



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

Dist: General  
21 May 2018

Original: Arabic/Chinese/  
English/French/Russian/  
Spanish

Ежегодная сессия 2018 года

19–20 июня 2018 г.

Пункт 4 предварительной повестки дня

Оценка

**Доклад о функции оценки в Структуре Организации  
Объединенных Наций по вопросам гендерного  
равенства и расширения прав и возможностей  
женщин, 2017 год**

*Аннотации*

В настоящем докладе содержится сводная информация о функционировании системы оценки эффективности Структуры «ООН-женщины» в сфере общеорганизационных и децентрализованных оценок, а также представлен обзор мер, принятых в поддержку вклада Структуры «ООН-женщины» в общесистемную координацию деятельности Организации Объединенных Наций и развитие национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов. В докладе также представлены сведения о новой Глобальной стратегии оценки на 2018-2021 годы, в которой описывается стратегическая направленность оценки в рамках реализации Стратегического плана Структуры «ООН-женщины». Кроме того, в докладе приводится программа работы и бюджет Независимой службы оценки (НСО<sup>1</sup>) на 2018 год.

Исполнительный совет может: (i) принять к сведению настоящий доклад о функции оценки в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2017 год, а также программу и бюджет Независимой службы оценки на 2018 г.; (ii) с удовлетворением отметить шаги, предпринимаемые Структурой «ООН-женщины» в направлении формирования надежной и полезной функции оценки, а также ее вклад в работу по проведению общесистемной оценки с учетом гендерных факторов и развитие национального потенциала в области оценки; (iii) выразить постоянную поддержку в части укрепления функции независимой оценки в Структуре «ООН-женщины»; и (iv) просить НСО изыскать возможности для проведения совместной оценки общей главы

<sup>1</sup> Структура «ООН-женщины» учредила Независимую службу оценки и внутренней ревизии 01 января 2018 года. В тексте настоящего доклада для обозначения мероприятий, которые проводились в 2017 году, используется предшествующее наименование этого подразделения — Независимое управление оценки. Для обозначения мероприятий, запланированных на 2018 год, используется новое наименование — Независимая служба оценки.

Стратегического плана на 2018-2021 годы с привлечением других учреждений Организации Объединенных Наций.



*«Мы должны обеспечить, чтобы цели в области устойчивого развития помогли изменить жизни людей по всему миру. Слова должны превратиться в результативные действия. Этого не произойдет, если не будут обеспечены подотчетность, оценка и обучение», — Амина Мохаммед, заместитель Генерального секретаря Организации Объединенных Наций<sup>2</sup>*

## **I. Изменение жизни женщин и девочек благодаря оценке**

1. В 2017 году Исполнительный совет Структуры «ООН-женщины» утвердил новый Стратегический план Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы. Для содействия его успешной реализации Независимое управление оценки (НУО) Структуры «ООН-женщины» разработало новую Глобальную стратегию оценки на 2018–2021 годы.

2. В Глобальной стратегии оценки на 2018–2021 годы определена стратегическая направленность функции оценки в Структуре «ООН-женщины», а также ее цели в части поддержания усилий Структуры по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин и девочек. В ней также описывается, каким образом Структура «ООН-женщины» может эффективно использовать свою функцию оценки для представления оценочных доказательств роста влияния, оказываемого ее деятельностью на жизнь женщин и девочек. Указанная стратегия определяет пять стратегических областей работы: (i) внедрение эффективных систем общеорганизационной оценки; (ii) внедрение эффективных систем децентрализованной оценки; (iii) содействие координации деятельности Организации Объединенных Наций по проведению оценки с учетом гендерных факторов; (iv) укрепление национального потенциала в части проведения оценки в целях создания систем контроля и оценки с учетом гендерных факторов; и (v) поддержка использования результатов оценки. В то же время План общей оценки создает ограниченную по времени структуру, в рамках которой происходит систематическое формирование полезных доказательств оценки на фоне выполнения работы в соответствии со Стратегическим планом Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 гг.

3. Стратегия оценки устанавливает следующие основные приоритеты: (i) расширение использования результатов оценки с учетом гендерных факторов Структурой «ООН-женщины» и ее партнерами для целей обучения и принятия стратегических решений; (ii) предоставление своевременных и актуальных оценочных доказательств вклада Структуры «ООН-женщины» в достижение определенных результатов в части развития, а также повышения организационной эффективности и результативности.; и (iii) увеличение потребности в проведении оценки с учетом гендерных факторов для целей подотчетности в отношении обязательств по обеспечению гендерного равенства в соответствии с целями в области устойчивого развития (ЦУР) и сверх таковых. Основными факторами изменений для содействия в популяризации оценки с учетом гендерных факторов в стратегии названы инновации, центр знаний, а также формирование и поддержание партнерств и сетей.

---

<sup>2</sup> Программа обучения для исполнительного руководства (2018 год). Учебный и научно-исследовательский институт ООН (ЮНИТАР) — Университет Клермонт-Грэдзуэйт. Информация представлена по ссылке: [http://www.unitar.org/sites/default/files/uploads/elpe\\_electronic\\_19.9.17.pdf](http://www.unitar.org/sites/default/files/uploads/elpe_electronic_19.9.17.pdf)

## Управление функцией оценки

### Совмещение функций независимой оценки и внутренней ревизии

4. Независимая служба оценки и ревизии (НСОР) была учреждена в январе 2018 года в результате принятого в августе 2017 года решения Исполнительного совета об одобрении ассигнований в институциональный бюджет, включая бюджет НСОР, и совмещении названных функций под эгидой одной надзорной службы. Был разработан новый устав, определяющий мандат, объем работ, а также функции и обязанности нового управления.

5. Функции независимой оценки и внутреннего аудита осуществляются совместно под эгидой одной надзорной службы для содействия в осуществлении надзора за работой и организационным обучением Структуры «ООН-женщины» и обеспечения таковых. Несмотря на использование различных методологий, эти функции являются взаимодополняющими и способны эффективно использовать возникающую синергию, например, в части планирования, исполнения и представления отчетов. В рамках этой архитектуры функция оценки остается операционно и функционально независимой. В основе этой функции по-прежнему лежит Политика оценки Структуры «ООН-женщины», которая реализуется посредством Стратегии оценки на 2018-2021 годы и Плана общей оценки на 2018-2021 годы.

6. Консультативный комитет по глобальной оценке (ККГО) продолжил выступать в качестве общеорганизационного консультативного механизма для Исполнительного директора и НУО по вопросам независимости и качества функции оценки. В 2017 году ККГО провел совещание, чтобы оценить результативность функции оценки за период с 2014 года по 2017 год. Комитет выразил НУО благодарность за демонстрацию впечатляющих результатов в области оценки, а также, признавая участие руководства в осуществлении функции оценки, особо отметил широкое использование оценочных доказательств в качестве информационной базы для Стратегического плана на 2018–2021 годы.

7. Комитет порекомендовал руководству Структуры «ООН-женщины» осуществлять тесное сотрудничество с НУО и связанными подразделениями для всестороннего использования потенциала функции оценки в части сбора информации об изменениях, произошедших благодаря Структуре «ООН-женщины», и ее влиянии. Что касается совмещения функций независимой оценки и внутренней ревизии, Комитет подчеркнул необходимость обеспечить надлежащий баланс, синхронизацию и функциональную целостность обеих функций. В соответствии с приоритетами, установленными Стратегическим планом, комитет рекомендовал НУО работать в более тесном взаимодействии с другими структурами и изыскивать нестандартные способы поощрять обучение посредством осуществления функций оценки, способствовать использованию результатов оценки, а также продолжать руководить рабочими группами в рамках Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ЮНЕГ) и партнерством EvalGender+ с целью оказания влияния на общесистемную практику и развитие национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов.

## II. Осуществление эффективной общеорганизационной оценки

### Реализация Плана общей оценки (на 2017-2018 годы)

8. На общеорганизационном уровне НУО Структуры «ООН-женщины» обеспечило охват ключевых областей достижения результатов в рамках Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2014-2017 годы посредством проведения всесторонней оценки своей нормативно-правовой деятельности, деятельности по координации работы системы Организации Объединенных Наций и операционной деятельности. Данная инициатива включала семь общеорганизационных оценок интегрированного мандата и тематических областей Стратегического плана, четыре цикла метаанализа всех оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины», а также два совместных обзора гендерной политики и практики в рамках системы Организации Объединенных Наций и за ее пределами.

9. В 2017 году НУО представило Исполнительному совету три доклада о проведенной оценке по следующим направлениям: (i) общеорганизационная оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины»; (ii) общеорганизационная оценка стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и (iii) метаанализ всех оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» в 2016 году. Эти доклады были представлены с приложением информации об ответных мерах руководства. В соответствии с программой работы на 2017-2018 годы в рамках Плана общей оценки было инициировано две тематических общеорганизационных оценки, результаты которых будут представлены Исполнительному совету в 2018 и 2019 годах. При этом оценка Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ООН-ОСПД) по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, запланированная на 2017 год, была отменена во избежание дублирования работы. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) системы Организации Объединенных Наций в рамках своего общесистемного мандата включила оценку ООН-ОСПД в свою программу работы на 2018 год для представления Генеральной Ассамблее согласно требованию, установленному резолюцией 67/2263.

10. Ход осуществления общеорганизационных оценок в 2017-2018 годах представлен в Таблице 1.

**Таблица 1**

#### Ход осуществления плановых общеорганизационных оценок в 2017-2018 годах

Название оценочного исследования	Дополнительная информация
1. Общеорганизационная оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины»	Представлена Исполнительному совету на первой очередной сессии 2017 года
2. Общеорганизационная оценка стратегических партнерских отношений Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2017 года

<sup>3</sup> Резолюция принята Генеральной Ассамблеей 21 декабря 2012 г.: <https://undocs.org/A/RES/67/226>

3.	Метаанализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2016 году	Представлен Исполнительному совету на первой очередной сессии 2017 года
4.	Общеорганизационная оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в сфере расширения лидерства женщин и их вовлечения в политическую жизнь	Будет представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2018 года
5.	Тематическая организационная оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в сфере управления и национального планирования со всесторонним учетом обязательств и приоритетов гендерного равенства	Будет представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2019 года
6.	Метаанализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2017 году	Будет представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2018 года
7.	Оценка ООН-ОСПД по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Отменена (будет проведена ОИГ в 2018 году)

11. Чтобы создать упорядоченную структуру для проведения оценки Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы, НСО разработала План общей оценки на 2018–2021 годы. План предусматривает 10 общеорганизационных оценок, совместное проведение 100 % оценок региональных и национальных портфелей, оказание технического содействия в проведении до 12 оценок под руководством штаб-квартиры и 100 % оценок на уровне страны. План был одобрен Исполнительным директором и представлен Исполнительному совету Структуры «ООН-женщины» в сентябре 2017 года. Предстоит принять решение еще по двум темам общеорганизационной оценки, а их реализация зависит от наличия финансирования. В ответ на запрос государств-членов ЕС о проведении совместной оценки общей главы Стратегического плана с привлечением ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА Структура «ООН-женщины» обновит свой План общей оценки в 2018 году.

12. В 2017 году НУО осуществило два важных мероприятия в области совершенствования подходов к проведению оценки и ее методологии. Первым из них стало внедрение разработанного подхода под названием «Оценка инклюзивной системы с точки зрения гендерного равенства, окружающей среды и учета мнений социально отчужденных слоев населения» (ISE4GEMs) совместно с Университетом Джеймса Кука (Австралия) и Университетом Халла (Великобритания). Данный подход сочетает в себе инновационную практику системной оценки с интерсекциональным анализом и особенно актуален для Структуры «ООН-женщины» и ее партнеров с позиции достижения ЦУР. Второе мероприятие — завершение анализа осуществимости перспектив использования Структурой «ООН-женщины» «больших данных» (big data) в целях совершенствования оценки. Его цель состоит в обеспечении всестороннего понимания возможностей, предоставляемых методами на основе «больших данных», с точки зрения повышения качества, достоверности и охвата оценки.

### **Общая оценка как фактор изменений**

13. Структура «ООН-женщины» продолжает использовать выводы и рекомендации, полученные по результатам проведения крупных общеорганизационных оценок, для обоснования изменений и совершенствования политик, стратегий и практик разработки программ.

#### **Общая оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины»**

14. Оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины», которая была завершена в 2016 году и представлена Исполнительному совету (UNW/2017/CPR. 2) в 2017 году, помогла Структуре «ООН-женщины» пересмотреть организационную структуру и создать информационную базу для текущих процессов управления изменениями. Оценка позволила усовершенствовать функции управления программами и стратегического планирования посредством изменения роли Группы по управлению региональными программами. Кроме того, Структура «ООН-женщины» инициировала процедуру пересмотра функционального анализа функций штаб-квартиры с целью увеличения эффекта синергии, оказания аналитической и программной поддержки на местах, а также реагирования на растущую потребность управления риском бедствий, оказания гуманитарной помощи и обеспечения устойчивости. Система внутреннего контроля и делегирования полномочий также была пересмотрена с учетом этих изменений, при этом особое внимание уделено децентрализации и расширению полномочий на местах.

15. По результатам проведения этой оценки Структура «ООН-женщины» разработала внутренний инструмент, который помогает устанавливать цели для содействия в принятии информированных решений относительно типологии странового присутствия Структуры «ООН-женщины». С точки зрения показателей эффективности, по результатам проведения оценки произошел переход от модели многостранового отделения к модели странового отделения в Европе и Центральной Азии. Аналогичные изменения в настоящий момент осуществляются или рассматриваются в отношении других многострановых отделений. Исключение составляет модель многостранового отделения в странах Карибского бассейна и Тихоокеанском регионе, где такая модель является более подходящей с учетом островной географии, в соответствии с рекомендациями, представленными по результатам оценки.

16. Наконец, при проведении оценки был отмечен существенный пробел в области управления знаниями, который подрывает возможность объединения в рамках организации и ее представления как заслуживающей доверия инстанции в области обеспечения гендерного равенства, имеющей партнеров на национальном и региональном уровнях. Структура «ООН-женщины» отреагировала на это созданием внутренней группы по управлению знаниями под руководством директоров по координации политики и программ, а также разработкой новой стратегии управления знаниями.

17. Эти изменения отражают предпринимаемые по результатам оценки общие усилия Структуры «ООН-женщины» по уточнению функций, а также по повышению эффективности и результативности в рамках реализации Стратегического плана на 2018-2021 годы.

18. По состоянию на декабрь 2017 г., из восьми мероприятий, которые были разработаны в ответ на восемь рекомендаций, представленных по результатам оценки, три из них (38 %) были завершены, пять (62 %) находятся в процессе реализации, и ожидается, что они будут завершены до конца 2018 года.



### **Общая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в координацию работы системы ООН по вопросам расширения экономических прав и возможностей женщин и обеспечения гендерного равенства**

19. Реакция Структуры «ООН-женщины» на результаты общеорганизационной оценки вклада Структуры «ООН-женщины» в координацию работы системы Организации Объединенных Наций по вопросам расширения экономических прав и возможностей женщин и обеспечения гендерного равенства, которые были представлены Исполнительному совету в 2016 году (UNW/2016/CRP.7), также была положительной. Проведенная оценка создала возможности для более глубокого понимания и реализации координационного мандата организации. В ответ на одну из основных рекомендаций, представленных по результатам оценки, Структура «ООН-женщины» обновила свою теорию изменений и стратегию координации в части реализации ее координационного мандата. В указанном процессе участвовали самые различные подразделения в рамках организации, что способствовало повышению уровня ответственности и увеличению объема инвестиций в этот ключевой портфель в рамках работы организации, а также повышению его заметности и признания. В результате проведения оценки сотрудники, задействованные в осуществлении функций и механизмах координации по всей организации, смогли уточнить и закрепить свои функции.

20. Более того, Стратегический план на 2018–2021 годы проясняет принцип неделимости составного мандата Структуры «ООН-женщины», а также уточняет, каким образом он будет использоваться в полной мере, в том числе посредством Стратегического плана. В связи с этим модернизация Системы управления результатами для обеспечения более эффективного отражения результатов осуществления функций координации привела к разработке проектного модуля, который будет постепенно фиксировать результаты совместных программ, осуществляемых на местах.

21. По состоянию на декабрь 2017 г., из 31 мероприятия, которые были разработаны в ответ на восемь рекомендаций, представленных по результатам оценки, 26 из них (84 %) были завершены, пять (16 %) находятся в процессе реализации, и ожидается, что они будут завершены до конца 2018 года.

### **III. Результативность функции оценки в Структуре «ООН-женщины»**

22. Глобальная система надзора за проведением оценки (GEOS) обеспечила периодическое представление информации руководителям на различных уровнях с целью развития и поддержания прогресса в части повышения результативности функции оценки. Начиная с 2014 года, по всем девяти ключевым показателям результативности, отслеживаемым в рамках информационной панели GEOS, были достигнуты достойные похвалы результаты.

**Таблица 1. Динамика изменения ключевых показателей эффективности (2014-2017 гг.)**

Ключевой показатель эффективности	Описание	2014	2015	2016	2017	Целевой показатель (к 2017 г.)
Финансовые ресурсы, инвестированные в осуществление функции оценки	Доля расходов на оценку в общих расходах программы Структуры «ООН-женщины»	2,2	2,0	2,9 <sup>4</sup>	2,7	3,0
Людские ресурсы для целей контроля и оценки	Доля отделений, которые назначили координатора или специалиста по вопросам контроля и оценки	98,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Сфера охвата оценочной деятельностью	Доля отделений, которые с 2011 года провели, по меньшей мере, одну оценку	68,0	71,0	84,0	89,0	100,0
Показатель выполнения оценок	Процентная доля выполняемых оценок	71,0	76,0	84,0	84,0	95,0
Качество оценок	Процентная доля выполняемых оценок, отнесенных к категории «удовлетворительно и более чем удовлетворительно»	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
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	100,0
Размещение информации об ответных мерах со стороны руководства на портале GATE	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале GATE вместе с информацией об ответных мерах руководства	86,0	86,0	94,0	100,0	100,0
Осуществление ответных мер руководства	Процентная доля ответных мер/ключевых действий руководства, которые находятся в процессе осуществления	83,0	85,0	94,0	86,0	90,0
Использование результатов оценки	Процентная доля отделений, сообщивших об использовании результатов оценки	71,0	75,0	- <sup>5</sup>	86,0	90,0

23. В целом, целевые значения были достигнуты по четырем из девяти ключевых показателей эффективности, а в отношении остальных пяти наблюдается существенный прогресс в достижении установленных целевых значений. Доля докладов о проведенной оценке, отнесенных к категории «удовлетворительно» и «более чем удовлетворительно», стабилизировалась на уровне 100 %. 100 % докладов о проведенных оценках были представлены для всеобщего ознакомления посредством Глобальной

<sup>4</sup> Показатели за 2016 и 2017 годы рассчитаны с использованием новой методологии, поэтому их нельзя сравнивать с показателями за предыдущие годы.

<sup>5</sup> В связи со сбоями в работе корпоративной Системы управления результатами данные об использовании оценки за 2016 год не были включены в годовые отчеты отделений.

системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок (GATE). Начиная с 2014 года, НУО получало информацию об ответных мерах руководства в отношении 100 % результатов общеорганизационной оценки и приблизительно 92 % результатов децентрализованной оценки. Показатель осуществления согласованных мер по результатам проведения оценок, завершенных в 2017 году, достиг 86 %.

24. Показатель осуществления плановых оценок достиг 84 %, что означает 13 % рост по сравнению с 2014 годом (71 %). Доля отделений, которые провели, по меньшей мере, одну оценку, достигла 89 % в 2017 году, продемонстрировав 22 % рост по сравнению с 2014 годом. Этот показатель все еще отстает от требований политики оценки, в соответствии с которыми как минимум одна оценка должна проводиться в течение каждого цикла. Доля отделений, сообщивших об использовании оценочных доказательств, увеличилась до 86 % в 2017 году по сравнению с 71 % в 2014 году.

25. В целом, прогресс обусловлен объединением систем надзора и обеспечения качества, внедрением различных руководств по проведению оценки, а также инструментов и эффективных инициатив по развитию потенциала. Что еще более важно, поддержка в области осуществления надзора и обеспечения качества со стороны региональных специалистов по оценке оказала непосредственное влияние на качество и развитие культуры оценки на децентрализованном уровне. Активное сотрудничество между НУО, Подразделением по разработке программ и региональными отделениями привело к тому, что руководители стали уделять повышенное внимание оценке.

26. Хотя все показатели улучшились, структуры результатов в разных регионах отличаются, и необходимо принять дополнительные меры для того, чтобы обеспечить дальнейший прогресс и совершенствование функции. Для наращивания потенциала на каждом уровне и для содействия прогрессу в достижении всех ключевых показателей эффективности в рамках системы новой Глобальной стратегии оценки на 2018–2021 годы требуется провести определенную работу с учетом особенностей конкретного региона, а также осуществить дополнительные инвестиции.

**Ключевой показатель эффективности 1: финансовые ресурсы****Таблица 2****Расходы на осуществление функции оценки (2013–2016 гг.)**

(в долл. США)

	2013	2014	2015	2016	2017
Общие расходы Структуры «ООН-женщины»	269 660 584	270 537 900	315 101 084	254 413 520	249 447 953
Общие расходы на оценку	3 576 396	5 917 163	6 272 545	7 391 573	6 714 506
НУО	2 123 750	4 499 942	4 621 818	5 377 637	4 208 814
Децентрализованные оценки <sup>6</sup>	1 226 729	1 417 221	1 650 727	2 013 936	2 505 691
Общие расходы на оценку (в процентах)	1,3	2,2	2,0	2,9	2,7 <sup>7</sup>

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

27. Общие расходы на оценку в 2017 году составили 6,7 млн долл. США (7,4 млн долл. США в 2016 году), что равно 2,7 % от величины «программных расходов» Структуры «ООН-женщины» (2,9 % в 2016 году). Из них 63 % (73 % в 2016 году) пришлось на расходы НУО, а 37 % (27 % в 2016 году) связано с проведением децентрализованной оценки. Расходы НУО включают заработную плату шести региональных специалистов по проведению оценки, которые состоят в штате НУО, но фактически работают в региональных отделениях, оказывая поддержку в осуществлении функции децентрализованной оценки. Снижение показателя общих расходов на оценку на 10 % в 2017 году во многом является результатом сокращения ресурсов, затраты на которые распределяются.

**Ключевой показатель эффективности 2: людские ресурсы**

28. Поддержку в работе НУО Структуры «ООН-женщины» в 2017 году оказывали десять сотрудников штаб-квартиры и шесть специалистов по проведению оценки, работавших в каждом региональном отделении. Были открыты вакансии на должности директора вновь созданной НСОП и руководителя НСО, которые планируется заполнить в 2018 году.

29. На местном уровне для набора персонала используются различные институциональные механизмы. В 2017 году 26 страновых и региональных отделений (46 %) сообщили о наличии как минимум одного специалиста по вопросам контроля и оценки (КиО). Остальные отделения назначили координатора по КиО. В силу ограниченных возможностей одно из отделений в Восточной и Южной Африке получает непосредственную поддержку от регионального отделения. Наиболее высокий показатель наличия специалистов по КиО наблюдается в регионах Западной и Центральной, а также Восточной и Южной Африки. Растущая потребность в оценке национального портфеля, а также необходимость способствовать приобретению знаний по результатам оценки требуют проведения

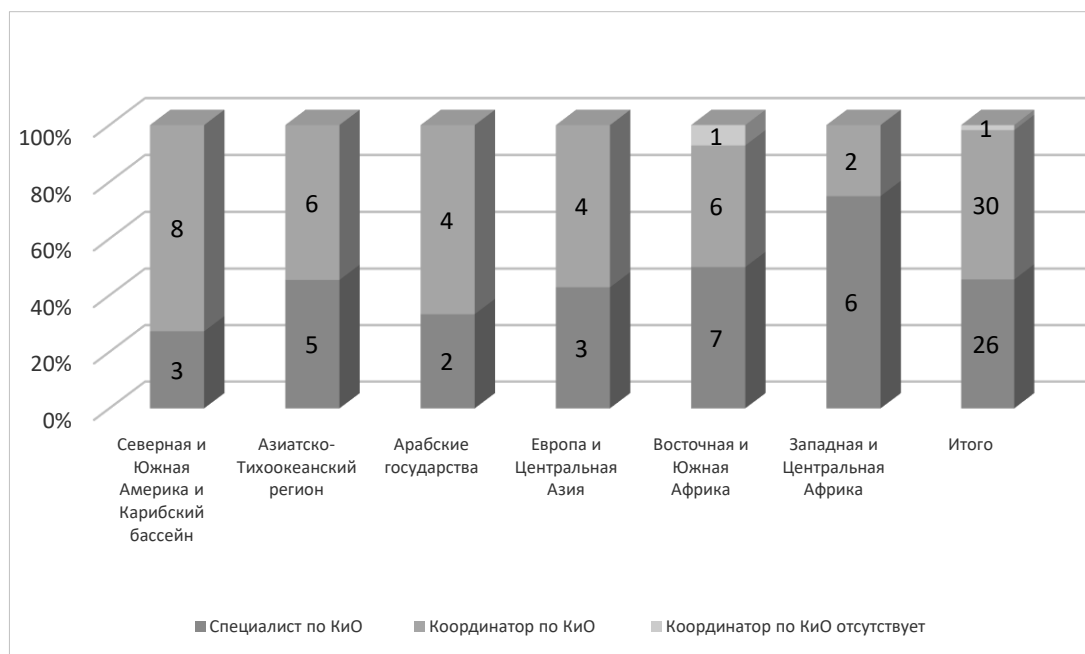
<sup>6</sup> Оценка расходов на проведение децентрализованных оценок включала широкий спектр категорий, таких как проведение оценки, развитие потенциала в сфере оценки, доля расходов на персонал по вопросам контроля и оценки, а также доведение результатов оценки до сведения заинтересованных сторон и их распространение.

<sup>7</sup> Показатели за 2016 и 2017 годы рассчитаны с использованием новой методологии, поэтому их нельзя сравнивать с предыдущими годами.

мероприятий по непрерывному развитию потенциала на децентрализованном уровне.

Рис. 1

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



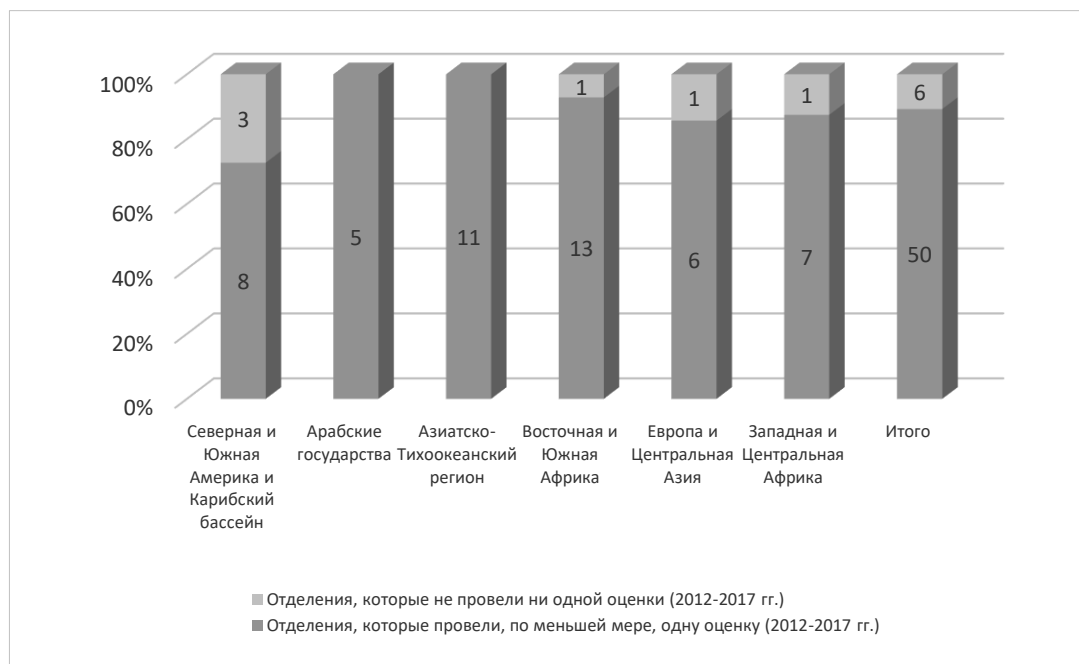
Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

Аббревиатура: КиО — контроль и оценка.

**Ключевой показатель эффективности 3: сфера охвата оценочной деятельностью**

30. Показатель охвата оценочной деятельностью демонстрирует непрерывное улучшение в динамике. В течение периода с 2012 года по 2017 год 89 % страновых отделений провели, по меньшей мере, одну оценку. Тем не менее, по этому ключевому показателю эффективности не удалось обеспечить полного соответствия требованиям политики оценки, согласно которым все отделения должны провести как минимум одну оценку в течение каждого цикла подготовки стратегической записки. Самые выдающиеся результаты продемонстрировали страны Азиатско-Тихоокеанского региона и арабские государства, достигнув охвата 100 %. За исключением Северной и Южной Америки и стран Карибского бассейна, все регионы — Европа и Центральная Азия, Восточная и Южная Африка, Западная и Центральная Африка — близки к обеспечению полного соответствия указанным требованиям. Причины несоответствия связаны со сложными условиями и ограниченностью ресурсов.

Рис. 2  
Сфера охвата оценочной деятельностью в разбивке по регионам (2012-2017 гг.)



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

31. Работа НУО по популяризации стратегической оценки привела к росту количества оценок национального портфеля (ОНП). С момента внедрения в 2015 году охват ОНП достиг 27 %. Только в 2017 году было проведено девять ОНП, тогда как в 2016 году — всего две. Это изменение позволяет предположить, что страновые отделения делают упор на стратегическую оценку, которая оказалась основополагающим элементом для целей формирования полезных доказательств в целях разработки новых стратегических записок. Такой подход обеспечивает более широкий охват портфелей Структуры «ООН-женщины» на уровне страны.

32. Однако показатели проведения ОНП различаются в зависимости от региона. Наибольшая доля проведенных ОНП приходится на Восточную и Южную Африку, Европу и Центральную Азию, а также на Западную и Центральную Африку. В Азиатско-Тихоокеанском регионе ОНП пока не проводились. Эти различия могут объясняться несколькими факторами, связанными с распределением бюджета, возможностями отделений, а также сроками, установленными в рамках циклов подготовки стратегических записок.

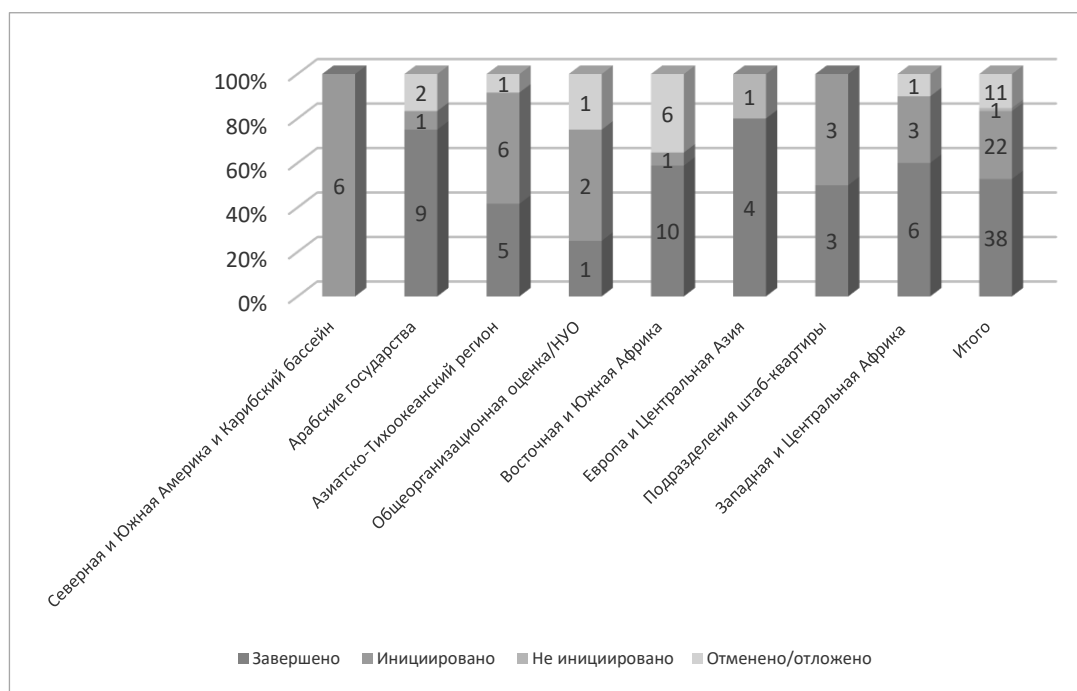
#### **Ключевой показатель эффективности 4: осуществление плановых оценок**

33. Из 72 оценок, запланированных на 2017 год, 84 % были в той или иной степени осуществлены (53 % завершено и 31 % инициировано). При этом 15 % оценок были отложены или отменены. Причины переноса оценок преимущественно связаны с расширением охвата стратегических записок и программных соглашений с донорами (70 %), ограниченными возможностями консультантов (10 %) и сложными условиями в стране (10 %). Некоторые оценки были заменены тематическими региональными или иными оценками (10 %).

34. На региональном уровне наибольшая доля завершенных оценок приходится на Восточную и Южную Африку (29 %) и арабские государства

(26 %). За ними следуют Западная и Центральная Африка (18 %), Азиатско-Тихоокеанский регион (15 %) и Европа и Центральная Азия (12 %). В Северной и Южной Америке и странах Карибского бассейна ни одна оценка завершена не была. Хотя прогресс, достигнутый за прошедшие годы, очевиден, необходимо решить некоторые проблемы в части планирования оценок, в том числе обеспечить более стратегически ориентированный и реалистичный выбор оценок, а также расширение возможностей и подотчетности для проведения и завершения плановых оценок в срок.

Рис. 3

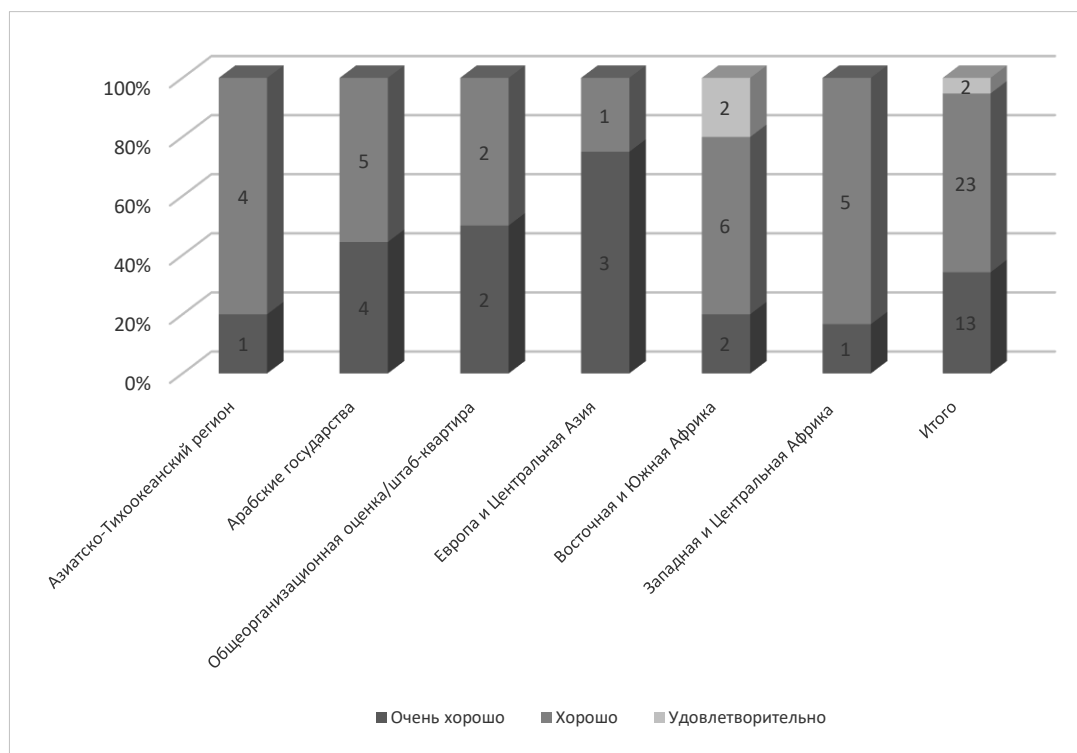
**Показатель осуществления оценок (2017 г.)**

Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

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

35. НУО Структуры «ООН-женщины» осуществило внешнюю метаоценку всех оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» в 2017 году. Анализ продемонстрировал многоаспектное улучшение в области качества оценок. Результаты анализа показывают, что из 38 докладов о проведенной оценке 13 (34 %) были отнесены к категории «очень хорошо», 23 (61 %) — к категории «хорошо» и 2 (5 %) — к категории «удовлетворительно». Ни один доклад не получил оценку «неудовлетворительно». То есть 95 % оценок соответствуют установленным стандартам качества или превышают их. Наибольшая доля «очень хороших» оценок приходится на Европу и Центральную Азию. Определение качества оценок является одним из способов установить соответствие требуемым стандартам.

Рис. 4  
**Качество оценок (2017 г.)**



Источник: Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке.

#### **Ключевой показатель эффективности 6: размещение докладов о завершенных оценках на портале GATE**

36. НУО организовало онлайн-хранилище для докладов о проведенных оценках. Как и в предыдущие годы, 100 % докладов о завершенных оценках были представлены для всеобщего ознакомления посредством системы GATE.

#### **Ключевой показатель эффективности 7: размещение информации об ответных мерах руководства на портале GATE**

37. В 2017 году информация об ответных мерах руководства была представлена в отношении 100 % завершенных оценок, в соответствии с требованиями политики оценки — произошло существенное улучшение по сравнению с предыдущими годами. Информация об ответных мерах руководства дает Структуре «ООН-женщины» возможность отреагировать на результаты оценки и высказать свои соображения относительно того, каким образом устранить обнаруженные недочеты в целях улучшения.

#### **Ключевой показатель эффективности 8: осуществление ответных мер/ключевых действий руководства в 2017 году**

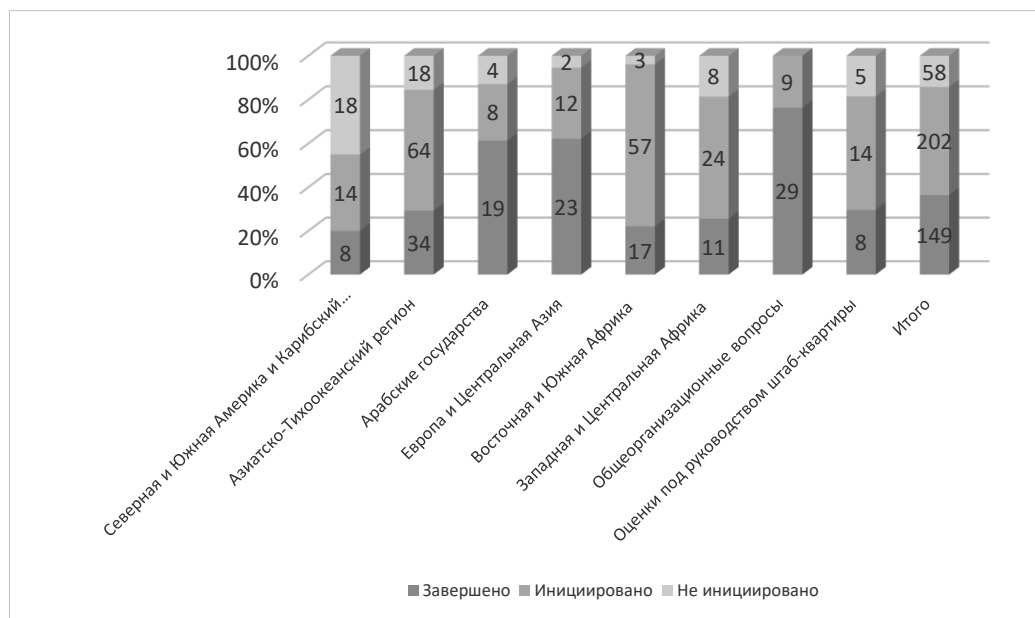
38. По результатам 36 оценок, завершенных в 2016 году, Структура «ООН-женщины» приняла на себя обязательство по осуществлению 411 ответных мер руководства. По состоянию на февраль 2017 года, 86 % таких мер были завершены или находятся в процессе осуществления/инициированы (36 % завершено и 50 % в процессе осуществления/инициировано). 14 % согласованных мер еще предстоит инициировать, реализация 7 % была просрочена. Эти данные отражают приверженность руководства идее организационного обучения. Тем не менее, НУО столкнулось с проблемами в части получения информации об ответных мерах руководства и



выполнения обязательств в связи с рекомендациями по результатам оценки в срок. Ожидается, что более тесное партнерство с Подразделением по разработке программ и региональными отделениями, а также полная интеграция системы GATE с Системой управления результатами общей оценки решат эту проблему.

Рис. 5

#### Осуществление ответных мер руководства по результатам оценки



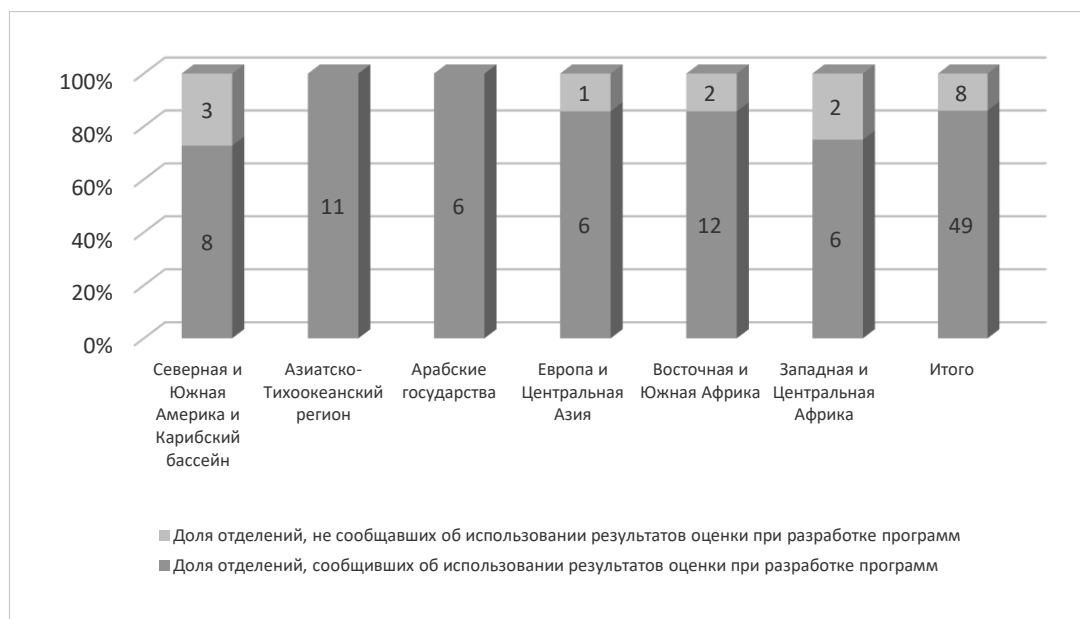
Источник: Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок

#### Ключевой показатель эффективности 9: использование результатов оценки

39. В стремлении Структуры «ООН-женщины» использовать результаты оценки для увеличения степени подотчетности, принятия обоснованных решений и обучения наблюдается устойчивый рост. Ежегодные доклады отделений демонстрируют, что степень использования руководством выводов и знаний, полученных в результате проведения оценки, постепенно возрастает. В 2017 году об использовании результатов оценок сообщили 86 % местных отделений. В некоторых областях выводы, сделанные по результатам оценок, стали катализаторами решений о разработке новых стратегических записок и партнерских соглашений. Кроме того, знания и выводы, полученные в результате проведения оценки, использовались для обеспечения большей адресности и углубления присутствия программ, наращивания потенциала сотрудников в сфере управления на основе результатов и связанных с этим вопросов, заполнения информационных пробелов в развивающихся и расширяющихся областях гуманитарной работы Структуры «ООН-женщины», а также для укрепления существующих коалиций и сетей.

40. В контексте новой Глобальной стратегии оценки на 2018-2021 годы ожидается дальнейший прогресс, поскольку указанная стратегия определяет использование результатов оценки одним из ключевых элементов осуществления функции оценки.

Рис. 6  
Использование результатов оценки (2017 г.)



Источник: Система управления результатами

#### IV. Система децентрализованных оценок

41. В ходе реализации предыдущего Стратегического плана (на 2014-2017 года) были внедрены существенные меры для повышения достоверности, объективности и качества децентрализованной оценки. Системы надзора, развития потенциала и обеспечения качества были объединены и стали неотъемлемой частью общеорганизационных и местных стратегий и программ. В результате этого был достигнут значительный прогресс по целому набору ключевых показателей эффективности оценки, включая увеличение масштабов организационного обучения.

##### Обеспечение качества и техническая поддержка децентрализованных оценок

42. НУО способствовало налаживанию сотрудничества в различных частях организации с целью повышения уровня обучения и подотчетности посредством эффективного осуществления функции оценки. В 2017 году НУО осуществило совместное проведение девяти оценок национального портфеля, провело четыре региональных оценки, а также оказало техническую поддержку и поддержку в области обеспечения качества при проведении 21 децентрализованной оценки. Кроме того, НУО оказывало систематическую техническую поддержку при проведении трех оценок под руководством штаб-квартиры.

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

43. В целях поддержания прогресса, достигнутого в предыдущие годы, НУО использовало Глобальную систему надзора за проведением оценки (GEOS), чтобы периодически отслеживать изменения ключевых показателей эффективности и информировать о них руководителей. Система GATE по-прежнему используется в качестве онлайн-хранилища докладов о проведенных оценках, а также основополагающего инструмента для отслеживания прогресса в осуществлении ответных мер руководства в соответствии с рекомендациями, полученными по результатам оценки, в

рамках Структуры «ООН-женщины». В 2017 году система была дополнена новыми функциями для упрощения ее использования.

44. Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке (GERAAS) обеспечила независимый внешний анализ всех докладов об общеорганизационной и децентрализованной оценке. В отношении всех 38 оценок, завешенных в 2017 году, был проведен анализ на предмет их качества. Обратная связь была передана в соответствующие отделения, а также был подготовлен доклад о проведенной метаоценке. Были отмечены отделения, показавшие очень хорошие результаты, а подготовленные доклады были распространены по всей организации. НУО также ведет базу данных консультантов, которая позволяет подобрать консультантов, имеющих опыт работы в области оценки с учетом гендерных аспектов.

45. В 2017 году НУО разработало глобальный план оценки, в котором были сведены воедино все общеорганизационные и децентрализованные оценки. План помог достичь согласованности и синергии, обеспечивая при этом получение информации для повышения организационной эффективности. В настоящее время этот план является неотъемлемой частью работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию поддержки в стратегическом планировании оценочной деятельности, обеспечивая при этом своевременность, а также надлежащий тематический и географический охват оценок, проводимых во всех отделениях Структуры «ООН-женщины».

#### **Развитие потенциала в области внутренней оценки и программа повышения профессионализма при проведении оценки**

46. Признавая существующие потребности и поэтапный подход, который необходим для наращивания внутреннего потенциала, НУО внедрил различные методы посредством проведения обучения в области оценки, предоставления руководств, а также оказания непрерывной технической поддержки при осуществлении функции децентрализованной оценки.

47. В рамках инициативы по повышению профессионализма, направленной на укрепление функции оценки, сотрудники Структуры «ООН-женщины» и внешние заинтересованные стороны привлекаются к прохождению курса электронного обучения «Управление проведением оценки с учетом гендерных факторов». В 63 % отделений Структуры «ООН-женщины» имеется хотя бы один координатор по КиО, который получил свидетельство о завершении соответствующего курса обучения, что означает 8 % рост по сравнению с прошлым годом. Курс электронного обучения находится в открытом доступе, на него записались 2 078 человек, что превышает показатель 2016 года на 900 человек. 85 % прошли указанный курс обучения и сообщили о своей уверенности в том, что они способны внедрить гендерную проблематику в свою работу. Инициатива по повышению профессионализма также включала работу с кадровыми ресурсами в части отражения компетенций и обязанностей по проведению оценки с учетом гендерных аспектов в соответствующих должностных инструкциях в рамках нового справочника по штатному расписанию.

48. Далее в 2017 году НУО реализовало обучающие мероприятия, охватившие сотни женщин-сотрудниц Структуры «ООН-женщины», задействовав в них специалистов по проведению оценки. На децентрализованном уровне была предоставлена поддержка в форме прямого коучинга и технического содействия, включая обзор технических заданий на проведение оценки, докладов, а также реализацию планов контроля и оценки, возможности оценки стратегических записок, а также содействие в использовании оценочных доказательств. Учитывая частую смену координаторов по КиО, необходимо реализовать мероприятия по

непрерывному наращиванию потенциала. Для этого требуются дополнительные усилия и ресурсы со стороны Структуры «ООН-женщины».

49. НУО также продолжает участвовать в обзорах новых стратегических записок, проводящихся на равноправной основе, на региональном уровне и на уровне штаб-квартиры. Эта платформа продолжает представлять ценность с точки зрения обеспечения подготовки планов оценки с указанием расходов, возможности оценки программ, а также систематической интеграции полученных знаний в новые программы.

## V. Коммуникации для стимулирования использования оценки

### Реализация коммуникационной стратегии

50. Управление знаниями и коммуникация оставались ключевым приоритетом деятельности НУО в 2017 году. НУО разработало и реализовало Стратегию коммуникаций и использования результатов оценки, а также скорректировало свой охват соответствующих аудиторий посредством различных каналов коммуникации. Был создан минимальный пакет коммуникаций для каждой общеорганизационной оценки, который включает доклад о проведенной оценке, краткий обзор, журнал, объявления, вебинары, презентацию для Исполнительного совета и сообщения в социальных сетях.

51. НУО продолжило издание иллюстрированного журнала по вопросам проведения оценки с учетом гендерных факторов под названием *Transform* («Преобразование»). Данные об активности онлайн-читателей демонстрируют, что доступ к каждому выпуску журнала *Transform* ежегодно осуществляется 2 000 раз, что в значительной степени превышает аналогичный показатель для самих докладов о проведенных оценках (400 раз). В 2017 году вышло три номера журнала *Transform*: (i) региональная архитектура Структуры «ООН-женщины»; (ii) стратегические партнерства Структуры «ООН-женщины» и (iii) четвертый метаанализ результатов децентрализованных оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» в 2016 году.

### Инновационное управление коммуникациями и знаниями

52. В 2017 году были доработаны и применены системы управления знаниями и прочие коммуникационные мероприятия для преобразования НУО в «центр знаний» по проведению оценки с учетом гендерных факторов. Система GATE была модернизирована с целью оказания своевременной поддержки всем сотрудникам Структуры «ООН-женщины». С учетом растущего онлайн-присутствия, НУО перестроило свою внутреннюю сеть, а также веб-сайт, усовершенствовав функцию поиска. В 2017 году показатель возврата посетителей веб-сайта достиг 67,2 % по сравнению с 46,5 % в 2015 году, что свидетельствует о повышенной заинтересованности аудитории в контенте, представленном на веб-сайте о проведении оценки.

53. НУО эффективно использовало метод участия в конференциях и вебинарах для привлечения широкой внешней аудитории посредством прямой трансляции в социальных сетях. Сообщения в социальных сетях часто размещались и от имени общих аккаунтов, таких как аккаунт штаб-квартиры Структуры «ООН-женщины», расширяя тем самым охват за пределами обычной аудитории НУО. Веб-портал по вопросам оценки гендерного равенства по-прежнему остается ключевым ресурсом в отношении того, что является эффективным в плане обеспечения гендерного равенства, а что — нет.

54. Аналогичным образом, региональные отделения применяют системный подход для более эффективного использования и представления оценочных доказательств. Например, региональное отделение в арабских странах достигло определенного прогресса в создании региональной страницы SharePoint по вопросам оценки с целью объединения имеющихся ресурсов в области оценки и обеспечения более активного использования ее результатов. Региональное отделение в Азиатско-Тихоокеанском регионе подготовило всесторонний доклад по результатам метаанализа, в котором собрана информация из докладов о проведенных оценках. Кроме того, ряд продуктов знаний, региональных метаобзоров и видеороликов были представлены региональными отделениями в Северной и Южной Америке и странах Карибского бассейна, Восточной и Южной Африке, Европе и Центральной Азии, а также Западной и Центральной Африке.

55. НУО сотрудничало с Управлением ООН по координации в целях оказания поддержки в рамках проекта Структуры «ООН-женщины» по проведению информационно-пропагандистской работы в области управления знаниями о ЦУР. Целью указанного проекта является активизация процесса приобретения всех знаний в области ЦУР посредством двух компонентов: (i) платформа, в рамках которой оценке посвящена отдельная вкладка, содержащая ресурсы и продукты НУО в области проведения оценки с учетом гендерных аспектов и ЦУР, и (ii) сообщество практикующих специалистов, которое будет направлять участникам ежемесячные обновления информации с новостями и ресурсами, касающимися ЦУР, из различных подразделений Структуры «ООН-женщины» — как из штаб-квартиры, так и из местных отделений.

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

56. В 2017 году Структура «ООН-женщины» обеспечила поддержку общесистемной координации деятельности по проведению оценки с учетом гендерных факторов посредством: (i) участия в работе ЮНЕГ; (ii) отслеживания достигнутого прогресса в части показателя результативности оценки ООН-ОСПД; и (iii) участия в межучрежденческих сетях и региональных группах по проведению оценки, а также координации их деятельности.

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

57. Структура «ООН-женщины» сохранила свою функцию в рамках ЮНЕГ, способствуя интеграции аспектов гендерного равенства и прав человека в системы оценки, а также оказывая содействие в достижении стратегических целей ЮНЕГ посредством участия в рабочих группах. В 2017 году НУО совместно с ЮНЕГ созвало экспертов для проведения обзоров функции оценки в организациях ООН и Рабочих группах по вопросам прав человека и гендерного равенства, а также способствовало интеграции гендерной проблематики в системы оценки. Что касается проведения Ежегодного общего собрания и Обмена опытом проведения оценки ЮНЕГ в 2017 году, НУО сыграло ведущую роль в организации собрания и обеспечении интеграции гендерной проблематики в рамках нескольких обсуждений и семинаров. НУО также сотрудничало с ЮНЕГ и участвовало в обсуждении темы: «Общесистемная оценка в поддержку

реформы ООН в целях обеспечения коллективной подотчетности и обучения».

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

58. В 2017 году НУО оказывало поддержку подразделениям ООН посредством совместного руководства Рабочей группой ЮНЕГ по вопросам гендерного равенства и прав человека. Под руководством Структуры «ООН-женщины» рабочая группа разработала: (i) обобщающее описание тенденций в представлении отчетов в подразделениях ООН; (ii) техническую записку в отношении показателя эффективности оценки ООН-ОСПД, пересмотренную в соответствии с новой версией ООН-ОСПД 2.0; и (iii) руководство по проведению оценки внедрения комплексного гендерного подхода на общеорганизационном уровне. С учетом того, что система ООН-ОСПД 2.0 требует представления отчетов о внедрении комплексного гендерного подхода и результатах в части обеспечения гендерного равенства, указанное руководство станет полезным ресурсом для подразделений ООН, желающих провести оценку внедрения комплексного гендерного подхода на институциональном и программном уровнях.

59. Подразделения, представляющие отчеты по показателю эффективности оценки ООН-ОСПД (ПРО ООН-ОСПД) достигли большого прогресса в части интеграции аспектов гендерного равенства в системы оценки. Общие результаты улучшились, при этом больше подразделений стало стремиться к внедрению внешних аспектов в свои оценки. Из 42 подразделений, представивших отчетность по этому показателю в 2017 году, 26 % сообщили о «превышении требований», 50 % — о «соответствии требованиям» и 24 % — о «почти полном соответствии требованиям». Почти три четверти пользователей карты оценки (N=24/33) достигли этого эталонного показателя в части проведения оценки с учетом гендерных аспектов. Впервые ни одно из подразделений не сообщило о «несоответствии требованиям».

60. По результатам метаоценки оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» в 2017 году, было выявлено существенное повышение ПРО ООН-ОСПД — самый высокий результат для Структуры «ООН-женщины», зафиксированный с момента начала отслеживания этого показателя (10,4 из 12 — максимальной оценки). Это означает, что Структура «ООН-женщины» обеспечила достижение стандартов по ПРО ООН-ОСПД в согласованный срок. Положительным изменениям способствовали сдвиг в направлении более стратегически ориентированных оценок, последовательная поддержка в обеспечении качества со стороны региональных специалистов по проведению оценки, тщательный отбор консультантов и мероприятия по непрерывному развитию потенциала.

61. Однако для превышения стандартов по ПРО ООН-ОСПД все еще необходимо усовершенствовать используемые методы и приоритезировать рекомендации. Систематическое заполнение этих пробелов и сохранение темпа работы обеспечат превышение будущими оценками стандартов, установленных ООН-ОСПД 2.0.

## **С. Оказание поддержки при проведении совместных оценок и оценок согласно Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития**

62. Действуя через своих региональных специалистов по проведению оценки, НУО по-прежнему остается активным участником региональных сетей и платформ по проведению оценки ООН, целями которых является популяризация оценки с учетом гендерных аспектов.

63. В целях содействия общесистемного взаимодействия в ООН, Структура «ООН-женщины» оказывала поддержку в интеграции аспектов гендерного равенства в межведомственную работу по проведению оценки в рамках ООН, включая совместные программы и оценки согласно Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР). В рамках региональных групп по проведению оценки Структура «ООН-женщины» оказывала техническую и консультационную поддержку при проведении 12 оценок согласно РПООНПР, а также помогла провести четыре совместные проверки.

## **VII. Использование партнерства для развития национального потенциала в области оценки и оценка ЦУР**

### **A. Нарращивание потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов в рамках ЦУР**

64. Структура «ООН-женщины» продолжила свою деятельность по оказанию поддержки в проведении оценок с учетом гендерных факторов в контексте ЦУР. Проводилась непрерывная работа по наращиванию национального потенциала в области оценки посредством обучения, формирования знаний и обмена знаниями.

65. В течение 2017 года Структура «ООН-женщины» продолжала оказывать поддержку в развитии национального и регионального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов. В частности, она осуществляет совместное руководство EvalGender+, глобальным партнерством с большим количеством заинтересованных сторон, целью которого является формирование знаний и наращивание потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов в рамках Повестки для в области устойчивого развития на период до 2030 года. Стремясь охватить критическую массу специалистов по оценке, EvalGender+ расширило свое сообщество практикующих специалистов. В 2017 году количество его участников возросло до 3123. Эта сеть служила основной платформой для обмена передовой практикой и опытом по вопросам, касающимся гендерного равенства и оценки.

66. На пятой Конференции «Национальный потенциал в области оценки» (НПО), организованной ПРООН и другими партнерами в г. Стамбул, представитель НУО выступал в качестве спикера на сессии по теме «Всеобщий охват: от глобальных обязательств до национального опыта по созданию системы оценки ЦУР». НУО также организовало предварительный курс обучения под названием «Оценка ЦУР с учетом принципов равенства и гендерных факторов». Оба этих мероприятия прошли успешно, став источником рекомендаций по интеграции гендерного подхода в национальные системы оценки, а также по популяризации использования оценок с учетом гендерных факторов с целью создания информационной базы для национальных обзоров ЦУР.

67. Структура «ООН-женщины» провела курс обучения по теме «Оценка ЦУР через призму принципов равенства и гендерных факторов» на конференции Африканской ассоциации оценки 2017 года, где собрались 687 участников из 71 страны. Тема оценки с учетом гендерных факторов и принципов равенства была признана второй по популярности с точки зрения количества принятых в ходе конференции документов, постеров, а также проведенных панельных обсуждений и семинаров. Аналогичным образом, на шестой конференции Сети

специалистов по оценке стран Ближнего Востока и Северной Африки Структура «ООН-женщины» внесла свой вклад в содействие межрегиональному обмену знаниями в области проведения оценки с учетом гендерных факторов в рамках ЦУР.

68. С целью достижения прогресса в реализации мероприятий по проведению оценки с учетом гендерных факторов на международном и местном уровнях, а также для оценки ЦУР через призму гендерных аспектов Структура «ООН-женщины» воспользовалась возможностью и сыграла ключевую роль на третьем Глобальном форуме по проведению оценки в г. Бишкек, Кыргызстан, а также на конференции Международной ассоциации по оценке развития и сети мониторинга, оценки и систематизации стран Латинской Америки и Карибского бассейна, проходившей в г. Мехико. В Западной Африке Структура «ООН-женщины» оказала поддержку в создании рабочей группы по проведению оценки с учетом принципов равенства и гендерных аспектов при Association Sénégalaise d'Évaluation (Сенегальской ассоциации оценки). Она также провела серию семинаров в ответ на рост потребности в развитии потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов.

69. Указанные конференции и курсы обучения посетили свыше тысячи участников из числа представителей правительства, общественных организаций профессиональных оценщиков, исследовательских и научных кругов, а также руководителей и практикующих специалистов в области оценки для обмена опытом и информацией о подходах к оценке.

#### **Оказание поддержки в формировании национальных систем КиО с учетом гендерных факторов в отдельных странах**

70. В рамках Повестки дня на период до 2030 года и под эгидой партнерства Структура «ООН-женщины» предоставляет адресные технические консультации и содействие в развитии потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов. Цель такой деятельности состоит в организации подотчетности во исполнение обязательств по обеспечению гендерного равенства в рамках достижения ЦУР.

71. В течение 2017 года НУО Структуры «ООН-женщины» придерживалось двухканального подхода, предусматривающего оказание поддержки в области контроля и оценки и формирование партнерств с национальными правительствами и международными организациями в Латинской Америке, арабских странах и странах Африки. НУО оказывало поддержку в разработке и осуществлении оценки национальной гендерной политики в Коста-Рике, в проведении оценки Национального гендерного плана для Министерства по делам женщин в Доминиканской Республике, а также в разработке системы гендерных показателей для Правительства г. Буэнос-Айрес.

72. В регионе арабских стран Структура «ООН-женщины» провела анализ конкретных примеров в области национальной политики и систем оценки в Египте, Ливане, Марокко и Тунисе. Основа для будущей работы по наращиванию национального потенциала в области оценки была создана посредством документирования текущей ситуации и выявления основных рычагов для организации системы контроля и оценки с учетом гендерных факторов. Это стало возможным благодаря расширению сотрудничества и партнерских отношений с другими агентствами и региональными органами ООН, включая Межведомственную сеть по проведению оценки в арабских странах и региональную межведомственную Группу коллегиальной поддержки. Консультации с заинтересованными сторонами на национальном уровне позволили повысить уровень национальной ответственности за текущую и потенциальную будущую работу. Отделение Структуры «ООН-женщины» в Зимбабве оказало правительству поддержку в разработке Национального руководства по осуществлению контроля и оценки с учетом гендерных факторов,



на основе которого будет происходить практическая реализация Национальной политики контроля и оценки.

73. В 2017 году Руководство по проведению оценки ЦУР через призму «всеобщего охвата» было переведено на четыре языка (арабский, французский, русский и испанский).

## **VIII. Программа работы Независимой службы оценки на 2018 год**

74. 2018 год станет первым годом реализации вновь разработанной Стратегии оценки НСО на 2018-2021 годы совместно с Планом общей оценки на 2018-2021 годы. Программа работы НСО с акцентом на реформу ООН и содействие достижению ЦУР включает пять ключевых областей достижения результатов, перечисленных далее.

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

75. В 2018 году НСО представит Исполнительному совету результаты двух общеорганизационных оценок по следующим направлениям: (i) расширение лидерства женщин и их вовлечение в политическую жизнь и (ii) метаанализ общеорганизационных и децентрализованных оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» в 2017 году. НСО проведет оценку в сфере управления и национального планирования, результаты которой будут представлены Исполнительному совету в 2019 году. Она также инициирует общеорганизационную оценку вклада Структуры «ООН-женщины» в оказание гуманитарной помощи и обзор Политики оценки Структуры «ООН-женщины». Чтобы определить степень, в которой достижение целей Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы можно легко и достоверно оценить, НСО проведет анализ возможности оценки текущего Стратегического плана Структуры «ООН-женщины». Помимо этого, НСО продолжит изучение и разработку инновационных методологий оценки с учетом гендерных аспектов. Она также будет сотрудничать с ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и прочими агентствами ООН в области проведения совместной оценки общей главы Стратегического плана на 2018–2021 годы.

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

76. НСО обеспечит дальнейшее укрепление своих децентрализованных систем и практических методов посредством проведения оценок региональных и национальных портфелей, а также реализации программы по повышению профессионализма. Особое внимание руководителей структур по проведению оценки будет уделяться важности наставничества. Кроме того, НСО обновит свои региональные стратегии оценки и продолжит осуществлять надзор за проведением децентрализованных оценок механизмов обеспечения качества, а также оказывать техническую поддержку при проведении таких оценок. Такие механизмы включают глобальную систему надзора за проведением оценки, глобальную систему обзора и анализа докладов о проведенной оценке и ведение списка специалистов по оценке с учетом гендерных факторов.

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

77. НСО продолжит играть ведущую роль в работе ЮНЕГ и региональных групп Организации Объединенных Наций по оценке и принимать в ней активное участие. НСО также войдет в рабочие группы ЮНЕГ в целях обеспечения широкого внедрения принципов гендерного равенства при проведении межведомственной оценочной деятельности. Это включает оказание помощи учреждениям Организации Объединенных Наций в части показателя результативности оценки ООН-ОСПД посредством предоставления технических руководящих указаний, организации обучения и содействия обмену информацией между подразделениями ООН. Что касается переориентации системы развития Организации Объединенных Наций, НСО будет работать с ЮНЕГ для обеспечения более эффективной поддержки предусмотренного общесистемного механизма оценки, который предлагается Генеральным секретарем.

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

78. НСО продолжит создавать партнерства с целью эффективного использования поддержки для увеличения масштабов оценки ЦУР с учетом гендерных аспектов. НСО окажет поддержку в развитии национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов и будет стратегически использовать свою роль в качестве сопредседателя партнерства EvalGender+ для пропаганды национальных систем проведения оценки с учетом гендерных факторов. Более того, НСО предложит техническое содействие на региональном и национальном уровнях в области проведения оценок с учетом гендерных факторов.

### **Е. Поддержка использования результатов оценки с учетом гендерных факторов**

79. В рамках новой ключевой области достижения результатов, предусматривающей использование результатов оценки, НСО будет проводить углубленную работу с основными внутренними и внешними заинтересованными сторонами в области приоритетов, сроков и последующих действий в рамках проведения оценок для обеспечения большей ответственности за исполнение рекомендаций и усвоения полученной информации. НСО внесет свой вклад в обмен предметными знаниями посредством развития партнерств в области обмена знаниями и обучения, включая запуск новой серии руководств для удовлетворения потребностей в обучении.

### **Г. Утвержденный бюджет для программы работы Независимой службы оценки на 2018 год**

80. Общая величина бюджета НСО на 2018 год составляет 3 980 078 долл. США. Этот бюджет включает две категории финансирования: общеорганизационный бюджет и основные ресурсы на осуществление программ.

81. Общеорганизационный бюджет в размере 2 817 937 долл. США покрывает затраты на заработную плату 11 сотрудников, включая позицию директора и двух вспомогательных сотрудников новой Независимой службы оценки и ревизии. Кроме того, за счет общеорганизационного бюджета покрываются расходы на

реализацию ключевых видов деятельности согласно плану работы: коммерческие контракты на проведение исследований в области оценки в 2018 году; операционные расходы службы; поддержка систем децентрализованной оценки; поддержка в координации деятельности Организации Объединенных Наций 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 1 162 141 долл. США.

## Приложение I

### Оценки, завершённые в 2017 году

Регион	Отделение/отдел	Название оценки	Итоговая оценка
Западная и Центральная Африка	Камерун	Внедрение комплексного гендерного подхода при оказании гуманитарной помощи	Хорошо
	Камерун	Оценка национального портфеля	Хорошо
	Кот-д'Ивуар	Оценка национального портфеля	Хорошо
	Кот-д'Ивуар	Прогнозирование и предотвращение уязвимости женщин и девочек перед терроризмом посредством расширения их прав и возможностей, диалога с сообществом и образования в северной части Кот-д'Ивуар	Хорошо
	Демократическая Республика Конго	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Региональное отделение в Западной и Центральной Африке (Сенегал)	Action Humanitaire Sensible au Genre et Aide aux Femmes et Filles Touchées par le Terrorisme de Boko Haram à Diffa - Niger	Хорошо
Восточная и Южная Африка	Эфиопия	Совместная программа в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Хорошо
	Кения	Среднесрочная оценка национального портфеля	Хорошо
		Вовлечение женщин в работу по предотвращению насильственных действий экстремистов и борьбе с ними	Хорошо
		Интеграция гендерной проблематики в операции в поддержку мира	Хорошо
	Малави	Управление с учетом гендерных аспектов	Хорошо
		Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Региональное отделение в Восточной и Южной Африке (Кения)	Региональная оценка инициатив по развитию потенциала в период подготовки стратегической записки	Хорошо
	Судан	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Танзания	Проект Wanawake-Wanaweza в области расширения лидерства женщин и их вовлечения в политическую жизнь	Удовлетворительно
	Руанда	Масштабирование модели Комплексного центра Isange на национальном уровне	Удовлетворительно
Азиатско-Тихоокеанский регион	Китай	Содействие работе в области национального законодательства о домашнем насилии и масштабирование многоотраслевой модели в Китае	Хорошо
	Папуа — Новая Гвинея	Равенство для прогресса и Planim Save Kamap Strongpela («сажайте знания, пожинайте силу»)	Хорошо

	Восточный Тимор	Институциональное укрепление для целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Хорошо
	Вьетнам	Укрепление потенциала женщин в области снижения риска бедствий для преодоления последствий изменения климата	Очень хорошо
<b>Арабские государства</b>	Афганистан	Искоренение насилия в отношении женщин	Хорошо
	Иордания	Содействие обеспечению продовольственной безопасности женщин в сельской местности	Очень хорошо
	Региональное отделение в Арабских государствах (Египет)	Тематическая оценка гуманитарной деятельности Структуры «ООН-женщины» на территории арабских стран	Очень хорошо
		Региональный проект по расширению экономических прав и возможностей женщин в Сирии	Хорошо
	Палестина	Совместная программа организации службы «одного окна» по вопросам устойчивого развития	Хорошо
		Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Марокко	Evaluation du Degré d'intégration du Genre dans Les Plans Communaux de Développement	Хорошо
	Projet "Appui aux Femmes Semencières pour un Développement Egalitaire, Solidaire et Durable au Maroc"	Хорошо	
<b>Европа и Центральная Азия</b>	Египет (страновое отделение)	Программа по обеспечению прав и улучшению экономического положения женщин	Хорошо
		Тематическая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в сфере расширения лидерства женщин и их вовлечения в политическую жизнь	Очень хорошо
	Региональное отделение в Европе и Центральной Азии (Турция)	Вклад Структуры «ООН-женщины» в формирование бюджетов с учетом гендерных аспектов в Европе и Центральной Азии	Очень хорошо
	Киргизия	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Молдавия	Увеличение степени представления интересов женщин в политике посредством наращивания потенциала и расширения поддержки	Очень хорошо
<b>Общеорганизационные вопросы</b>	Молдавия	Оценка национального портфеля	Хорошо
	НУО	Стратегические партнерства Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Очень хорошо
	<b>Подразделения штаб-квартиры</b>	Подразделение по разработке политик	Предотвращение и искоренение насилия в отношении женщин и девочек в Албании, Мексике и Восточном Тиморе
		Расширение экономических прав и возможностей женщин и их интеграция в цепочку ценности компании Coca-Cola в Бразилии, Египте и Южной Африке	Хорошо

Подразделение по  
разработке  
программ

Поощрение и защита труда и прав человека  
работающих женщин-мигрантов: работа с  
международными и национальными  
механизмами по обеспечению прав человека для  
совершенствования подотчетности

Хорошо

## Приложение II

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

#### A. Целевой фонд ООН

82. Целевой фонд Организации Объединенных Наций (ЦФ ООН) был учрежден Генеральной ассамблеей ООН в 1996 году (Резолюция 50/166) и находится под управлением Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»), действующей от имени системы Организации Объединенных Наций. В 2017 году Целевой фонд оказал поддержку 120 проектам, направленным на предотвращение и искоренение насилия в отношении женщин и девочек в 80 странах и территориях.

83. В 2017 году в отношении 21 (двадцати одного) проекта Целевого фонда ООН, реализованного получателями грантов, были проведены внешние оценки приблизительно на сумму 231 281 долл. США. Бюджеты на проведение окончательных внешних оценок заложены в суммы выданных грантов. Планирование оценки осуществляется организацией-получателем гранта, при этом за обеспечение качества и надзор отвечает ЦФ ООН. В Фонде имеется один специалист по вопросам контроля и оценки, который оказывает получателям грантов техническую поддержку в подготовке и проведении оценок их проектов. Показатель завершения получателями грантов ЦФ ООН плановых оценок составляет 91 % (21 из 23 плановых оценок). Только две оценки не были завершены, как запланировано, в силу программных сложностей, а также политических и институциональных проблем.

84. В 2017 году ЦФ ООН отследил и реализовал рекомендации по результатам независимой метаоценки и метаанализа оценок проектов ЦФ ООН за 2016 год. Это было сделано с целью совершенствования практики оценки, а также для обеспечения проведения высококачественных оценок, на основании которых формируются доказательства прекращения насилия в отношении женщин. В целях гарантии качества и надежности оценочных доказательств ЦФ ООН внедрил жесткие процедуры обзора и проверки качества технических заданий на проведение оценки, первоначальных докладов и проектов докладов, а также процедуры увеличения бюджета на проведение оценок получателями грантов. Для публикации на веб-сайте Фонда в рамках центра доказательств были составлены краткие обзоры по 23 высококачественным оценкам проектов.

85. Как и в предыдущие годы, в целях наращивания потенциала недавних получателей грантов в области разработки программ на основе фактических данных, а также контроля и оценки, ЦФ ООН провел четырехдневный семинар по развитию потенциала для 18 участников из девяти небольших неправительственных организаций в г. Нью-Йорк. Семинар был посвящен ориентированию получателей грантов на планирование на основании результатов, контроль и оценку их проектов. В рамках семинара для участников были проведены курсы обучения в области разработки оценки и подготовки к проведению оценок проектов.

## **В. Фонд гендерного равенства**

86. Фонд гендерного равенства (ФГР) был создан в 2009 году. Это ведущий глобальный механизм выделения грантов Структуры «ООН-женщины» и фонд с участием многих доноров, который призван оказывать поддержку в разработке программ организаций гражданского общества под руководством женщин, направленных на расширение политических и экономических прав и возможностей женщин. ФГР обеспечивает, поддерживает и укрепляет потенциал организаций гражданского общества (ОГО). ОГО осуществляют высокоэффективные программы 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 маргинализованных сообществах.

87. В 2017 году ФГР Структуры «ООН-женщины» провел свою первую независимую оценку для анализа инвестиций в размере 64 млн долл. США, направленных на ускорение выполнения обязательств по обеспечению гендерного равенства посредством предоставления 121 гранта ОГО под руководством женщин в 80 странах, начиная с 2009 года. Предварительные результаты оценки показывают, что ФГР провел непосредственную работу более чем с 535 800 женщинами с целью повышения осведомленности о правах человека для женщин и заметности таких прав, создания более мощных сетей ОГО для обеспечения гендерного равенства, а также формирования партнерств на местах для расширения прав и возможностей женщин. Вследствие этого ФГР рассматривается женским гражданским обществом как важный и необходимый механизм содействия для обеспечения гендерного равенства. Предварительные результаты также позволяют сделать вывод о том, что ФГР обеспечивает многоаспектную, последовательную и надежную результативность расходования средств на протяжении всего своего жизненного цикла. Его преимущество в сфере сотрудничества в рамках системы Организации Объединенных Наций состоит в искоренении неравенства среди ОГО для реализации принципа «всеобщего охвата», что позволяет ему занять уникальную нишу с точки зрения финансирования в области гендерного равенства. Его сравнительным преимуществом является регулирование социальных норм в целях обеспечения гендерного равенства. Окончательная версия доклада о проведенной оценке будет готова к апрелю 2018 года.

88. Оценка представляет собой одну из провозглашенных приоритетных задач ФГР, призванных обеспечить институциональную подотчетность, обучение и доведение результатов до сведения заинтересованных сторон. Был разработан децентрализованный подход к проведению оценки, согласно которому получатели грантов, под руководством сотрудников ФГР, преимущественно проводят стратегические оценки в соответствии со стандартами Структуры «ООН-женщины» и ЮНЕГ. В 2017 году была завершена только одна окончательная оценка программы получателя гранта (Египет). Остальная часть портфеля ФГР все еще находится на стадии реализации, при этом ожидается, что все программы будут завершены в 2018-2019 годах.