



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

Рассылка: Общая  
27 мая 2016 года

Оригинал:  
Английский/Арабский/Испанский/  
Китайский/Русский/Французский

Ежегодная сессия 2016 года  
27-28 июня 2016 года  
Пункт 3 предварительной повестки дня  
Оценка

**Доклад о функции оценки в Структуре Организации  
Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства  
и расширения прав и возможностей женщин, 2015 год**

*Резюме*

В докладе содержится информация об эффективности осуществления функции оценки на общеорганизационном и децентрализованном уровнях, а также о вкладе Структуры «ООН-женщины» в общесистемную координацию деятельности Организации Объединенных Наций и развитие национального потенциала в области проведения оценок с учетом гендерных факторов. Кроме того, в докладе приводится программа работы и бюджет Независимого управления оценки (НУО) на 2016 год.

Исполнительный совет, возможно, пожелает: (a) принять к сведению настоящий доклад, а также программу работы и бюджет НУО на 2016 год; (b) с удовлетворением отметить усилия Структуры «ООН-женщины» и ее успехи в систематическом совершенствовании функции оценки, выполнении ведущей роли в усилиях по проведению общесистемных оценок с учетом гендерных факторов и налаживании новаторских партнерских отношений в целях развития национального потенциала в области оценки; (c) просить Структуру «ООН-женщины» продолжать расширять сферу охвата оценочной деятельностью, улучшать показатели выполнения плановых оценок и обеспечивать представление информации об ответных мерах руководства; (d) просить НУО продолжать играть ведущую роль в усилиях по проведению оценок в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций с учетом гендерных факторов и налаживать новаторские партнерские отношения в целях развития национального потенциала в области оценки; и (e) просить Структуру «ООН-женщины» проводить обзор политики в области оценки каждые три-пять лет.

## I. Проведение оценки в интересах устойчивого развития

1. В 2015 году был достигнут значительный прогресс в деле признания принципа гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин как одного из основных элементов устойчивого развития. Включение задачи по обеспечению гендерного равенства в повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года в качестве самостоятельной цели и неотъемлемой составляющей всех других целей повышает стратегическую важность оценок с учетом гендерных факторов.

2. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций подчеркнула важную роль оценки в направленной на преобразования повестке дня на период до 2030 года, призвав к тому, чтобы а) механизмы обзора и последующей деятельности выстраивались на основе оценок, подготовленных под руководством самих стран, и б) развивающимся странам оказывалась помощь в наращивании потенциала, в том числе в укреплении национальных систем сбора и обработки данных и программ оценки полученных результатов.<sup>1</sup> Особое внимание было уделено принципам проведения оценки с учетом гендерных факторов, включая национальную ответственность, потребность в дезагрегированных данных и всеохватывающие процессы с участием многих заинтересованных сторон. Именно по этой причине функция оценки в Структуре «ООН-женщины» руководствуется Повесткой дня на период до 2030 года и включает оказание поддержки деятельности Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ГОООН) и развитию национального потенциала в области оценки.

3. ГОООН присоединилась к «ЭвалПартнерз», глобальному партнерству по вопросам оценки, совместно возглавляемому Структурой «ООН-женщины» и Международной организацией сотрудничества в области оценки (МОСО), в проведении в 2015 году Международного года оценки. Многочисленные интерактивные консультативные процессы и порядка 90 мероприятий по всему миру увенчались первой в истории неделей глобальной оценки, проведенной в одном из национальных парламентов, в ходе которой министры, около 100 парламентариев и глобальное сообщество специалистов по оценке определили основные приоритеты дальнейшей деятельности с расчетом на то, что оценка будет «соответствовать поставленной цели» в контексте повестки дня на период до 2030 года, и с целью способствовать распространению оценок с учетом гендерных факторов.

4. Благодаря эффективному выполнению своей функции оценки, о чем свидетельствует обзор политики в области оценки, представленный в ходе неофициального заседания Совета в марте 2016 года, и четко выраженному присутствию на региональном уровне, Независимое управление оценки (НУО) Структуры «ООН-женщины» имеет стратегические возможности для взаимодействия с партнерами в рамках системы Организации Объединенных Наций и вне ее, с тем чтобы активно содействовать укреплению национального потенциала проведения оценки деятельности по достижению ЦУР на местах.

---

<sup>1</sup> [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=a/res/69/237&referer=/english/&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=a/res/69/237&referer=/english/&Lang=E)

## II. Функция оценки в Структуре «ООН-женщины»

5. Стратегическая цель выполнения функции оценки заключается в том, чтобы расширить возможности Структуры «ООН-женщины» по достижению результатов в области нормативно-правовой, оперативной и координационной деятельности по обеспечению гендерного равенства. Для решения этой задачи НУО организует проведение общеорганизационных оценок, поддерживает системы децентрализованных оценок, возглавляет усилия системы Организации Объединенных Наций по проведению оценки с учетом гендерных факторов и содействует укреплению национального потенциала в области проведения оценки с учетом гендерных факторов.

6. Стратегический план по оценке на 2014–2017 годы устанавливает рамочные основы реализации политики в области оценки, тогда как План общеорганизационной оценки представляет собой ограниченный четкими сроками и сметой расходов план проведения общеорганизационных оценок, подлежащий выполнению в соответствии с политикой в области оценки. Руководство по программам и оперативной деятельности, а также планы контроля, исследований и оценки Структуры «ООН-женщины» служат в качестве руководящих документов в области стратегического планирования децентрализованных оценок, управления ими, оценки их качества и использования их результатов.

7. Консультативный комитет по глобальной оценке (ККГО) продолжал служить в качестве общеорганизационного консультативного механизма при Директоре-исполнителе и НУО по вопросам независимости и качества функции оценки. В декабре 2015 года Комитет провел свое ежегодное заседание и выразил признательность Структуре «ООН-женщины» за демонстрацию активной руководящей роли в области проведения оценки, а НУО – за его «выдающиеся стандарты и результативность».<sup>2</sup> Комитет вынес пять рекомендаций, адресованных Структуре «ООН-женщины», главным образом, в отношении более активного использования результатов оценки и получения соответствующих выгод с особым упором на преобразующий характер гендерно ориентированной оценки и наращивание усилий в направлении учета гендерных факторов в ЦУР посредством формирования стратегических партнерств. Структура «ООН-женщины» выразила свое согласие с указанными рекомендациями и приступит к их выполнению.

### Обзор политики в области оценки Структуры «ООН-женщины»

8. Исполнительный совет предложил НУО и Канцелярии Директора-исполнителя (решение 2015/1) возглавить проведение обзора политики в области оценки Структуры «ООН-женщины»(UNW/2012/12), с тем чтобы его результаты были рассмотрены Советом в рамках настоящего доклада.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Письмо Консультативного комитета по глобальной оценке в адрес Фумзиле Мламбо-Нгука, Директора-исполнителя Структуры «ООН-женщины», декабрь 2015 года

<sup>3</sup> Решение 2015/1 по вопросу о Докладе Консультативного комитета по глобальной оценке о внешних обзорах функции оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

9. Данный обзор, проведенный с марта 2015 года по март 2016 года, был основан на а) выводах по итогам трех внешних обзоров, проведенных в 2014 году, и двух внешних обзоров, проведенных в 2015 году,<sup>4</sup> b) докладе ККГО, представленном в ходе первой ежегодной сессии Исполнительного совета 2015 года, и соответствующем решении Совета, с) результатах консультаций со старшими должностными лицами Структуры «ООН-женщины» и членами Исполнительного совета.<sup>5</sup> Во всех вышеперечисленных документах осуществление функции оценки Структуры «ООН-женщины» было признано удовлетворительным, что позволило сделать вывод о том, что политика Структуры «ООН-женщины» в области оценки на третьем году ее осуществления остается соответствующей поставленной задаче и эффективной, а также создает прочную нормативную базу для надежного выполнения функции оценки. Исходя из этого и в русле общей практики, существующей в системе ООН, указанный обзор содержал рекомендацию проводить рассмотрение политики в области оценки каждые три-пять лет<sup>6</sup>.

#### **A. Результативность функции оценки**

10. Глобальная система надзора за проведением оценки была создана с целью укрепления надзора за осуществлением и повышения прозрачности информации об эффективности функции оценки в рамках Структуры «ООН-женщины». В дополнение к существующим восьми показателям в 2015 году был внедрен один новый показатель результативности (по использованию результатов оценки). Ежеквартальные доклады о ходе работы по ключевым показателям результативности доводились до сведения старшего руководящего звена в штаб-квартире и отделениях на местах с особым упором на сильные стороны и проблемные вопросы, требующие внимания.

---

<sup>4</sup> Профессиональный коллегиальный обзор функции оценки Структуры «ООН-женщины», проведенный ГОООН; анализ функции оценки в системе ООН, проведенный ОИГ; обзор деятельности Структуры «ООН-женщины», проведенный Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций (МОПАН); обзоры функции оценки, проведенные УСВН; и обзор многосторонней помощи (ОМП).

<sup>5</sup> Неофициальное заседание Совета в марте 2016 года

<sup>6</sup> Обзор политики в области оценки Структуры «ООН-женщины», март 2016 года

Таблица 1

## Динамика изменения ключевых показателей результативности в 2013–2015 годах

Ключевой показатель результативности	Описание	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Целевой показатель (к 2017 году)	Результат общего обзора
		(в процентах)				
Финансовые ресурсы, инвестированные в осуществление функции оценки	Доля расходов на оценку в общих расходах Структуры «ООН-женщины»	1,3	2,2	2,0	3,0	По плану / необходимо пересмотреть
Людские ресурсы для целей контроля и оценки	Доля отделений, которые назначили координатора или сотрудника по вопросам контроля и оценки	83,0	98,0	100,0	100,0	Достигнут
Сфера охвата оценочной деятельностью	Доля отделений, которые с 2011 года провели по меньшей мере одну оценку	67,0	68,0	71,0	100,0	Необходимо улучшить
Показатель выполнения оценок	Процентная доля выполняемых оценок <sup>a</sup>	83,0	71,0	76,0	95,0	Необходимо улучшить
Качество оценок	Процентная доля выполняемых оценок, отнесенных к категории «удовлетворительно и более чем удовлетворительно»	85,0	100,0	100,0	100,0	Достигнут
Доклады об оценке, размещенные на портале «GATE»	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале «GATE»	100,0	100,0	100,0	100,0	Достигнут
Размещение информации об ответных мерах руководства на портале «GATE»	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале «GATE» вместе с информацией об ответных мерах руководства	85,0	86,0	86,0	100,0	Необходимо улучшить
Осуществление ответных мер руководства	Процентная доля основных ответных мер руководства, находящихся в процессе реализации	88,0	83,0	85,0	90,0	По плану
Использование результатов оценки	Процентная доля отделений, сообщивших об использовании результатов оценки	-	71,0	75,0	90,0	По плану

Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

Аббревиатура: GATE — Global Accountability and Tracking of Evaluation Use system (Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок).

<sup>a</sup> Соотношение между числом оценок, которые были завершены или начаты, и общим числом оценок, запланированных на 2015 год.

11. В своей совокупности, итоговые результаты свидетельствуют об устойчивом продвижении вперед по шести ключевым показателям результативности из девяти. Хотя по сравнению с предыдущим годом отмечается незначительное улучшение в том, что касается осуществления оценок и сферы охвата оценками, необходимо прилагать дополнительные усилия, чтобы обеспечить адекватность сферы охвата программ и оценочных данных для более качественного наполнения процесса принятия решений конкретным содержанием и содействия общеорганизационной подотчетности и обучению. Ниже приводится подробный анализ каждого из ключевых показателей результативности.

### Ключевой показатель результативности 1: финансовые ресурсы

12. Политика в области оценки предусматривает, что «рекомендуемый минимальный уровень капиталовложений, выделяемых на оценку, должен составлять 3 процента от общего бюджета на реализацию плана/программы». Хотя существует вероятность того, что объем ресурсов, инвестируемых в деятельность по оценке, от года к году будет варьироваться, этот ключевой показатель результативности дает общее представление о тенденциях изменения финансовых обязательств Структуры «ООН-женщины» по осуществлению функции оценки от года к году (см. таблицу 2).

**Таблица 2**

### Расходы на осуществление функции оценки в 2013–2015 годах

(в долл. США)

	2013 год	2014 год	2015 год
Общие расходы Структуры «ООН-женщины»	269 660 584	270 537 900	315 101 084
Общая сумма расходов на оценку	3 576 396	5 917 163	6 272 545
НУО	2 123 750	4 499 942	4 621 818
Децентрализованные оценки	1 226 729	1 417 221	1 650 727
<b>Общая сумма расходов на оценку (в процентах)</b>	<b>1,3</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>

*Источник:* Данные о расходах по НУО были получены отделом управления и административного руководства (ОУАР) с помощью системы «АТЛАС», а данные о децентрализованных оценках были рассчитаны на основе официальных данных, предоставленных ОУАР, и материалов, представленных местными отделениями.

13. В 2015 году на проведение оценки было израсходовано 2 процента от бюджета Структуры «ООН-женщины». Хотя это представляет собой незначительное уменьшение по сравнению с 2,2 процентами в 2014 году, в реальном выражении расходы Структуры «ООН-женщины» на проведение оценки увеличились по сравнению с 2014 годом на 355 382 долл. США. В дополнение к 1,6 млн. долл. США, израсходованных на проведение децентрализованных оценок непосредственно отделениями на местах, 1,4 млн. долл. США (30 процентов) из бюджета НУО были израсходованы на оказание поддержки функции децентрализованной оценки – главным образом, путем выплаты содержания региональным специалистам по проведению оценки –

штатным сотрудникам НУО, базирующимся в регионах. Это доводит суммарные расходы на проведение децентрализованной оценки до 3 млн. долл. США. За отчетный период НУО мобилизовало 14 процентов своего бюджета за счет взносов доноров. Уровень освоения ассигнований в НУО составил 97,7 процента<sup>7</sup>.

14. Хотя методология, используемая для расчета инвестиций в функцию оценки, служила цели отслеживания динамики выделения ресурсов для осуществления функции оценки в Структуре «ООН-женщины», Структура «ООН-женщины» признает, что текущая методология носит ограниченный характер в том, что касается надежности корректного учета расходов на децентрализованном уровне. Структура «ООН-женщины» также признает необходимость более тесного согласования данной методологии с политикой в области оценки в том, что касается «бюджета по программам». В понимании Структуры «ООН-женщины» «бюджет по программам» представляет собой общую сумму средств, ассигнуемых на «деятельность по программам», согласно определению, содержащемуся в унифицированной классификации расходов и рамочных основах финансирования, утвержденных Исполнительным советом Структуры «ООН-женщины» (2013/2) и используемых при составлении сводного бюджета Структуры «ООН-женщины». Согласно этим рамочным основам, деятельность по программам относится к проектам и программам, финансируемым только за счет выделяемых на реализацию программ регулярных и прочих ресурсов, за исключением иных классификационных категорий затрат, финансируемых из общеорганизационного бюджета (эффективность развития, координация в рамках системы ООН и управление), а также финансирования, полученного из регулярного бюджета (начисленные взносы) для оказания поддержки нормотворческой деятельности.

15. Согласно вышеприведенному определению «бюджета по программам», процентная доля общей суммы расходов на оценку составляет 2,8 процента от общего бюджета по программам.

### Таблица 3

#### Расходы на реализацию функции оценки за 2015 год в сопоставлении с «бюджетом по программам» согласно унифицированной классификации расходов и рамочным основам финансирования

Общая сумма расходов на оценку	6,3 млн.
Общая сумма расходов на программу	225,3 млн.
Оценка (%)	2,8%

Источник: ОУАР

16. С целью повышения надежности данных, включаемых в отчетность по инвестициям в функцию оценки, Структура «ООН-женщины» остается приверженной принципу пересмотра методологии и включения соответствующей информации в годовой доклад о функции оценки за 2016 год.

<sup>7</sup> Административная панель Структуры «ООН-женщины»

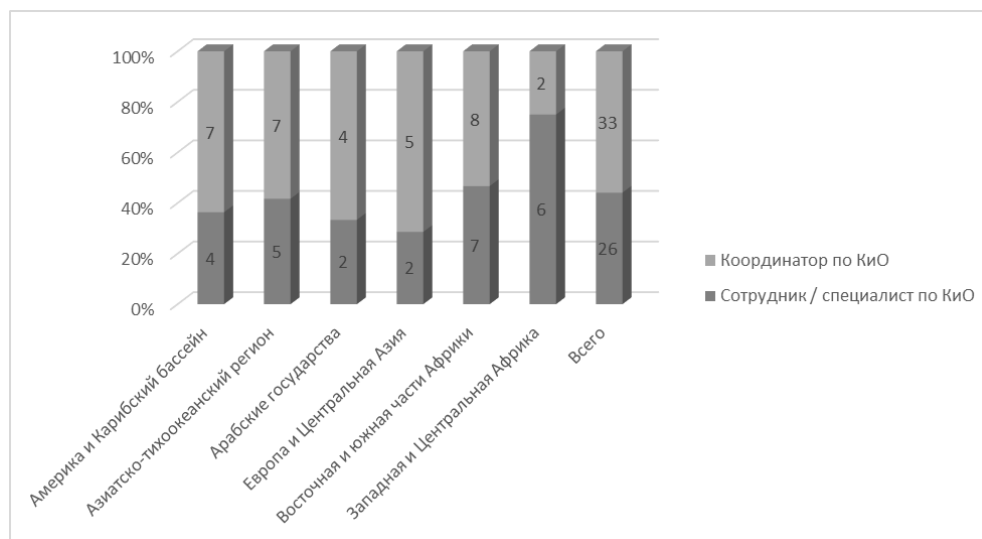
## Ключевой показатель результативности 2: людские ресурсы

17. По сравнению с предыдущим годом штатное расписание НУО осталось в целом неизменным. В 2015 году в штате НУО состояло 16 сотрудников: 10 сотрудников базировались в штаб-квартире, шесть региональных специалистов по оценке — в каждом региональном отделении и один младший сотрудник категории специалистов — в регионе, охватывающем восточную и южную части Африки. Региональные специалисты по оценке являются штатными сотрудниками НУО, базирующимися в региональных отделениях и подчиняющимися непосредственно Директору НУО.

18. За прошедший год число специально выделенных сотрудников по вопросам контроля и оценки во всех отделениях Структуры «ООН-женщины» увеличилось с 29 процентов до 44 процентов. Во всех остальных отделениях были назначены координаторы по вопросам контроля и оценки (КиО). В целом, за последние три года динамика укомплектования кадрами специалистов в области КиО была положительной. В частности, не менее 50 процентов отделений в африканском регионе располагали по меньшей мере одним специально выделенным штатным сотрудником по КиО. В свете общеорганизационного стремления к повышению степени соответствия оценок поставленной цели и достоверности их результатов следует также производить инвестиции в обеспечение того, чтобы увеличение численности ресурсов в области КиО находило свое выражение в расширении сферы охвата оценками и принятии мер по их итогам.

### Диаграмма 1

**Людские ресурсы для выполнения функций сотрудников / координаторов по вопросам контроля и оценки в разбивке по регионам**





Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

Аббревиатура: КиО — контроль и оценка.

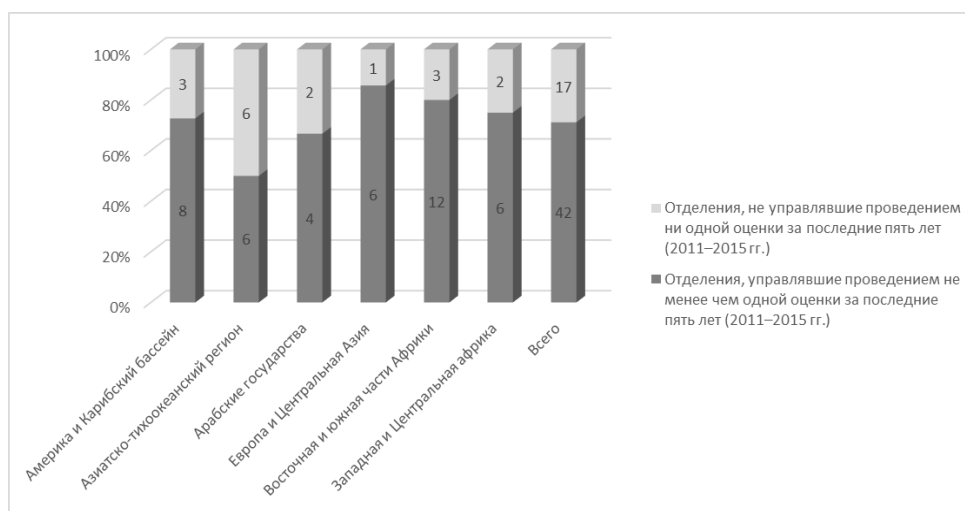
### Ключевой показатель результативности 3: сфера охвата и виды оценок

19. В течение периода 2011–2015 годов 71 процент страновых отделений провели не менее одной оценки. В регионе Европы и Центральной Азии отмечен самый высокий процент (86 процентов) стран, по которым была завершена по меньшей мере одна оценка, тогда как в азиатско-тихоокеанском регионе эта процентная доля является самой низкой (50 процентов).

20. Несмотря на то, что с момента начала поэтапного развертывания региональной архитектуры и децентрализованных институциональных механизмов, в частности в некоторых регионах и страновых отделениях, прошло немного времени, прогресс, достигнутый в деле расширения сферы охвата оценками, в целом можно оценить положительно. Вместе с тем, обеспечение соблюдения требований политики в области оценки потребует в будущем усиления надзора и более ответственного отношения.

#### Диаграмма 2

#### Сфера охвата оценочной деятельностью в 2011–2015 годах в разбивке по регионам



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

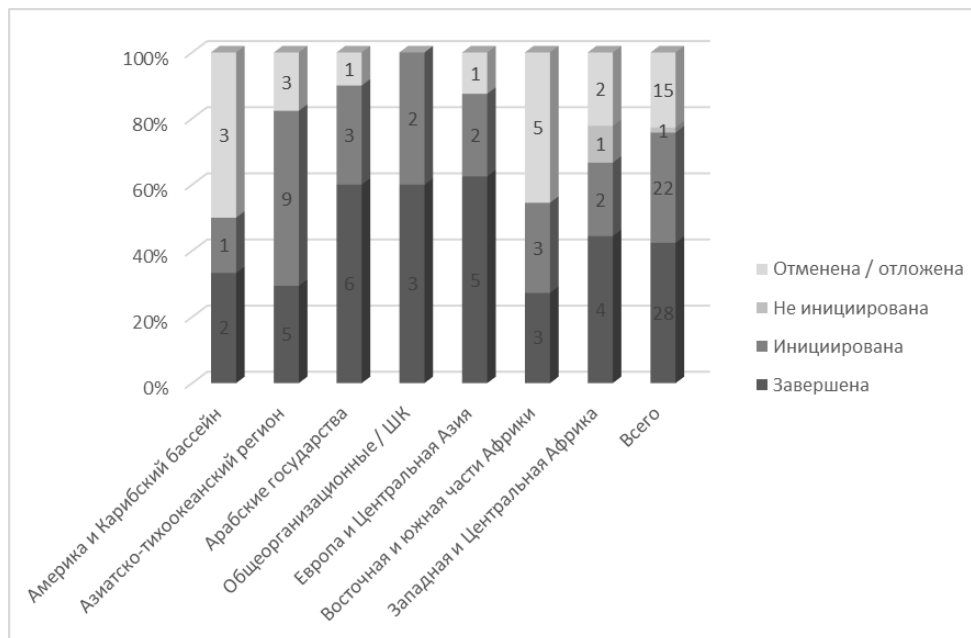
21. Все тематические области были надлежащим образом охвачены оценками в их совокупности, а разброс по качеству был равномерным. В 2015 году были проведены три оценки страновых портфелей (в Сальвадоре, Мозамбике и Казахстане). Постепенный переход к концепции проведения оценки страновых портфелей создаст необходимые условия для того, чтобы большинство программ или стратегических записок подвергались оценке в течение программного цикла, что является важным требованием с точки зрения обеспечения подотчетности и процесса принятия стратегических решений в интересах совершенствования деятельности по разработке программ.

**Ключевой показатель результативности 4: уровень осуществления плановых оценок**

22. Из 66 оценок, запланированных Структурой «ООН-женщины» на 2015 год, 76 процентов были реализованы (43 процента завершены и 33 процента инициированы). Однако, в общей сложности 24 процента плановых оценок реализованы не были (один процент не инициирован, а 23 процента отменены и/или отложены на будущее) (см. диаграмму 3). Оценки отменялись / откладывались на будущее, а в немногих случаях – затягивались по времени, главным образом по причине трудностей с привлечением квалифицированных национальных консультантов, недостаточного финансирования, чрезмерно смелого планирования и, в нескольких случаях, возникновения кризисных ситуаций. Это указывает на необходимость уделять больше внимания обеспечению надлежащего качества планирования и проведения оценок на децентрализованном уровне.

**Диаграмма 3**

**Уровень осуществления оценок в 2015 году**



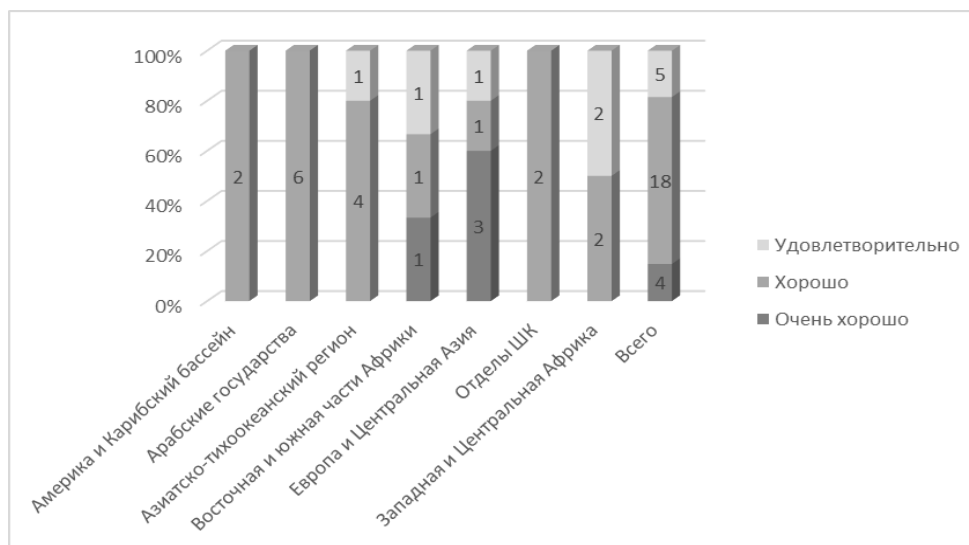
*Источник:* Глобальная система надзора за проведением оценки.

**Ключевой показатель результативности 5: качество докладов об оценке**

23. В ходе мета-оценки, проведенной внешней независимой компанией в рамках системы обзора и анализа докладов о глобальной оценке, было проанализировано общее качество всех оценок, завершенных в 2015 году. Результаты внешнего обзора свидетельствуют о повышении качества оценок по сравнению с предыдущими годами. В 2015 году процентная доля оценок, получивших итоговую оценку «хорошо» и «очень хорошо», достигла 81 процента. Это представляет собой увеличение на 10 процентов по сравнению с предыдущим годом. Оставшиеся 19 процентов докладов получили итоговую оценку «удовлетворительно».

#### Диаграмма 4

##### Качество оценок в 2015 году



Источник: Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке.  
Аббревиатура: ШК – штаб-квартира.

#### Ключевой показатель результативности 6: показатель представления докладов о проведенных оценках в Глобальной системе подотчетности и отслеживания результатов использования оценок

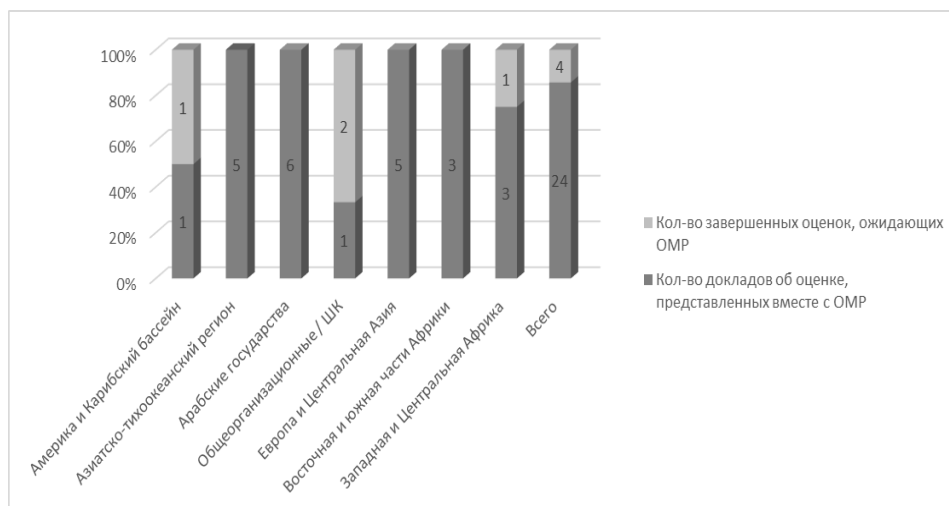
24. В продолжение тенденции, наблюдавшейся в предыдущие годы, информация о 100 процентах проведенных оценок была загружена и размещена в открытом доступе с помощью Глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок (GATE).

#### Ключевой показатель результативности 7: размещение информации об ответных мерах руководства в Глобальной системе подотчетности и отслеживания результатов использования оценок

25. Из 28 оценок, завершенных в течение отчетного периода, в 86 процентах содержалась информация об ответных мерах руководства. Чтобы повысить уровень соблюдения установленных требований на общеорганизационном уровне, в информационную панель по оценкам был включен показатель результативности ответных мер руководства, а информация о текущем состоянии ответных мер руководства доводилась до сведения страновых отделений с последующим контролем исполнения в рамках механизма оценки страновых отделений (МОСО). Как ожидается, эти меры еще более повысят уровень соблюдения установленных требований в том, что касается загрузки информации о завершенных мерах реагирования в интерактивную систему отслеживания, а также обеспечения реализации ответных мер руководства.

#### Диаграмма 5

##### Размещение информации об ответных мерах руководства, 2015 год



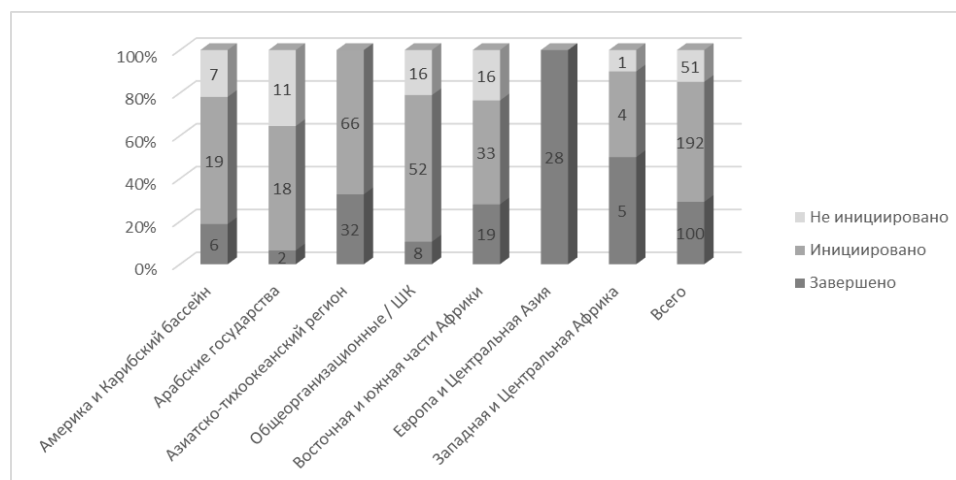
*Источник:* GATE — Global Accountability and Tracking of Evaluation Use system (Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок).

#### Ключевой показатель результативности 8: реализация ответных мер руководства

26. Согласно положению, предусмотренному политикой в области оценок, НУО продолжало вести работу по отслеживанию хода выполнения рекомендаций по итогам оценки. Из 343 действий, на которые в ответных мерах руководства было выражено согласие, 85 процентов находились в процессе реализации: 29 процентов были завершены, а осуществление 56 процентов продолжалось. Однако реализация оставшихся 15 процентов еще не началась, включая те из них, установленные сроки осуществления которых уже истекли (см. диаграмму 5).

#### Диаграмма 6

##### Осуществление ответных мер / ключевых действий руководства в 2014 году



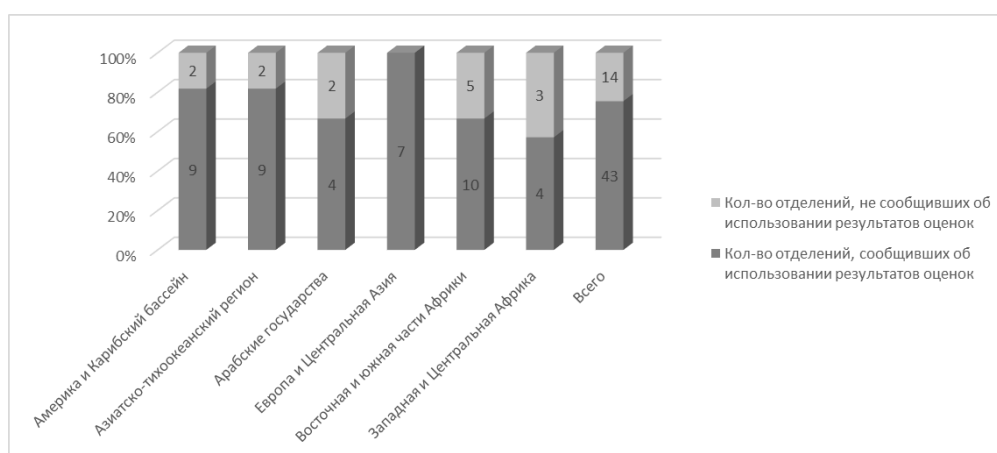
*Источник:* Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок.

### Ключевой показатель результативности 9: использование результатов оценок

27. Помимо контроля и отслеживания официальных ответных мер руководства, НУО приступило к отслеживанию информации о практическом использовании результатов оценок. В 2015 году 75 процентов отделений на местах сообщили о случаях, когда они использовали фактические данные недавних оценок (децентрализованных и общеорганизационных) и извлеченные из них уроки для информационного обеспечения своих мероприятий и деятельности по разработке программ.

#### Диаграмма 7

#### Использование результатов оценок в 2015 году



Источник: Система управления результатами

## В. Общеорганизационные оценки

28. В 2015 году НУО продолжило прилагать усилия для обеспечения качества и своевременного представления результатов общеорганизационных оценок. НУО представило Исполнительному совету доклады о пяти оценочных исследованиях, включая результаты двух общеорганизационных оценок, посвященных а) вкладу Структуры «ООН-женщины» в расширение экономических прав и возможностей женщин, и б) работе Структуры «ООН-женщины» по оказанию нормативно-правовой поддержки и ее взаимосвязи с оперативной деятельностью.

29. К концу 2015 года уровень осуществления общеорганизационных оценок в период 2015–2016 годов составлял 100 процентов. Как показано в таблице 4, из восьми запланированных оценочных исследований пять были «завершены», а три осуществляются «по плану».

Таблица 4

## Ход осуществления плановых общеорганизационных оценок в 2015–2016 годах

<i>Название оценочного исследования</i>	<i>Ход осуществления</i>	<i>Дополнительная информация</i>
1. Обзор политики и практических методов в области продвижения систем оценки с учетом гендерных факторов	Завершен	Представлен Исполнительному совету на ежегодной сессии 2015 года
2. Оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в расширение экономических прав и возможностей женщин	Завершена	Представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2015 года
3. Мета-анализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2014 году	Завершен	Представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2015 года
4. Оценка работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию нормативно-правовой поддержки и ее взаимосвязей с оперативной деятельностью	Завершена	Представлена Исполнительному совету на второй очередной сессии 2015 года
5. Обзор общеорганизационных оценок по вопросам гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций	Завершен	Представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2015 года
6. Оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в координацию деятельности системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на второй очередной сессии 2016 года
7. Оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины»	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на первой очередной сессии 2017 года
8. Оценка стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины»	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на первой очередной сессии 2017 года

**Использование общеорганизационных оценок в целях содействия преобразованиям**

30. Начиная с 2015 года, НУО предоставляет Исполнительному совету информацию не только об уровне осуществления ответных мер руководства по итогам общеорганизационных оценок, но и, самое главное, о вкладе общеорганизационных оценок в дело преобразования политики, стратегий и практических методов Структуры «ООН-женщины».

31. Со времени представления оценки работы Структуры «ООН-женщины» в области обеспечения мира и безопасности, а также мер гуманитарного реагирования Исполнительному совету (UNW/2014/CRP.2) в 2014 году, во всех областях рекомендаций был достигнут определенный прогресс. По результатам оценки было рекомендовано наращивать масштабы упреждающих межправительственных мер и межучрежденческой координации. Структура «ООН-женщины» возглавила соответствующие усилия в рамках системы ООН и оказала поддержку государствам-членам в проведении мероприятий, приуроченных к 15-ой годовщине принятия резолюции 1325 Совета Безопасности. Эта работа увенчалась проведением обзора на высоком уровне в Совете Безопасности и принятием резолюции 2242 (2015) Совета Безопасности, учредившей неофициальную группу экспертов по вопросу о женщинах, мире и безопасности. В порядке выполнения рекомендации в отношении инвестиций в производство знаний Структура «ООН-женщины» выступила в качестве секретариата глобального исследования по вопросу об осуществлении резолюции 1325, обобщившего знания и уроки, извлеченные в течение последних 15 лет осуществления этой резолюции.

32. Следуя рекомендации по итогам данной оценки относительно укрепления будущей работы Структуры «ООН-женщины» в сфере гуманитарной деятельности, Структура «ООН-женщины» повысила уровень своего потенциала и конечных результатов работы по выполнению своего мандата в том, что касается гуманитарной деятельности. В целях обеспечения первоочередного внимания к гендерным проблемам в повестке дня заинтересованных сторон Структура «ООН-женщины» откомандировала одного из старших советников по гендерным вопросам для работы в секретариате Всемирного саммита по гуманитарным вопросам. В июне 2014 года была доработана и представлена Исполнительному совету стратегия гуманитарной деятельности Структуры «ООН-женщины», устанавливающая общеорганизационные рамки вовлечения в гуманитарную деятельность, которые в настоящее время применяется персоналом Структуры «ООН-женщины» в конкретных условиях, существующих, например, в Ираке, Южном Судане, Йемене и Непале.

33. Помимо этого, Структура «ООН-женщины» внесла свой вклад в разработку политики в области гуманитарной деятельности (например, проекта резолюции E/CN.6/2014/L.4 «Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в связи со стихийными бедствиями»), провела научное исследование по теме «Воздействие разработки программ по обеспечению гендерного равенства на конечные результаты гуманитарной деятельности», возглавила проведение обзора существа принятой в 2008 году политики МПК в



области учета гендерных факторов в гуманитарной деятельности и вступила в официальные партнерские отношения с УКГД с целью развития потенциала учета гендерных факторов в гуманитарной деятельности применительно к ряду конкретных ситуаций, обсуждаемых на форумах высокого уровня по гуманитарным вопросам.

34. В связи с рекомендацией о наращивании потенциала в сфере разработки программ в условиях нестабильности Структура «ООН-женщины» привлекла женщин этого региона, а также советников по вопросам мира, безопасности и гуманитарной деятельности к работе во всех региональных отделениях. В новых ведущих инициативах в области деятельности по программам были четко сформулированы теоретические основы преобразований в области обеспечения прав и возможностей женщин, поддержания мира и безопасности, уменьшения опасности стихийных бедствий, а также гуманитарного реагирования и восстановления. В настоящее время страновые отделения Структуры «ООН-женщины» используют эти теоретические основы на практике с целью совершенствования стратегического планирования и обеспечения результативности действий, предпринимаемых в нестабильных государствах и постконфликтных ситуациях.

35. В ответ на рекомендацию относительно углубления взаимодействия с государствами-членами и региональными органами, Структура «ООН-женщины» продолжила оказывать поддержку Комиссии по миростроительству в деле разработки гендерной стратегии, первый этап которой был принят в декабре 2015 года. Партнерские отношения по вопросам женщин, мира и безопасности, сложившиеся, в частности, с Африканским союзом, Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе, Лигой арабских государств и Межправительственным органом по вопросам развития, продолжили укрепляться посредством оказания технической помощи и поддержки в области наращивания потенциала.

### **С. Система децентрализованных оценок**

36. Примерно 90 процентов оценок, проводимых Структурой «ООН-женщины», осуществляются под руководством отделений на местах, что отражает децентрализованный характер ее организационной структуры. Это обеспечивает генерирование в рамках функции оценки контекстуально значимых фактических данных, которые с наибольшей вероятностью будут использоваться лицами, определяющими политический курс, для информационной поддержки процесса разработки национальной политики в области обеспечения гендерного равенства. Вместе с тем, это также создает требующую своего решения проблему обеспечения того, чтобы оценки, проводимые на страновом уровне, удовлетворяли согласованным на международном уровне стандартам оценки, например стандартам, одобренным ГОООН.

37. В ответ на это Структура «ООН-женщины» реализует системный подход к укреплению функции децентрализованных оценок, в рамках которой НУО, отдел программ и региональные отделения ведут совместную работу по наращиванию потенциала в широком спектре областей, таких как стратегическое планирование оценок; обеспечение достоверности и качества

оценок; использование результатов оценок и ответные меры руководства; а также потенциал проведения внутренних оценок.

### **Системы повышения качества и достоверности децентрализованных оценок и расширения использования их результатов**

38. С целью повышения культуры проведения оценок во всех регионах были внедрены и реализованы региональные стратегии проведения оценок. Был предпринят ежеквартальный анализ информации по регионам, размещенной на информационной панели глобальной системы надзора за проведением оценки в разбивке по показателям результативности оценок применительно к конкретной стране, а его результаты доводились до сведения отделений. С целью повышения культуры проведения оценок в общеорганизационном масштабе в большинстве регионов проводились обсуждения по вопросу о стратегическом позиционировании функции оценки и ее вкладе в работу региональных совещаний на высоком уровне.

39. В 2015 году было также положено начало внедрению процесса обеспечения качества децентрализованных оценок. Этот новый комплекс стандартов требует от отделений соблюдения определенных стандартов оценки, включая более широкое вовлечение в работу региональных специалистов по оценке на всех этапах процесса оценки. Как ожидается, неукоснительное применение стандартов и надзор еще более повысят качество и достоверность децентрализованных оценок в 2016 году и последующий период.

40. НУО также принимало самые разнообразные меры, направленные на совершенствование децентрализованных оценок. Все децентрализованные оценки подвергаются контролю качества в рамках системы обзора и анализа докладов о глобальной оценке и размещаются в открытом доступе в системе GATE наряду с информацией о соответствующих ответных мерах руководства. В 2015 году НУО провело независимую оценку качества всех докладов об оценке, завершенных в 2014 году, и направило каждому из 18 отделений конкретные соображения относительно путей повышения качества и полезности будущих оценок.

41. Был подготовлен мета-анализ всех общеорганизационных и децентрализованных оценок, завершенных в 2014 году, результаты которого были представлены Исполнительному совету в 2015 году. Этот анализ дополнил усилия Структуры «ООН-женщины» по оказанию содействия генерированию знаний и непрерывному извлечению уроков из проведенных оценок. Был подготовлен ряд материалов по управлению знаниями, получаемыми в процессе проведения оценок, а также проведены мета-анализы по конкретным регионам, и результаты этой работы были доведены до сведения отделений в восточной и южной частях Африки и регионе Северной и Южной Америки и Карибского бассейна. С целью оказания поддержки в том, что касается подотчетности руководства и прозрачности при проведении оценок, НУО продолжало обеспечивать работоспособность системы GATE.

### **Стратегическое планирование оценок**

42. Планы по децентрализованной оценке по-прежнему оставались неотъемлемым компонентом процессов планирования и утверждения мероприятий на страновом и региональном уровнях. В 2015 году восемь отделений разработали планы контроля, исследований и оценки, а несколько отделений пересмотрели свои существующие планы в соответствии с первоочередными задачами, поставленными в их стратегических записках / годовых планах работы. В рамках надзора за реализацией функции оценки региональные специалисты по оценке представили свои замечания и предложения и оказали помощь в определении приоритетов основных оценок. Хотя это является шагом в правильном направлении, необходимо усилить надзор для обеспечения актуальности и реализации планов оценки.

43. Упущения в ходе разработки механизмов, ориентированных на результат, зачастую связаны с чрезмерно масштабными целями, отсутствием или нечеткостью теоретических основ преобразований, а также нехваткой конкретных базовых уровней, и являются повторяющимися недостатками, присущими большинству общеорганизационных и децентрализованных оценок. Это также приводит к нарушению способности лиц, проводящих оценку, в достаточной мере отразить достигнутые результаты, особенно на уровне конечных результатов. Хотя еще слишком рано делать окончательные выводы относительно воздействия новых тенденций, внедрение системы управления результатами, предпринятое отделом программ, и продвижение вперед по этому пути в масштабах всей организации дают возможность более систематично решать актуальные проблемы наличия и качества данных, а также осуществления контроля на основе фактических данных по всем видам оперативной деятельности Структуры «ООН-женщины». Как ожидается, такое развитие событий, в сочетании с началом реализации ведущих программ в русле четко сформулированных общеорганизационных теоретических основ преобразований, окажет положительное воздействие на повышение степени оцениваемости работы Структуры «ООН-женщины», будет способствовать отражению результатов высокого уровня и создаст условия для проведения более надежных оценок во всех регионах.

### **Оценки страновых портфелей**

44. В порядке выполнения рекомендации ККГО относительно увеличения количества и повышения качества стратегических децентрализованных оценок, НУО разработало руководящие указания в отношении порядка управления оценками страновых портфелей (ОСП). ОСП призваны обеспечить проведение углубленного обзора вклада Структуры «ООН-женщины» в повышение эффективности мероприятий в области развития в том, что касается гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на страновом уровне. Это позволяет использовать ограниченные ресурсы для проведения меньшего количества оценок при одновременном усилении их стратегической направленности и повышении их качества. Вслед за апробацией программы ОСП в трех странах в 2015 году, она будет поэтапно разворачиваться в 2016 году.

### **Развитие потенциала в области внутренней оценки**

45. В 2015 году, в сотрудничестве с департаментом людских ресурсов и учебным центром Структуры «ООН-женщины», НУО приступило к реализации программы по переводу функции оценки на профессиональную основу, которая включает в себя: вновь разработанное пособие Структуры «ООН-женщины» по оценке, посвященное вопросам управления проведением оценки с учетом гендерных факторов, интерактивный курс электронного обучения и программу наставничества для обучения практическим навыкам. Данное пособие доступно на портале Структуры «ООН-женщины» по вопросам оценки гендерного равенства; после его запуска ежедневная посещаемость веб-сайта достигла 652 уникальных пользователей.

46. Курс электронного обучения также размещен в открытом доступе, и к декабрю 2015 года для его прохождения записались 515 человек. К концу 2015 года из 80 штатных сотрудников Структуры «ООН-женщины», записавшихся для прохождения данного курса, 41 человек получили свидетельства о его завершении. Штатные сотрудники НУО проводят презентации модулей курса электронного обучения, а «голоса с мест» позволяют обмениваться опытом практической работы с сотрудниками Структуры «ООН-женщины» на местах, которые занимаются управлением процессами оценки. Инициатива по профессионализации стимулирует персонал к приобретению знаний и их применению в деле управления проведением оценок с учетом гендерных факторов, что в конечном счете повышает качество и полезность оценок в Структуре «ООН-женщины» и наращивает базу более полных фактических данных об эффективных средствах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

47. Региональные специалисты по оценке прилагали значительные усилия к укреплению потенциала в области оценки посредством организации региональных и страновых учебных мероприятий, использования профессиональных сообществ, проведения веб-семинаров и оказания технической поддержки и помощи в области надзора отделениям на местах. НУО также проводило периодические занятия по вопросам оценки для новых штатных сотрудников в масштабах всей организации. Предоставление региональными специалистами по оценке последовательной технической поддержки и помощи в области обеспечения качества помогло принимать необходимые меры по ликвидации пробелов или решению проблем, относящихся к кругу ведения, структуре (методологии проведения) оценок, сбору данных, анализу и докладам. Это способствовало повышению качества докладов об оценке на децентрализованном уровне.

48. Во исполнение рекомендаций ККГО, полученных в конце 2014 года, относительно необходимости совершенствования порядка доведения результатов оценки до сведения заинтересованных лиц и их широкого распространения, НУО приступило к изданию иллюстрированного журнала по вопросам проведения оценки с учетом гендерных факторов под названием «Transform» («Преобразование»). Журнал «Transform» призван повысить уровень доступности информации о надлежащих методах и извлеченных из общеорганизационных оценок уроках в отношении эффективных средств обеспечения гендерного равенства. В 2015 году были опубликованы пять выпусков журнала «Transform», главное внимание в которых было уделено результатам общеорганизационных оценок, мета-анализа и совместных обзоров. С тем, чтобы еще более активизировать эти усилия, в 2016 году НУО

разработает стратегию коммуникационного взаимодействия, призванную способствовать использованию других каналов, таких как «Твиттер», краткие обзоры основных выводов по итогам оценок, веб-семинары и брифинги для руководящего состава, в качестве эффективного средства доведения до сведения заинтересованных лиц фактических данных и знаний, проистекающих из результатов оценок.

49. Помимо этого, продолжались усилия по укреплению системы управления знаниями. Глобальное сетевое профессиональное сообщество в области оценки продолжало служить платформой для обмена информацией и ее распространения среди штатных сотрудников Структуры «ООН-женщины». В мировом масштабе эта сеть охватила 207 штатных сотрудников, что на 16 процентов больше чем в предыдущем году. Продолжалось использование электронного информационного бюллетеня Структуры «ООН-женщины» для информирования сотрудников о последних новостях по вопросам оценки. В прошлом году были опубликованы шесть информационных бюллетеней.

#### **Извлечение уроков из результатов децентрализованных оценок и их использование**

50. Помимо отслеживания официальных ответных мер руководства, Структура «ООН-женщины» предприняла скоординированные усилия по поощрению извлечения уроков из результатов децентрализованных оценок и их использования. Группа коллегиального обзора, учрежденная отделом программ, продолжала служить в качестве стратегической платформы, призванной обеспечивать систематическую интеграцию уроков, извлеченных из результатов оценки, в процесс разработки новых программ.

51. В результате внедрения новой системы управления результатами представление ежегодной отчетности по вопросам использования результатов оценок стало обязательным требованием к отделениям на местах. Как подтверждают данные, генерируемые системой управления результатами, три четверти местных отделений сообщили об использовании извлеченных уроков и выводов по итогам оценок для улучшения структуры программ, обеспечения их тематической и географической направленности, расширения масштабов успешных мероприятий, налаживания стратегических партнерских отношений и повышения эффективности и действенности проектов и программ.

### **III. Общесистемная координация деятельности Организации Объединенных Наций по проведению оценки с учетом гендерных факторов**

52. В 2015 году Структура «ООН-женщины» активизировала поддержку общесистемной координации оценок с учетом гендерных факторов, главным образом, посредством своей ведущей роли и оказания поддержки в работе ГОООН, реализации Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОСПД ООН) по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также обеспечения систем

независимой общесистемной оценки, совместных оценок и управления знаниями.

#### **А. Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки**

53. Являясь председателем ГОООН с марта 2015 года, Структура «ООН-женщины» возглавляет усилия по укреплению систем оценки в рамках ООН и за ее пределами, а также проведению информационно-пропагандистской работы по созданию благоприятных условий для оценки. В 2015 году ГОООН и ее члены организовали ряд мероприятий по оценке в ознаменование Международного года оценки и с целью пропаганды и продвижения процессов оценки и формирования политики на основе фактических данных на международном, региональном и национальном уровнях. ГОООН, при поддержке со стороны своих партнеров, успешно пропагандировала включение оценки в механизм последующей деятельности и обзора, предусмотренный в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. НУО также оказывало поддержку по всем стратегическим целям плана работы ГОООН, обеспечивая продвижение принципа гендерного равенства и его включение в основную деятельность.

54. С помощью своих региональных специалистов по оценке НУО по-прежнему выступало в качестве активного члена региональных сетевых структур и платформ Организации Объединенных Наций в области оценки, преследуя цель продвижения оценок с учетом гендерных факторов, обеспечения общесистемной слаженности в области оценки и развития умений и навыков сотрудников на местах. В частности, НУО по-прежнему играло ведущую роль в региональных группах Организации Объединенных Наций по оценке в азиатско-тихоокеанском регионе, Северной и Южной Америке и Карибском бассейне, восточной и южной частях Африки.

#### **В. Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

55. Показатель результативности оценки ОСПД ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ПРО ОСПД ООН) стал апробированным средством создания широких возможностей для активного взаимодействия между Структурой «ООН-женщины» и другими подразделениями ООН в деле проведения оценок с учетом гендерных факторов и обеспечения механизма отслеживания прогресса в том, что касается интегрирования вопросов гендерного равенства в практику проведения оценок.

56. В 2015 году НУО оказывало поддержку подразделениям Организации Объединенных Наций посредством выполнения одной из ведущих ролей в Целевой группе ГОООН по вопросам гендерного равенства и прав человека, которая: а) провела анализ показателя результативности оценки, определив надлежащие методы и извлеченные уроки в целях информационной поддержки будущих действий; б) поделилась информацией об уроках, извлеченных из работы по интегрированию вопросов гендерного равенства в практику

проведения оценок, в том числе с помощью веб-семинаров; с) подготовила двустороннее техническое руководство, и d) приступила к реализации нового процесса коллегиального обмена опытом. Помимо этого, НУО провело всеобъемлющий анализ гендерной ориентированности системы оценки в рамках ООН, результаты которого получили широкое распространение и были представлены Совету в 2015 году.

57. В 2015 году из 64 подразделений Организации Объединенных Наций, представивших отчетность, 18 учреждений (28%) сообщили о том, что этот показатель к ним не применим в силу того, что либо оценки у них не проводились, либо они не обладают функцией оценки. Из 46 подразделений, представивших отчетность по этому показателю, 46 процентов сообщили о «соответствии требованиям», а 9 процентов – о «превышении требований». Однако, по-прежнему почти половина из них все еще не соответствуют требованиям (33 процента сообщили о «почти полном соответствии требованиям», а 13 процентов – о «несоответствии требованиям»). Тем не менее, по причине расхождений в условиях подготовки и представления отчетности по ПРО ОСПД ООН сопоставления необходимо проводить с осторожностью.

58. Исходя из результатов внешнего независимого обзора уровней достижения ПРО ОСПД ООН, в 2015 году оценки, проведенные Структурой «ООН-женщины», получили итоговую оценку 6,6 (в верхней части диапазона «Почти полное соответствие требованиям»). Как ожидается, такие новые мероприятия, как осуществление инициативы по профессионализации, формирование базы данных по консультантам по гендерной оценке, проведение ОСП и внедрение стандартов обеспечения качества децентрализованных оценок, приведут к улучшению результатов к концу 2016 года.

### **C. Независимая общесистемная оценка**

59. Политика в области независимой общесистемной оценки предусматривала формирование партнерских отношений между Объединенной инспекционной группой (ОИГ) и учреждениями системы Организации Объединенных Наций в деле проведения общесистемных оценок. В 2015 году Структура «ООН-женщины» принимала активное участие в работе и являлась членом групп по управлению проведением оценок в отношении двух оценок, находящихся в процессе осуществления: а) оценки вклада системы Организации Объединенных Наций в наращивание национального потенциала в области статистики, и б) мета-оценки и синтеза результатов оценок, проведенных согласно Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР). Это создало хорошие возможности для включения подхода, предусматривающего оценку с учетом гендерных факторов, в основную деятельность по разработке структуры обеих оценок.

### **D. Оказание поддержки проведению совместных оценок и оценок в рамках РПООНПР**

60. В 2015 году НУО завершило работу по проведению двух обзоров (результаты обоих были представлены Совету), имевших важное значение с точки зрения координации деятельности в рамках ООН, которые были

проведены совместно или в тесных консультациях с партнерами как внутри, так и за пределами системы ООН. Это стало первым случаем, когда НУО провело такие обзоры, увенчавшиеся успехом с точки зрения внесения вклада в коллективное обсуждение извлеченных уроков, надлежащих методов, актуальных проблем и открывающихся возможностей в сфере двух ключевых стратегических областей координации в рамках системы ООН: оценка с учетом гендерных факторов и всесторонний учет гендерной проблематики.

61. В обзоре политических установок и методов практической работы по продвижению оценки с учетом гендерных факторов был проведен анализ того, в какой степени существующие политические установки и методы практической работы в области оценки (как внутри Организации Объединенных Наций, так и в рамках национальных правительств) учитывают гендерные факторы. Этот обзор был проведен в партнерстве с ГОООН, «ЭвалПартнерз», «ЭвалГендер+»<sup>8</sup> и Международной организацией сотрудничества в области оценки (МОСО). В нем был сделан вывод о существовании многочисленных возможностей для межсекторального сотрудничества и обучения с целью укрепления систем и практических методов оценки с учетом гендерных факторов. Хотя для ускорения прогресса в партнерства необходимо вступать всем заинтересованным сторонам, Структура «ООН-женщины» играет особую роль в продвижении и поддержке оценки с учетом гендерных факторов в рамках системы ООН и среди национальных систем оценки. В обзоре общеорганизационных оценок гендерного равенства в рамках системы ООН, проведенном в партнерстве с ГОООН, «ЭвалПартнерз» и «ЭвалГендер+», 17 общеорганизационных оценок гендерного равенства были подвергнуты анализу с целью выявления коллективных извлеченных уроков, пробелов и актуальных проблем в интересах укрепления всестороннего учета гендерной проблематики в рамках системы ООН. В нем содержатся глубинное понимание проблемы, выводы и дальнейшие планы по каждой из областей политики, предусмотренных в ОСПД ООН.

62. В рамках региональных групп по оценке Структура «ООН-женщины» оказывала технические и консультационные услуги, такие как рассмотрение проектов кругов ведения и докладов об оценке для 12 оценок РПООНПР по азиатско-тихоокеанскому региону, Северной и Южной Америке и Карибскому бассейну и восточной и южной частям Африки.

## **Е. Системы управления знаниями**

63. В 2015 году веб-сайт портала по вопросам оценки гендерного равенства посетили 3 574 уникальных пользователя, что на 70 процентов больше, чем в 2014 году. Данный портал предоставляет доступ к 464 докладом об оценке, полученным от подразделений ООН и сторонних учреждений, в привязке к важнейшим проблемным областям Пекинской платформы действий. Этот веб-сайт содержит актуальные знания о том, что работает и что не работает в плане обеспечения гендерного равенства. Чтобы облегчить использование знаний, отраженных в конкретном докладе, и сделать их доступными элементами базы данных, НУО подготовило и широко распространило обзор, содержащий

---

<sup>8</sup> «ЭвалГендер+» представляет собой глобальное партнерство с участием многих заинтересованных сторон, призванное укреплять национальный потенциал проведения оценок с учетом гендерных факторов.



подборку извлеченных уроков и надлежащих методов в области всестороннего учета гендерной проблематики в рамках системы ООН.

64. В ответ на многочисленные просьбы о предоставлении консультантов, имеющих опыт практической работы как по гендерной проблематике, так и в области проведения оценки, внутренняя база данных по консультантам по гендерной проблематике и оценке была доработана в 2015 году с целью ее размещения в открытом доступе. В настоящее время база данных по консультантам по гендерной оценке обеспечивает взаимосвязь между потенциально доступными консультантами и учреждениями, нуждающимися в помощи специалистов по оценке, обладающих опытом практической работы по гендерной проблематике. На данный момент, в этой базе данных содержится информация о 70 консультантах, а поиск в ней можно проводить по ключевому слову, включая наименование региона, язык и тематическую область опыта практической работы.

#### **IV. Оказание поддержки национальному потенциалу в области проведения оценок с учетом гендерных факторов**

##### **A. Создание благоприятных условий для проведения оценки**

65. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года содержит призыв к созданию эффективного, всеохватывающего и прозрачного механизма КиО на национальном, региональном и глобальном уровнях, с тем чтобы помочь странам добиться максимального прогресса в осуществлении повестки дня на период до 2030 года и поощрять принцип подотчетности перед гражданами. В своей резолюции 69/237 «Укрепление потенциала в области оценки деятельности в целях развития на страновом уровне» Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций вновь заявляет о важности наращивания национального потенциала в области оценки.

66. Эти глобальные всеобъемлющие рамки, в сочетании с провозглашением 2015 года Международным годом оценки и его последующим ознаменованием путем проведения 90 взаимосвязанных мероприятий по всему миру, придали новый стимул всемирному движению в направлении создания благоприятных условий для проведения оценки. Слияние этих мероприятий достигло своей кульминационной точки в проведении исторического глобального форума по вопросам оценки в парламенте Непала и принятии Глобальной программы проведения оценок на период 2016–2020 годов. В партнерстве с «ЭвалПартнерз», ГОООН и другими субъектами деятельности, Структура «ООН-женщины» сыграла ведущую роль, в том числе продолжая выступать в качестве одного из руководителей «ЭвалПартнерз» и активно пропагандируя принцип интегрирования гендерной проблематики в глобальную повестку дня в области оценки и национальные системы проведения оценки.

##### **B. Укрепление институционального потенциала в отношении повышения спроса на оценки, управления их проведением и использования их результатов**

67. Действуя в рамках «ЭвалПартнерз», Структура «ООН-женщины» продолжала осуществлять свое стратегическое партнерство с различными партнерами и ассоциациями в области оценки в плане укрепления принципа национальной ответственности за проведение оценок по инициативе конкретной страны с целью достижения более высокого уровня гендерного равенства. В рамках этого механизма был предпринят ряд усилий, направленных на расширение участия парламентариев в обеспечении спроса на проведение оценок и использовании их результатов в арабских государствах, азиатско-тихоокеанском регионе, Африке, Латинской Америке и Карибском бассейне. Помимо этого, «ЭвалПартнерз» с помощью своей программы организации коллегиального взаимодействия способствовали обмену информацией о надлежащих методах практической работы в масштабах глобального сообщества специалистов по оценке; организовывали страновые, региональные и всемирные конференции и способствовали их проведению; а также эффективно использовали новые технологии, включая социальные сети, веб-семинары и форумы по обмену практическим опытом для расширения возможностей обучения и обмена знаниями по вопросам оценки процесса развития.

68. На региональном уровне региональным отделением Структуры «ООН-женщины» для восточной и южной частей Африки был разработан учебный план курса подготовки по вопросам развития национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов для лиц, формирующих политику и принимающих решения, тогда как региональное отделение Структуры «ООН-женщины» для азиатско-тихоокеанского региона подготовило и издало ряд публикаций по вопросам оценки с всесторонним учетом гендерной проблематики. Региональное отделение для Латинской Америки и Карибского бассейна оказало поддержку министерству юстиции Эквадора в выстраивании системы КиО в рамках Национального плана по искоренению насилия в отношении женщин и девочек и подготовило учебные материалы и руководство по технической помощи для возможной адаптации к потребностям других стран региона. В арабских государствах Структура «ООН-женщины» провела предконференционный семинар по проектированию оценки с учетом гендерных факторов и управлению ее проведением во время Генеральной ассамблеи Сети специалистов по оценке стран БВСА.

### С. Укрепление индивидуального потенциала специалистов по оценке в отношении проведения достоверных и полезных оценок с учетом гендерных факторов

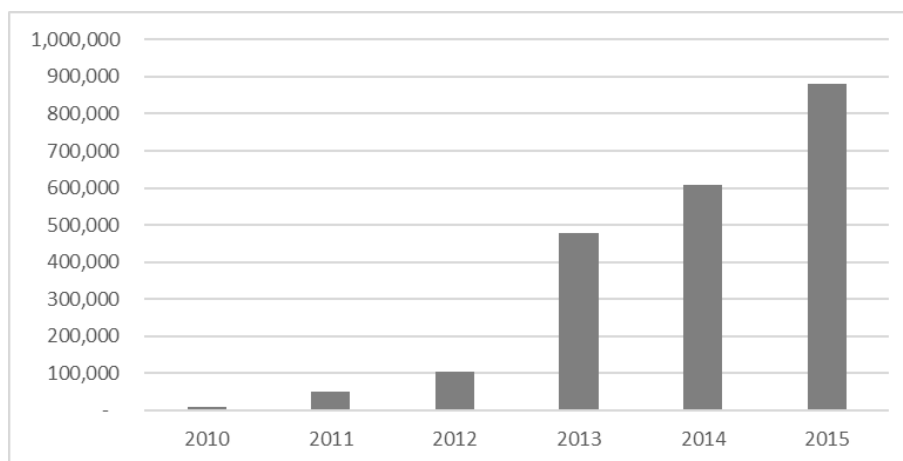
69. Внедрение экономически эффективных технологий продолжало быть движущей силой укрепления технического потенциала в деле формирования «критической массы» специалистов по оценке. Со времени своего запуска в 2010 году веб-портал «ЭвалПартнерз» под названием «Му М&Е» («Мои КиО»), разработанный под руководством НУО, привлек в общей сложности 800 706 посетителей, а количество скачанных с него страниц составило 3 129 298.

70. Массовый открытый курс дистанционного обучения по вопросам оценки развития по-прежнему оставался главным средством обеспечения посещаемости этого портала. В общей сложности этот курс охватил 27 513 зарегистрированных участников из 178 стран, что представляет собой увеличение на 24 процента по сравнению с предыдущим годом. Курс обучения по вопросам оценки с учетом гендерных факторов и принципа справедливости привлек 2 920 зарегистрированных участников, став самым популярным курсом обучения, предлагаемым на этом веб-портале.

71. Аналогично предыдущим годам, значительное большинство участников (69 процентов) проживали в развивающихся странах, тогда как 31 процент представляли развитые регионы. С точки зрения организационной принадлежности, 30 процентов участников работали в организациях гражданского общества (ОГО), 17 процентов — в государственных структурах, 19 процентов — в учреждениях Организации Объединенных Наций, 14 процентов — в частном секторе, 10 процентов — в университетах, а остальные 10 процентов — в прочих учреждениях.

#### Диаграмма 8

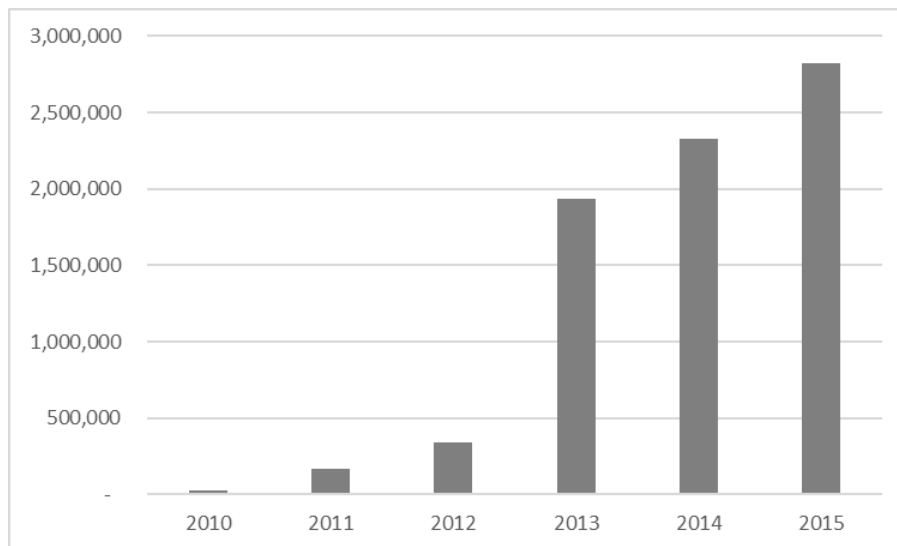
**Совокупное число посетителей платформы «Му М&Е» партнерства «ЭвалПартнерз»**



Источник: Статистические данные веб-портала «Му М&Е», декабрь 2015 года.

**Диаграмма 9**

**Совокупное число загрузок страниц с платформы «Му М&Е» партнерства «ЭвалПартнерз»**



*Источник:* Статистические данные веб-портала «Му М&Е», декабрь 2015 года.

**Д. «ЭвалГендер+» – новое партнерство в интересах укрепления потенциала в отношении спроса на оценки с учетом гендерных факторов, предложений по их организации и использования их результатов**

72. В порядке реагирования на провозглашенный в ЦУР принцип «никто не останется забытым», НУО, действуя под эгидой «ЭвалПартнерз», возглавила учреждение партнерства «ЭвалГендер+», которое представляет собой глобальное партнерство с участием многих заинтересованных сторон, призванное укреплять национальный потенциал проведения оценок с учетом гендерных факторов. В настоящее время членами «ЭвалГендер+» являются 35 организаций из числа учреждений системы ООН, многосторонних банков, ОГО и добровольных организаций, выступающих за перевод проведения оценок на профессиональную основу. «ЭвалГендер+» будет оказывать поддержку глобальным усилиям в области разработки рамочных основ оценки прогресса в достижении Целей устойчивого развития через призму гендерного фактора и содействовать созданию гендерно ориентированных национальных систем оценки. Партнерство «ЭвалГендер+» было создано во время проведения недели глобальной оценки в парламенте Непала в ноябре 2015 года, и одну из ведущих ролей в этом партнерстве играет НУО Структуры «ООН-женщины».

## **V. Программа работы Независимого управления оценки на 2016 год**

73. В 2016 году НУО продолжит свою работу, как это намечено в стратегическом плане по оценке на 2014–2017 годы, в четырех ключевых областях достижения результатов, в общих чертах обрисованных ниже, с особым упором на внесение своего вклада в реализацию повестки дня на период до 2030 года.

### **A. Осуществление эффективных общеорганизационных оценок**

74. В 2016 году НУО представит выводы по итогам оценки вклада Структуры «ООН-женщины» в координацию деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций по вопросам обеспечения гендерного равенства и дополнительно предпримет две крупные общеорганизационные оценки по вопросам: а) региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» и б) стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины» в области обеспечения гендерного равенства. НУО также проведет мета-анализ общеорганизационных и децентрализованных оценок, осуществленных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2015 году, и представит его результаты. В число приоритетных задач будет по-прежнему входить дальнейшее повышение практичности общеорганизационных оценок, а также доведение результатов оценок до сведения заинтересованных лиц эффективным и новаторским образом. Журнал «Transform» по-прежнему останется одним из важных средств распространения выводов по итогам проведенных оценок. Будут изучены возможности других видов информационной работы, таких как короткие видеоролики, сообщения в сети «Твиттер», брифинги для руководящего состава и использование инфографики. Помимо этого, НУО продолжит изучение и разработку новаторских и гендерно ориентированных методологий оценки.

### **B. Внедрение эффективных систем децентрализованной оценки**

75. НУО будет и впредь содействовать укреплению культуры и практики проведения децентрализованной оценки посредством а) реализации инициативы по профессионализации и б) внедрения механизмов обеспечения качества, включая глобальную систему надзора за проведением оценки, систему обзора и анализа докладов о глобальной оценке и ведение списка специалистов по оценке с учетом гендерных факторов. Системы управления знаниями, включая форум Структуры «ООН-женщины» для профессионального сообщества специалистов по оценке, систему GATE и веб-сайт по вопросам оценки гендерного равенства, будут поддерживаться в рабочем состоянии с целью охвата более широкой аудитории.

76. Помимо поддержания в рабочем состоянии и укрепления существующих систем децентрализованной оценки, в 2016 году в общеорганизационном масштабе будет внедряться проведение ОСП. Этот вид оценки обеспечит проведение стратегического обзора вклада Структуры «ООН-женщины» в повышение эффективности мероприятий в области развития в том, что касается

гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на страновом уровне.

**C. Поощрение координации деятельности Организации Объединенных Наций по проведению оценок с учетом гендерных факторов**

77. Структура «ООН-женщины» будет продолжать играть ведущую роль и активно участвовать в работе ГОООН и региональных групп Организации Объединенных Наций по оценке. Директор НУО продолжит выполнять обязанности Председателя ГОООН с целью содействия распространению оценки с учетом гендерных факторов в подразделениях Организации Объединенных Наций и в более широком масштабе посредством налаживания партнерских отношений в интересах реализации ЦУР. НУО будет и впредь принимать участие в работе целевых групп ГОООН в целях обеспечения учета вопросов гендерного равенства в межучрежденческой деятельности по оценке, включая оказание подразделениям Организации Объединенных Наций поддержки в том, что касается показателя результативности оценки, предусмотренного в ОСПД ООН, посредством предоставления технических руководящих указаний, организации профессиональной подготовки и содействия обмену информацией между подразделениями ООН. Помимо этого, НУО продолжит работу в качестве активного участника механизма общесистемной оценки.

**D. Укрепление национального потенциала в области оценки применительно к системам оценки с учетом гендерных факторов**

78. Структура «ООН-женщины» будет продолжать оказывать поддержку развитию национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов в рамках партнерств «ЭвалГендер+» и «ЭвалПартнерз». НУО будет стратегически использовать свою роль в качестве сопредседателя партнерства «ЭвалГендер+» для пропаганды национальных систем проведения оценки с учетом гендерных факторов, возглавит разработку руководящего документа по этой же теме и будет предоставлять техническую помощь отдельным странам для проведения оценки ЦУР, адаптированных к местным условиям, через призму гендерного равенства.

**E. Утвержденный бюджет для программы работы Независимого управления оценки на 2016 год**

79. Общий объем бюджета НУО на 2016 год составляет 5 336 534 долл. США. Этот бюджет включает три категории финансирования: общеорганизационный бюджет, основные ресурсы на осуществление программ и неосновные ресурсы.

80. За счет общеорганизационного бюджета в размере 3 165 412 долл. США покрываются расходы на выплату окладов 11 штатным сотрудникам и реализацию ключевых видов деятельности согласно плану работы: коммерческие контракты на проведение исследований по оценке в 2016 году; оперативные расходы Управления; поддержка систем децентрализованной

оценки; поддержка усилий Организации Объединенных Наций в области координации деятельности по проведению оценки с учетом гендерных факторов; а также развитие национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов. Помимо общеорганизационного бюджета, из основных ресурсов покрываются расходы на выплату окладов пяти региональным специалистам по оценке в размере 1 100 000 долл. США.

81. НУО также получило неосновные финансовые ресурсы в размере 1 071 122 долл. США от Швейцарии на цели укрепления функции внутренней оценки и оказания поддержки интеграции гендерного фактора в оценку прогресса в достижении Целей устойчивого развития.

## Приложение I

### Оценки, завершённые в 2015 году

	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Итоговая оценка</i>
Северная и Южная Америка и Карибский бассейн	Сальвадор	Страновая программа ООН «Женщины Сальвадора»	Хорошо
	Эквадор	Классификатор целевого назначения расходов в рамках политики гендерного равенства	Хорошо
Азиатско-тихоокеанский регион	Афганистан	Специальный фонд для искоренения насилия в отношении женщин (ИНОЖ), 2008–2014 гг.	Хорошо
	Индия, Непал, Шри-Ланка	Расширение прав и возможностей вдов и их коалиции	Хорошо
	Непал	Укрепление процесса осуществления повестки дня в областях, касающихся женщин, мира и безопасности	Хорошо
	Непал	Проект по гендерно ориентированному восстановлению в интересах устойчивого мира (ГОВУМ) в районах Кавре, Рамечхап и Синдхули	Хорошо
	Индия	Расширение сферы составления бюджетов с учетом гендерного фактора	Удовлетворительно
Арабские государства	Иордания	Расширение доступа сирийских женщин-беженцев к возможностям экономического восстановления и значимого вовлечения в жизнь общины	Хорошо
	Иордания	Достижение электронного качества в секторе ИКТ	Хорошо
	Марокко	Оказание поддержки гендерно ориентированному планированию на местном уровне с учетом необходимости смягчения рисков, связанных с изменением климата и стихийными бедствиями	Хорошо
	Марокко	Обеспечение доступа к судебным услугам для женщин и детей, ставших жертвами торговли людьми	Хорошо



	Марокко	Наблюдательный центр по вопросам гендерного равенства и демократического управления	Хорошо
	Палестина	Социально ответственные школьные столовые под управлением женщин	Хорошо
Европа и Центральная Азия	МСО в Казахстане	Стратегическая записка многостранового отделения для Центральной Азии, 2014–2015 гг.	Хорошо
	Грузия	Новаторские действия в интересах гендерного равенства	Хорошо
	Грузия	Женщины за равенство, мир и развитие	Очень хорошо
	Грузия	Объединенная программа ООН по укреплению гендерного равенства	Удовлетворительно
	Сербия	Национальный план действий по осуществлению Национальной стратегии улучшения положения женщин и поощрения гендерного равенства	Очень хорошо
Восточная и южная части Африки	Мозамбик	Стратегическая записка Мозамбика по периоду 2012-2015 годов	Хорошо
	Малави	Программа гендерного равенства в сельском хозяйстве	Удовлетворительно
	Уганда	Объединенная программа по обеспечению гендерного равенства	Очень хорошо
Западная и Центральная Африка	Мали	Программа оказания помощи женщинам и девочкам, затронутым конфликтами, и участие женщин в процессе укрепления мира	Хорошо
	Мали	Оказание поддержки повышению экономической самостоятельности сельских женщин в контексте отсутствия продовольственной безопасности и изменения климата	Удовлетворительно
	Сьерра-Леоне	Национальный план действий по осуществлению резолюций 1325 (2000) и 1820 (2008) Совета Безопасности ООН	Удовлетворительно
	Камерун	Стратегический план на 2012-2013 годы странового отделения Структуры «ООН-женщины»	Хорошо

---

<b>Отдел штаб-квартиры</b>	Отдел по вопросам политики	Программа «От общин к институтам глобальной безопасности» (FC2GSI)	Хорошо
		Гендерные аспекты и демократическое управление в области развития: программа предоставления услуг женщинам	Хорошо

---

## Приложение II

### Проведение оценки в фондах, находящихся под управлением Структуры «ООН-женщины»

#### Фонд гендерного равенства

1. Фонд гендерного равенства, созданный в 2009 году, — это ведущий глобальный механизм выделения грантов Структуры «ООН-женщины» и фонд с участием многих доноров, который призван оказывать поддержку разработке программ ОГО, направленных на расширение политических и экономических прав и возможностей женщин. Фонд обеспечивает, поддерживает и укрепляет потенциал ОГО в области осуществления высокоэффективных программ с участием многих заинтересованных сторон, которые позволяют перевести обязательства, предусмотренные законодательством и директивными документами, в плоскость предоставления конкретных услуг для женщин и девочек, а также мужчин и мальчиков во всем мире, особенно в наиболее социально изолированных и маргинализированных общинах.

2. Оценка представляет собой одну из провозглашенных приоритетных задач Фонда, призванных обеспечить институциональную подотчетность, обучение и доведение результатов до сведения заинтересованных лиц. Учитывая характер Фонда, был разработан децентрализованный подход к оценке, согласно которому получатели грантов, под руководством персонала Фонда, несут основную ответственность за проведение стратегических оценок в соответствии со стандартами Структуры «ООН-женщины» и ГОООН.

3. Техническую помощь и поддержку получателям грантов, занимающимся проведением оценок, оказывали пять специалистов по контролю и отчетности, базирующиеся на местах. В 2015 году Фонд развивал потенциал получателей грантов посредством технических руководящих указаний и оказания поддержки на всех этапах проведения оценки.

4. В 2015 году были завершены 17 итоговых оценок программ с совокупным бюджетом, составляющим 245 300 долл. США, причем 12 из этих оценок осуществлялись под совместным руководством специалистов Фонда по контролю и отчетности. Помимо этого, были закончены одна среднесрочная оценка и две самооценки программ.

5. В 2015 году Фонд приступил к работе по глобальной мета-оценке и глобальному мета-анализу с целью осуществления обзора докладов об оценке по пяти регионам, выпущенных в период 2009–2015 годов. В докладе о мета-оценке содержался обзор того, в какой степени доклады об оценке, подготовленные получателями грантов, соответствуют стандартам ГОООН / Структуры «ООН-женщины» и системы обзора и анализа докладов о глобальной оценке (СОАДГО). Был сделан вывод о том, что в целом 92 процента докладов Фонда удовлетворяют стандартам СОАДГО, причем 50 процентов из них получили оценку «хорошо» или «очень хорошо». 75 процентов оценок осуществлялось под совместным управлением специалистов Фонда по контролю и отчетности в партнерстве с соответствующим получателем гранта. Задача мета-анализа состояла в обеспечении основанной на фактах информации и углубленного понимания того, что и для кого именно является

работоспособным в том, что касается расширения политических и экономических прав и возможностей женщин, а также процессов и подхода Фонда, путем выделения, анализа и доведения до сведения заинтересованных сторон фактических данных из 22 высококачественных докладов об оценке, охватывающих 24 страны.

### **Целевой фонд Организации Объединенных Наций в поддержку действий по искоренению насилия в отношении женщин**

6. Целевой фонд Организации Объединенных Наций в поддержку действий по искоренению насилия в отношении женщин (Целевой фонд ООН) представляет собой многосторонний механизм выделения грантов, учрежденный в 1996 году в соответствии с резолюцией 50/166 Генеральной Ассамблеи. Административное руководство данным Целевым фондом ООН от имени Организации Объединенных Наций осуществляет Структура «ООН-женщины». В настоящее время Целевой фонд ООН оказывает поддержку более чем 100 инициативам в 76 странах и территориях, а общая сумма предоставленных на эти цели грантов превышает 56 млн. долл. США.

7. В 2015 году получатели грантов Целевого фонда ООН планировали провести 20 оценок, все из которых были завершены при общей сумме затрат, составившей 379 642 долл. США. От получателей грантов Целевого фонда ООН ожидается, что они сами организуют проведение своих внешних оценок, а секретариат Целевого фонда ООН и региональные и страновые отделения Структуры «ООН-женщины» обеспечивают надзор, а также предоставление технической помощи по запросу.

8. В 2015 году Целевой фонд ООН по-прежнему располагал одним штатным сотрудником, выполнявшим обязанности специалиста по контролю и оценке, в число которых входили: оказание технической поддержки получателям грантов в подготовке и управлении проведением оценки проектов; управление проведением оценок на уровне секретариата Целевого фонда ООН; а также разработка и реализация общей системы Фонда в области контроля и оценки, включая элементы учета результатов в интерактивной системе управления грантами (СУГ).

9. С целью укрепления потенциала недавно профинансированных получателей грантов в области разработки программ на основе фактических данных, а также контроля и оценки, Целевой фонд ООН организовал семинар по развитию потенциала для 33 организаций-получателей грантов.

10. Целевой фонд ООН накопил всеобъемлющую совокупность знаний о типовых решениях, которые могут оказать положительное воздействие на деятельность Группы по ИНОЖ по итогам проведенных оценок. Вместе с тем, актуальная проблема по-прежнему заключается в том, как «воспользоваться плодами» этого массива знаний эффективным образом и сделать его доступным для мирового сообщества. В связи с этим новый Стратегический план Целевого фонда на 2015–2020 годы преследует цель привлечения финансовых средств для ввода в действие интерактивного «центра фактических данных».