

**Основная сессия 2007 года**

Женева, 2–27 июля 2007 года

Пункты 7(е) и 14(а) 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****Проект резолюции, представленный заместителем Председателя Совета Лео Мероресом (Гаити) по итогам неофициальных консультаций****Учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций***Экономический и Социальный Совет,*

вновь подтверждая свои согласованные выводы 1997/2 о внедрении гендерного подхода во все стратегии и программы системы Организации Объединенных Наций¹ и ссылаясь на свои резолюции 2001/41 от 7 июля 2001 года, 2002/23 от 24 июля 2002 года, 2003/49 от 24 июля 2003 года, 2004/4 от 7 июля 2004 года, 2005/31 от 26 июля 2005 года и 2006/36 от 27 июля 2006 года,

вновь подтверждая также обязательство, принятое на Всемирном саммите 2005 года, активно содействовать учету гендерных аспектов в разработке, осуществлении, контроле и оценке политики и программ во всех политических, экономических и социальных областях деятельности и взять на себя также обязательство укреплять потенциал системы Организации Объединенных Наций в гендерной сфере,

признавая, что для расширения возможностей женщин, укрепления их потенциала и активизации их деятельности необходимо уделять основное внимание двум аспектам, а именно: программам, направленным на удовлетворение основных и особых потребностей женщин в плане создания потенциала, организационного укрепления и расширения их прав и возможностей, и одновременно

¹ См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят вторая сессия, Дополнение № 3 (A/52/3/Rev.1)*, глава IV, пункт 4.



менному учету гендерных факторов во всех видах деятельности, связанной с разработкой и осуществлением программ,

признавая, что усилия по достижению равенства между мужчинами и женщинами и расширению прав и возможностей женщин вносят существенный вклад в работу Организации Объединенных Наций,

отмечая проходящие в Генеральной Ассамблее прения по докладу Генерального секретаря о слаженности в системе Организации Объединенных Наций²,

вновь подтверждая, что учет гендерных факторов представляет собой стратегию поощрения равноправия мужчин и женщин, получившую признание во всем мире, а также важнейшую стратегию осуществления Пекинской платформы действий³ и решений двадцать третьей специальной сессии Генеральной Ассамблеи⁴,

признавая, что обучение имеет исключительно большое значение для повышения информированности, углубления знаний, укрепления приверженности и расширения возможностей персонала в деле учета гендерных факторов в политике и программах Организации Объединенных Наций и что для обеспечения эффективной подготовки по гендерным вопросам требуются надлежащие финансовые и людские ресурсы,

подчеркивая роль инициатора, которую играет Комиссия по положению женщин, а также ту важную роль, которую играют Экономический и Социальный Совет и Генеральная Ассамблея, в деле содействия учету гендерных факторов в деятельности, осуществляемой в системе Организации Объединенных Наций, и контроля за обеспечением такого учета,

выражая серьезную озабоченность тем, что неотложная цель обеспечения равной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций, особенно на руководящем и директивном уровнях, при полном соблюдении принципа справедливого географического распределения в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций по-прежнему не достигнута и что уровень представленности женщин в системе Организации Объединенных Наций при незначительном улучшении в некоторых частях системы остается почти неизменным, а в некоторых случаях даже снизился, о чем говорится в докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций⁵,

1. *с признательностью принимает к сведению* доклад Генерального секретаря об учете гендерных аспектов во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций⁶;

² A/61/836 (Доклад Генерального секретаря о рекомендациях, содержащихся в докладе Группы высокого уровня по вопросу о слаженности в системе Организации Объединенных Наций применительно к развитию, гуманитарной помощи и окружающей среде).

³ Доклад четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4–15 сентября 1995 года (издание Организации Объединенных Наций, в продаже под № R.96.IV.13), глава I, резолюция 1, приложение II.

⁴ Резолюции S-23/2 и S-23/3 Генеральной Ассамблеи.

⁵ A/61/318.

⁶ E/2007/64.

2. признает, что Межучрежденческая сеть по делам женщин и равенству полов по-прежнему остается важным форумом для обмена и взаимного обогащения идеями о внедрении гендерного подхода в системе Организации Объединенных Наций и принимает к сведению проходящие обсуждения, касающиеся осуществления политики и стратегии учета гендерной проблематики в системе Организации Объединенных Наций;

3. призывает все подразделения Организации Объединенных Наций продолжать инвестиции в развитие потенциала, в том числе посредством организации обязательного обучения для всего персонала и подготовки для сотрудников старшего руководящего звена в качестве важного средства повышения информированности, углубления знаний, укрепления приверженности и совершенствования профессиональных качеств сотрудников в плане внедрения гендерного подхода в политику и программы Организации Объединенных Наций;

4. признает, что по-прежнему сохраняется большой разрыв между политикой и практикой и что одного лишь укрепления потенциала персонала Организации Объединенных Наций недостаточно для выполнения Организацией своих обязательств и обязанностей в отношении учета гендерных факторов, и обращается к системе Организации Объединенных Наций, включая учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций, с просьбой, действуя в рамках своих организационных мандатов:

a) укрепить механизмы институциональной подотчетности, в том числе через посредство более эффективного механизма контроля и оценки учета гендерных факторов на основе общих стандартов оценки Организации Объединенных Наций;

b) укрепить системы подотчетности как руководителей, так и сотрудников, в том числе путем отражения целей и результатов внедрения гендерного подхода в планах работы и аттестациях сотрудников;

c) продолжать усилия по достижению сбалансированного соотношения мужчин и женщин при назначениях в рамках системы Организации Объединенных Наций на уровне Центральных учреждений и на страновом уровне на должности, которые сказываются на оперативной деятельности, включая назначения на должности координаторов-резидентов и другие должности высокого уровня, при должном учете представленности женщин из развивающихся стран, и памятуя о принципе справедливого географического представительства, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

d) обеспечить, чтобы в программах, планах и бюджетах зримо прослеживался гендерный подход, и выделять необходимые финансовые и людские ресурсы на цели учета гендерной проблематики, сообразно целям обеспечения гендерного равенства в рамках всей организации, в том числе на обязательное обучение по вопросам учета гендерных факторов, особенно гендерного анализа, для всего персонала и в интересах осуществления стратегий, политики и планов действий;

e) обеспечивать обмен передовой практикой, инструментарием и методологиями и их распространение, с помощью электронных средств и на основе проведения регулярных заседаний по вопросам учета гендерной проблематики,

в том числе через посредство Межучрежденческой сети по делам женщин и равенству полов и ее целевых групп, а также страновых групп Организации Объединенных Наций;

f) ликвидировать пробелы на основе укрепления координации и взаимодополняемости политики и практики в деле учета гендерной проблематики в своих соответствующих областях работы;

g) повысить эффективность сотрудничества и координации в работе специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам, работающих, в частности, в областях мира и безопасности, гуманитарных вопросов и экономического и социального развития;

h) обеспечить целевое непрерывное укрепление потенциала, в частности на основе организации обучения для специалистов по гендерной проблематике и координаторов по гендерным вопросам, в том числе на местах;

i) содействовать обеспечению общего понимания в рамках всей системы Организации Объединенных Наций принципов управления, ориентированных на конкретные результаты, с критериями и показателями для оценки достигнутого прогресса в применении стратегии внедрения гендерного подхода в интересах достижения гендерного равенства;

j) включать четкие показатели результатов гендерного равенства и отражающие гендерную проблематику показатели в свои стратегические рамочные планы;

k) провести оценку пробелов в деятельности по внедрению гендерного подхода и унифицировать методологии проведения оценки после осуществления политики и программ, направленных на обеспечение учета гендерных факторов, в рамках системы Организации Объединенных Наций;

l) укрепить сотрудничество между страновыми группами Организации Объединенных Наций в работе над программами обеспечения гендерного равенства, в том числе посредством проведения совместных мероприятий и укрепления потенциала тематических групп по гендерной проблематике в поддержку такой деятельности;

m) внедрять гендерный подход, добиваться обеспечения гендерного равенства в рамках своих страновых программ при разработке инструментов планирования и общесекторальных программ и ставить конкретные цели и задачи в этой области на страновом уровне в соответствии с национальными стратегиями развития;

n) сотрудничать с системой координаторов-резидентов в интересах обеспечения ресурсов специалистов по гендерным вопросам в поддержку внедрения гендерного подхода в деятельность странового уровня во всех секторах, в которых они работают, в тесном взаимодействии с соответствующими национальными партнерами;

o) поощрять межучрежденческое сотрудничество через Межучрежденческую сеть по делам женщин и равенству полов и Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций, через его Комитет высокого уровня по программам и его Комитет высокого уровня по вопросам управления, с тем чтобы обеспечить согласованность и взаимодополняемость

деятельности по осуществлению общесистемной политики и стратегии Организации Объединенных Наций в отношении учета гендерной проблематики;

р) поощрять сбор, анализ и использование данных с разбивкой по признаку пола при разработке программ и оценке внедрения гендерного подхода в интересах оценки прогресса на пути к достижению целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

5. *просит* все соответствующие подразделения Организации Объединенных Наций продолжать свои усилия по повышению степени информированности о гендерных вопросах в рамках своей организации и в системе Организации Объединенных Наций в целом;

6. *подчеркивает* ту важную роль, которую играют сотрудники старшего руководящего звена в создании условий, активно способствующих внедрению гендерного подхода, и настоятельно призывает их делать это;

7. *просит* Межучрежденческую сеть по делам женщин и равенству полов продолжать оказывать практическую поддержку своим членам в деле внедрения гендерного подхода, изучать возможности создания доступной сводной базы данных о подготовленных организаторах на страновом и региональном уровнях в консультации с государствами-членами и регулярно представлять доклады Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций через его Комитет высокого уровня по программам и его Комитет высокого уровня по вопросам управления в целях содействия внедрению гендерного подхода в их работу;

8. *просит* Генерального секретаря представить Экономическому и Социальному Совету на его основной сессии 2008 года подробный доклад об осуществлении пункта 4 резолюции 2006/36 и о прогрессе в осуществлении настоящей резолюции.