мер по завершению подготовки была организована информационно-справочная служба, которая может оказать помощь в вопросах методологии, проведения специалистами консультативной работы со своими коллегами, осуществления гендерных экспертных проверок, оказания помощи в разработке механизмов контроля и оценки.

Национальные механизмы

54. Что касается оказания содействия в расширении возможностей национальных механизмов по улучшению положения женщин в деле внедрения гендерного подхода, то исключительно важная роль в этих вопросах принадлежит региональным комиссиям Организации Объединенных Наций. ЭКА организовала учебные семинары для 19 африканских стран по вопросам, касающимся формирования, практического применения и контроля осуществления комплексных стратегий, призванных обеспечить всесторонний учет гендерных аспектов, а также деятельности институциональных механизмов. В 14 странах были проведены последующие мероприятия, в результате чего некоторые национальные механизмы начали проводить политику в целях обеспечения равенства полов и в настоящее время готовят координаторов по гендерным вопросам. ЭСКЗА организовала национальные учебные семинары по вопросам внедрения гендерного подхода для соответствующих национальных механизмов в Бахрейне, Египте, Ираке, Ливане, Сирийской Арабской Республике, а также на оккупированной палестинской территории.

55. Отдел по улучшению положения женщин в сотрудничестве с ЭКА и ЭСКЗА организовал для представителей национальных механизмов в странах Африки и Западной Азии учебные семинары на тему «Укрепление потенциала национальных механизмов за счет эффективного применения информационно-коммуникационных технологий», в которые был включен компонент, посвященный всестороннему учету проблем гендерного характера в рамках национальных стратегий и нормативных положений, касающихся информационно-коммуникационных технологий. ЭКЛАК, ЮНФПА и ЮНИФЕМ оказали поддержку в проведении в рамках национальных механизмов подготовки по вопросам применения гендерных показателей в контексте формирования государственной политики. ЮНФПА помог расширить возможности женских комиссий в составе парламентов Боливарианской Республики Венесуэла, Гондураса, Коста-Рики, Никарагуа и Эквадора в плане учета вопросов гендерной проблематики.

Подготовка по вопросам сбора и обработки статистических данных

56. Ряд подразделений, в частности ЕЭК, ЭКЛАК, ФАО, ПРООН, Секретариат Форума Организации Объединенных Наций по лесам и Всемирный банк, организовали подготовку по вопросам сбора и распространения данных и показателей с разбивкой по признаку пола для целого ряда заинтересованных сторон, включая должностных лиц национальных статистических управлений, специалистов, занимающихся анализом политики и планированием программ. Секретариат Форума и Департамент по экономическим и социальным вопросам в сотрудничестве с глобальной сетью Международного союза научно-исследовательских лесоводческих организаций подготовили и провели в Танзании симпозиум, посвященный учету гендерных аспектов в контексте деятельности лесного хозяйства, с целью повысить степень осведомленности о необходимости более эффективного сбора данных с разбивкой по признаку пола и учета гендерных факторов в секторе лесного хозяйства. После проведения семинара в рамках Международного союза была учреждена исследовательская группа по гендерной проблематике.

57. Африканский центр по гендерной проблематике и вопросам развития, ЭКА, провел шесть субрегиональных учебных семинаров с целью расширить возможности национальных специалистов в области статистики, бухгалтерского дела, планирования и экспертов по гендерным вопросам в плане интеграции гендерных аспектов в рамки национальных инструментов планирования и повышения эффективности организованной на регулярной основе деятельности по сбору, анализу и применению данных с разбивкой по признаку пола в целях выработки и осуществления эффективной, рациональной политики и оценки хода ее реализации.

Подготовка по вопросам, касающимся Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

58. Ряд подразделений Организации Объединенных Наций, такие, как Отдел по улучшению положения женщин, Департамент по политическим вопросам, ЭКЛАК, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, ЮНИФЕМ и УВКПЧ, организовали подготовку, посвященную представлению докладов в связи с Конвенцией и осуществлению ее положений, для широкого круга заинтересованных сторон, включая государственных должностных лиц, политических лидеров, парламентариев, консультантов, работающих с населением, неправительственные организации, а также работников судебной системы, включая сотрудников полиции, средний юридический персонал, адвокатов и судей. Учебные мероприятия организованы с целью привлечь еще большее внимание к необходимости учета гендерных аспектов в контексте деятельности многих секторов.

59. УВКПЧ также оказало содействие в интеграции гендерных аспектов в международные инструменты по правам человека, проведя в Руанде и Боснии и Герцеговине семинары на тему «Повышение эффективности осуществления рекомендаций договорных органов по правам человека путем совершенствования национальных мер защиты».

Подготовка по отдельным конкретным направлениям

60. Признавая, что сектор образования играет важную роль в деле привлечения внимания к гендерным аспектам в рамках всех направлений деятельности

в целях развития и борьбы с гендерными стереотипами, несколько подразделений организовали учебные мероприятия по гендерным вопросам для преподавательского состава школ и университетов. Так, например, ЮНФПА в партнерстве с УВКБ разработал учебную программу по вопросам равенства полов для проведения на постоянной основе соответствующей подготовки сотрудников университетов. Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности организовало подготовку по вопросам, касающимся роли мужчин и женщин, гендерных стереотипов и представлений, в целях предупреждения насилия по признаку пола в школах Южной Африки. Африканский центр по гендерной проблематике и вопросам развития, ЭКА, организовал учебные мероприятия для сотрудников национальных исследовательских институтов в 12 странах по вопросам, касающимся сбора данных с разбивкой по признаку пола с использованием индекса развития с учетом гендерного фактора в африканских странах, а также отслеживания прогресса в деле установления равенства между мужчинами и женщинами и улучшения положения женщин. ВОЗ организовала обучение по вопросам интеграции гендерных аспектов в программу подготовки медицинских специалистов. ЮНИСЕФ провел подготовку директоров отделов образования провинций, инспекторов и директоров начальных школ по вопросам, касающимся внедрения в систему образования подходов, основанных на учете гендерных факторов. Организованная в рамках Университета Организации Объединенных Наций Международная сеть по вопросам водных ресурсов, окружающей среды и здравоохранения в сотрудничестве с Департаментом по экономическим и социальным вопросам разработала программу дистанционного обучения, по завершении прохождения которой слушатели получают диплом и составной частью которой является модуль, посвященный учету гендерных аспектов в деятельности по управлению водными ресурсами.

61. С учетом исключительно важной роли средств массовой информации в деле борьбы с гендерными стереотипами и содействия усилиям в целях достижения равенства полов и расширения прав и возможностей женщин целый ряд подразделений организовали подготовку для представителей средств массовой информации. Так, например, ЮНИСЕФ провел обучение специалистов средств массовой информации методам применения в деятельности средств массовой информации подходов, обеспечивающих учет вопросов гендерной проблематики. ЮНФПА оказал помощь в разработке учебного пособия для журналистов по методологии использования многосерийных теле- и радиопередач («мыльных опер») для проведения информационно-просветительской работы с телезрителями и радиослушателями по вопросам равенства полов, охраны здоровья и предупреждения ВИЧ-инфицирования.

62. В числе примеров учебных мероприятий в области макроэкономики можно привести организованный Всемирным банком в сети Интернет курс на тему «Вопросы гендерного характера и макроэкономика» продолжительностью четыре недели. Отдел политики и анализа в области развития Департамента по экономическим и социальным вопросам приступил к осуществлению проекта, включающего компонент, посвященный вопросам подготовки и создания потенциала, в рамках которого — с учетом экономических условий — будет проводиться оценка практических осуществимых стратегий, призванных обеспечить достижение сформулированных в Декларации тысячелетия целей в облас-

ти развития, в том числе целей, связанных с достижением равноправия между мужчинами и женщинами.

63. Ряд подразделений провели подготовку по гендерным вопросам для организаций гражданского общества, с тем чтобы расширить их возможности в плане пропаганды принципа равенства полов и внедрения гендерного подхода в различных сферах деятельности. ЭКЛАК, например, организовала подготовку по вопросам формирования и практического осуществления политики в области труда с учетом гендерных аспектов для женских организаций и ассоциаций здравоохранения в Аргентине. Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности провело два семинара в Перу по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики и развития предпринимательства для руководителей различного уровня в составе местных организаций фермеров.

Подготовка инструкторов

64. Целый ряд подразделений Организации Объединенных Наций провели подготовку инструкторов с целью увеличить число инструкторов на национальном уровне. Если в рамках отдельных учебных программ основное внимание уделяется вопросам обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики в целом, то методики других программ были разработаны с учетом специфики конкретных секторов. Так, ООН-Хабитат организовала в Сомали, в общенациональном масштабе, для государственных должностных лиц подготовку инструкторов по вопросам равенства полов и управления на местах и опубликовала в помощь им практическое руководство по этим вопросам. Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности провело подготовку инструкторов по вопросам учета гендерных аспектов в контексте борьбы с ВИЧ/СПИДом в государственных учреждениях и неправительственных организациях в Кении с целью увеличить число женщин-инструкторов, которые смогут работать с наркоманками, вводящими себе наркотики с помощью шприцов.

65. Для подготовки инструкторов ФАО использовала разработанный ею комплект информационных материалов по социально-экономическим вопросам и гендерному анализу, включающий справочную информацию, практическое руководство и технические справочники. В целях расширения сети инструкторов в Колумбии УВКПЧ организовало для 38 прокуроров интенсивный курс обучения, посвященный международным инструментам, призванным обеспечить защиту прав женщин. МОТ провела три курса интенсивной подготовки для специальных уполномоченных в Коломбо и Хараре, с тем чтобы подготовить инструкторов, которые смогут проводить соответствующую работу с местными экспертами и координаторами по гендерным вопросам с целью выработки у них необходимых профессиональных качеств и навыков в этой области.

VI. Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов

66. Начиная с 2001 года Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов проводит однодневный семинар по вопросам внедрения гендерного подхода в ходе своих ежегодных заседаний, с тем чтобы ее члены имели воз-

возможность поделиться друг с другом собственным опытом в вопросах, касающихся стратегий, подходов, методик и способов учета гендерных аспектов в контексте разработки политики и программ и межправительственных процессов, равно как и в контексте выработки у сотрудников категории специалистов необходимых навыков для обеспечения всестороннего учета вопросов гендерного характера. В ходе семинаров обсуждались следующие основные темы: «Подходы и методологии, связанные с внедрением гендерного подхода»; «Обучение и развитие навыков в целях внедрения гендерного подхода»; «Стратегии интеграции гендерных аспектов в процессы подготовки крупных международных конференций, встреч на высшем уровне и специальных сессий и последующая деятельность по выполнению их решений»; «Внедрение гендерного подхода в контексте деятельности по оценке программ и подготовке докладов по программам»; а также «Обзор деятельности по внедрению гендерного подхода за десятилетний период с акцентом на достигнутых результатах».

67. Благодаря этим семинарам расширились возможности членов Сети, в частности в плане разработки и применения механизмов проведения организациями-членами обзоров, касающихся обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики; разработки более эффективных методов оценки результативности и эффективности деятельности по внедрению гендерного подхода; повышения эффективности совместных усилий и соглашений на местном уровне; а также содействия введению ответственности за деятельность в целях обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики.

68. Специальная подготовка по гендерным вопросам была организована в рамках совместных межведомственных инициатив, предпринятых на национальном уровне, в частности под эгидой Тематической группы Организации Объединенных Наций по гендерным вопросам¹⁸, в том числе во Вьетнаме, на Кубе и в Шри-Ланке. На Филиппинах Тематическая группа по гендерным вопросам разрабатывает учебный курс по гендерной тематике в формате КД-ПЗУ.

69. В целях содействия эффективному сотрудничеству и координации усилий по обеспечению всестороннего учета гендерных аспектов в рамках ключевых механизмов, таких, как подготовка общих анализов по странам/рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, контроль деятельности по осуществлению сформулированных в Декларации тысячелетия целей в области развития и подготовка документов о стратегии сокращения масштабов нищеты, Межучрежденческая целевая группа по вопросам внедрения гендерного подхода в контексте подготовки общих анализов по странам/рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития опубликовала «Информационный справочник для тематических групп по гендерной проблематике», который был распространен среди страновых групп Организации Объединенных Наций и одобрен руководителем Канцелярии Группы по вопросам развития.

VII. Выводы и рекомендации

70. **Хотя во многих подразделениях разработаны политика и стратегии по вопросам обеспечения равенства полов, в рамках которых, в частности, акцент делается на обеспечении всестороннего учета вопросов гендерной проблематики, и все более пристальное внимание уделяется разработке**

программ подготовки, методологий и механизмов практической деятельности в этой области, между политическими установками и их практической реализацией по-прежнему существует большой разрыв. Принцип равенства полов еще не нашел своего отражения в работе Организации Объединенных Наций в полной мере. Еще многое предстоит сделать в плане обеспечения осведомленности и информированности сотрудников системы Организации Объединенных Наций по вопросам внедрения гендерного подхода, обеспечения их приверженности этому курсу и расширения возможностей в плане его практической реализации.

71. В рамках системы Организации Объединенных Наций был проведен значительный объем работы по наращиванию потенциала, главным образом в рамках обычных учебных программ. Во многих подразделениях учебные программы организуются нерегулярно, а последующих мер по итогам проведенной учебной работы практически не принимается; такой подход свидетельствует о том, что соответствующие подразделения недооценивают значение знаний и навыков, необходимых для обеспечения эффективного всестороннего учета гендерных факторов и отдача от его применения ограничена.

72. Вместе с тем были предприняты активные усилия для разработки новых подходов и был предложен и реализован на практике целый ряд важных инициатив. Результативность их осуществления следует проанализировать дополнительно.

73. Предпринимаемые в рамках системы Организации Объединенных Наций усилия в области создания потенциала не всегда оказываются столь эффективными, как хотелось бы. Одним из главных факторов, обеспечивающих успех учебных мероприятий, является их поддержка руководством старшего звена. В некоторых учреждениях системы Организации Объединенных Наций такая поддержка имеет место и, в частности, находит свое отражение в том особом внимании, которое уделяется организации подготовки по гендерным вопросам в контексте формирования стратегий и планов действий в гендерной области. Однако во многих подразделениях неадекватный характер поддержки не позволяет добиться максимальной эффективности учебной работы. Разработано очень ограниченное число эффективных механизмов, которые обязывали бы сотрудников применять в своей практической деятельности знания и навыки, приобретенные в ходе подготовки. Результаты учебных мероприятий по-прежнему слишком часто зависят от политики того учреждения, в котором работают прошедшие подготовку сотрудники.

74. Неадекватность механизмов контроля и оценки и методов оценки результативности подготовки по гендерным вопросам не позволяет должным образом оценить эффективность проведенных учебных мероприятий. В связи с этим встает серьезная задача: выявить причины недостаточной результативности существующих программ подготовки и определить пути повышения их эффективности.

75. Одной из общих сложных проблем в деле обеспечения эффективной подготовки по гендерным вопросам является ограниченный характер финансовых и людских ресурсов, которые выделяются по линии регулярного бюджета на цели оказания поддержки в организации и проведении подго-

товки по вопросам, касающимся обеспечения всестороннего учета гендерных факторов. В некоторых подразделениях учебные мероприятия по гендерным вопросам организуются при наличии финансирования из внебюджетных источников.

76. В целях дальнейшего осуществления своих согласованных выводов 1997/2 и резолюции 2005/31 Экономический и Социальный Совет может пожелать рекомендовать подразделениям Организации Объединенных Наций:

а) взять конкретные обязательства в отношении организации учебной подготовки, в том числе связанной с развитием навыков, необходимых для внедрения гендерного подхода, в контексте реализации всех политических установок, стратегий и планов действий, призванных обеспечить установление равенства между мужчинами и женщинами;

б) сделать подготовку по вопросам всестороннего учета гендерных аспектов обязательной для всего персонала и разработать специальные программы подготовки для сотрудников различных категорий и классов должностей;

в) на постоянной основе, в частности посредством организации и проведения подготовки, развивать у специалистов и координаторов по гендерным вопросам специальные навыки и повышать уровень их квалификации, в том числе на местах;

г) обеспечить интеграцию гендерных аспектов во все предлагаемые учебные курсы, в том числе вводно-ознакомительные курсы, а также в рамки подготовки по вопросам, касающимся механизмов реализации принципов ориентированного на достижение конкретных результатов управления и проектно-программного цикла;

д) разрабатывать нетрадиционные формы деятельности по созданию потенциала, помимо формального обучения, в том числе путем использования информационно-коммуникационных технологий, и систематически проводить оценку результативности применения новых подходов;

е) обеспечить, чтобы руководители брали на себя ведущую роль и оказывали поддержку, как это от них требуется, в том числе принимая меры в целях повышения степени информированности, укрепления приверженности и потенциала на основе разработки и применения нетрадиционных подходов к деятельности по наращиванию потенциала, рассчитанные непосредственно на сотрудников руководящего звена;

ж) обеспечить, чтобы управления людских ресурсов содействовали, в соответствующих случаях, деятельности в целях наращивания потенциала, необходимого для внедрения гендерного подхода, и предоставляли необходимые ресурсы и поддержку;

з) разработать более эффективные формы осуществления последующей деятельности по результатам проведенной подготовки с целью обеспечить применение в полном объеме полученных знаний и их максимально эффективное использование в контексте реализации программ работы;

i) повысить степень ответственности всего персонала, в частности предусмотрев в рабочих планах и в рамках аттестации сотрудников в качестве обязательного момента необходимость обеспечения всестороннего учета вопросов гендерной проблематики;

j) разработать эффективные способы оценки результативности учебных мероприятий в дополнение к проведению обычного анкетирования участников по завершении прохождения подготовки, в том числе разработать показатели для проведения на систематической основе контроля и оценки учебной деятельности;

k) выделять в достаточном объеме ресурсы на проведение обязательной подготовки, эффективное осуществление последующей деятельности, а также контроля и оценки в связи с учебными мероприятиями;

l) создать информационную базу данных о прошедших необходимую подготовку специалистах на национальном и региональном уровнях, доступ к которой будут иметь все подразделения системы Организации Объединенных Наций и в которой будут задействованы ресурсы правительств, научных кругов и организаций гражданского общества равно как и самой Организации Объединенных Наций;

m) создать либо расширить электронные информационные сети по вопросам внедрения гендерного подхода с целью повысить эффективность поддержки в контексте осуществления мероприятий по наращиванию потенциала и соответствующей последующей деятельности;

n) повысить эффективность межучрежденческого сотрудничества, в том числе в контексте работы Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов, с целью обеспечить в рамках системы регулярный обмен ресурсами и методами практической деятельности в интересах обеспечения взаимовыгодного и плодотворного интеллектуального обмена;

o) обеспечить, чтобы координаторы-резиденты на систематической основе содействовали реализации их страновыми группами мероприятий в целях наращивания потенциала, а также осуществляли соответствующий контроль и представляли необходимую отчетность;

p) повысить эффективность сотрудничества страновых групп в вопросах подготовки по гендерной проблематике на национальном уровне, в том числе путем обмена методиками и методами практической деятельности, осуществления совместных мероприятий и расширения возможностей тематических групп по гендерным вопросам в плане оказания поддержки в реализации соответствующих усилий;

q) обеспечить реализацию учебных программ по гендерным вопросам и учет гендерных аспектов в рамках деятельности по созданию потенциала отраслевых министерств на национальном уровне;

r) повысить эффективность мероприятий, нацеленных на наращивание потенциала национальных механизмов по улучшению положения женщин, с тем чтобы они способствовали более активному внедрению гендерного подхода в контексте деятельности отраслевых министерств и других государственных ведомств.

Примечания

¹ Информацию в ответ на запрос Отдела по улучшению положения женщин представили следующие 39 субъектов Организации Объединенных Наций, входящие в общую систему Организации Объединенных Наций: Департамент по экономическим и социальным вопросам; Канцелярия Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Отдел политики и анализа в области развития; Отдел социальной политики и развития; Секретариат Форума Организации Объединенных Наций по лесам; Департамент по политическим вопросам (ДПВ); Департамент операций по поддержанию мира; Экономическая комиссия для Африки (ЭКА); Европейская экономическая комиссия (ЕЭК); Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК); Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО); Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА); Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО); Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ); Международная организация труда (МОТ); Международный учебный центр Международного бюро труда (МУЦ/МБТ); Международный союз электросвязи (МСЭ); Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин (МУНИУЖ); Управление Организации Объединенных Наций по координации гуманитарной деятельности (УКГД); Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ); Управление людских ресурсов; Управление служб внутреннего надзора; Управление по правовым вопросам; Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП); Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО); Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА); Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат); Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ); Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ); Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ); Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК); Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам; Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР); Университет Организации Объединенных Наций (УООН); Добровольцы Организации Объединенных Наций (ДООН); Всемирный банк; Всемирная продовольственная программа (ВПП); Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ); Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС); Всемирная метеорологическая организация (ВМО). Информация была также представлена Международной организацией по миграции (МОМ).

² См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят вторая сессия, Дополнение № 3 (A/52/3/Rev.1)*, глава IV, пункт 4, согласованные выводы, раздел D, пункты (a)–(e).

³ См. *Официальные отчеты Экономического и Социального Совета, 2004 год, Дополнение № 7 (E/2004/27–E/CN.6/2004/13)*, глава I.C.

⁴ Там же, *2005 год, Дополнение № 7 (E/2005/27–E/CN.6/2005/11)*, глава I.C.

⁵ Резолюция 60/1 Генеральной Ассамблеи, пункт 59.

⁶ Информация размещена на веб-сайте www.un.org/womenwatch/daw/csw/FacilitatorsManualFeb2004.

⁷ См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 25 (A/60/25)*, приложение.

- ⁸ Согласно этой модели, оценка должна начинаться с уровня один, а затем, если позволяют время и бюджет, должна последовательно проводиться на втором, третьем и четвертом уровнях. Информация, полученная на каждом предыдущем уровне, служит основой для проведения оценки на последующем уровне. Поскольку каждый последующий уровень предполагает проведение более конкретной оценки эффективности учебной программы, для этого требуется также проведение более тщательного анализа, связанного с большими затратами времени.
- ⁹ См. документ S/2005/636, приложение.
- ¹⁰ См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, Дополнение № 19 (A/60/19)*, пункт 163.
- ¹¹ Сеть по проблеме равенства полов начала свою деятельность в 1998 году и представляла собой группу специалистов по гендерным вопросам на местах, которые были включены в соответствующий список рассылки и занимались подготовкой к двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи (Пекин+5). Постепенно группа превратилась в полноценную информационную сеть, имеющую всемирный охват, которая получила официальный статус в июне 2000 года. Она насчитывает 800 членов в составе 140 представительств ПРООН в странах.
- ¹² www.un.org/womenwatch.
- ¹³ http://portal.uncesco.org/en/ev.php-URL_ID_3160&RUL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION-201.html.
- ¹⁴ www.un-instraw.org.
- ¹⁵ www.ilo.org/gender.
- ¹⁶ www.undp.org.women/toolsmarketplace.
- ¹⁷ Система информации о стратегиях, задачах и оценке результатов (СИСТЕР), которая была разработана с целью обеспечить сопровождение процесса реформ ЮНЕСКО, призванного содействовать внедрению ориентированных на достижение конкретных результатов механизмов программирования, контроля и отчетности, требует, чтобы в рамках любого вида деятельности были четко обозначены цели в отношении учета гендерных аспектов, ожидаемые результаты и показатели результативности.
- ¹⁸ По состоянию на апрель 2004 года насчитывалось 86 тематических групп по гендерным вопросам в 78 из 135 представительств ПРООН в странах (т.е. их число увеличилось по сравнению с 1998 годом, когда таких групп было 58).