



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

Distr.: General  
14 April 2014  
Russian  
Original: English

Ежегодная сессия 2014 года  
17–19 июня 2014 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**

*Резюме*

В соответствии с политикой в области оценки и стратегическим планом Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ООН-Женщины) на 2011–2013 годы независимое Управление по вопросам оценки представляет свой ежегодный доклад об оценке за 2013 год.

В докладе прослеживаются успехи, достигнутые в оценочной деятельности в 2013 году, представлены ключевые оценочные показатели и системы, созданные с целью повышения эффективности функции внутренней оценки, а также анализируется вклад Структуры «ООН-Женщины» в процесс координации оценки мер в области достижения гендерного равенства и развития национального потенциала оценки в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

Кроме того, в докладе представлена программа работы Управления по вопросам оценки на 2014 год вместе со сметой расходов.

Учитывая важность предоставления информации об основных выводах и уроках по итогам децентрализованных оценок, что уже было отмечено в общеорганизационном плане оценки на 2014–2017 годы, мета-анализ и соответствующие ответы руководства будут представлены в качестве отдельных докладов в ходе второй очередной сессии.



Исполнительный совет может пожелать: а) принять к сведению настоящий доклад и программу работы на 2014 год Управления по вопросам оценки; б) приветствовать усилия Структуры «ООН-женщины» и успехи, достигнутые в укреплении ее функции оценки на общеорганизационном и децентрализованном уровнях; в) приветствовать успехи, достигнутые Структурой «ООН-женщины» в области руководства общесистемными гендерно ориентированными усилиями в области оценки; д) отметить усилия Структуры «ООН-женщины» по поощрению формирования инновационных партнерств с участием многих заинтересованных сторон с целью наращивания национального потенциала оценки, в том числе по созданию таких новых глобальных партнерств, как «Эвал Партнерз»; е) поручить Структуре «ООН-женщины» наращивать потенциал оценки и надлежащего финансирования функции оценки; ф) призвать Структуру «ООН-женщины» к более активному использованию механизма реагирования руководства на результаты оценок и извлеченные уроки для последующего их учета при разработке будущих программ; и г) просить независимое Управление по вопросам оценки продолжать предпринимать гендерно ориентированные усилия в области оценки в масштабах всей системы и создавать новые многосторонние партнерства для развития национального потенциала оценки.

## I. Введение

1. Стратегическая цель функции оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») заключается в том, чтобы сориентировать Структуру «ООН-женщины» на достижение результатов на таких направлениях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, как нормативная деятельность, развитие и координация, в сотрудничестве с национальными и международными субъектами. Для достижения этой цели Независимое управление по вопросам оценки проводит непредвзятые, авторитетные и полезные общеорганизационные оценки, оказывает поддержку в даче децентрализованных оценок, руководит работой системы Организации Объединенных Наций в области гендерно ориентированных оценок и вносит свой вклад в укрепление национального потенциала оценки.

2. Уникальная роль Структуры «ООН-женщины», наделенной обширным мандатом, позволяющим ей работать как на нормативном, так и на оперативном уровнях, а также обеспечивать общесистемную координацию, требует новаторского подхода к осуществлению функции оценки с использованием партнерских связей и знаний Структуры. Для достижения целей функция оценки должна опираться на прочную сеть партнеров Структуры «ООН-женщины», включающую в себя правительства и гражданское общество, а также учреждения системы Организации Объединенных Наций. Играя стимулирующую роль, функция оценки стремится расширить и увеличить свое влияние с помощью совместных оценок, общесистемной координации оценки и создания новых многосторонних партнерств, таких как «Эвал Партнерз».

## II. Функция оценки Структуры

### A. Управление функцией оценки

3. В январе 2013 года Структура «ООН-Женщины» начала реализацию своей политики в области оценки ([UNW/2012/12](#)). Политика определяет функцию независимой оценки Структуры «ООН-женщины» и распространяется на все инициативы, поддерживаемые Структурой «ООН-женщины», находящиеся в ее ведении фонды. Она соответствует нормам и стандартам Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, но предназначена специально для осуществления уникального мандата и роли Структуры «ООН-женщины» в части проведения оценок, имеющих отношение к сфере гендерного равенства и прав женщин, оказания содействия в вопросах координации, согласования и отчетности и обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций.

4. Политика в области оценки определяет элементы четкой системы управления функцией оценки. Заместитель Генерального секретаря/Директора-исполнителя обеспечивает политическую поддержку и создает благоприятные условия для формирования более высокой культуры оценки. Она также выступает гарантом независимости Управления по вопросам оценки, обеспечивая его должное укомплектование кадрами и ресурсами для выполнения поставленных перед ним задач. В целях обеспечения независимости функции оценки

от действий руководства директор Управления по вопросам оценки подчиняется непосредственно руководителю Структуры.

5. Для дальнейшего повышения уровня независимости и качества функции оценки в декабре 2013 года был создан Консультативный комитет по оценкам. В состав Комитета входят внешние независимые специалисты по вопросам оценки из разных географических районов и с опытом работы в разных областях, старшие эксперты по вопросам оценки из организаций системы Организации Объединенных Наций и бреттон-вудских учреждений и старшие руководители Структуры «ООН-женщины». Во главе Комитета стоит генеральный директор группы независимой оценки Всемирного банка.

6. Консультативный комитет по оценкам оказывает консультативную помощь Заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю и независимому Управлению по вопросам оценки в осуществлении общей функции оценки. На своем первом совещании в начале февраля 2014 года Комитет предоставил стратегическое видение прогресса, достигнутого к тому времени в осуществлении функции оценки Структуры «ООН-женщины», а также подробно прокомментировал стратегический план на 2014–2017 годы и общеорганизационный план оценки на 2014–2017 годы.

7. Консультативный комитет по вопросам оценки провел обзор прогресса в реализации функции оценки, достигнутого Управлением по вопросам оценки Структуры «ООН-женщины» в рамках стратегического планирования своей работы, в частности в конце 2013 года и начале 2014 года, и пришел к выводу, что независимое Управление по вопросам оценки движется в правильном направлении в соответствии со своим планом работы.

8. Политика в области оценки предусматривает проведение коллегиального обзора, который будет осуществлен Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в 2014 году, а также дачу внешней оценки Объединенной инспекционной группой и Управлением служб внутреннего надзора в 2015 году. Вместе с тем в связи с быстрым укреплением Структуры «ООН-женщины», особенно ее региональной архитектуры, и с учетом того факта, что в начале 2014 года Объединенная инспекционная группа провела внешнюю оценку функции оценки учреждений Организации Объединенных Наций, поступило предложение при проведении коллегиального обзора в 2014 году Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки использовать уже имеющиеся результаты оценки Объединенной инспекционной группы. Результаты как внешней оценки Объединенной инспекционной группы, так и коллегиального обзора Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки будут представлены на сессии Исполнительного совета в 2015 году.

## **В. Осуществление функции оценки**

9. Для обеспечения высокого качества оценки, особенно в рамках децентрализованной функции оценки, требуется транспарантная и эффективная система мониторинга исполнения функции оценки. С этой целью в декабре 2013 года Управление по вопросам оценки создало глобальную систему надзора за исполнением функции оценки. Эта система предусматривает набор ключевых оценочных показателей для измерения функции оценки в удобном для пользователей формате. Ключевые оценочные показатели согласованы с политикой в

области оценки и отражают достигнутый в важнейших областях прогресс или фиксируют его отсутствие.

### Ключевой оценочный показатель 1: финансовые ресурсы на цели оценки

10. Политика в области оценки предполагает минимальный объем инвестиций в оценочную деятельность Структуры «ООН-женщины», составляющий порядка 3 процентов от ее бюджета. Хотя существует вероятность того, что объем ресурсов, инвестированных в оценочную деятельность, в течение года будет изменяться в зависимости от стратегического планирования оценок, данный ключевой показатель дает общее представление о финансовых обязательствах Структуры «ООН-женщины» по осуществлению функции оценки.

11. В таблице 1 представлена ретроспективная оценка расходов Структуры «ООН-женщины» на оценочную деятельность в период с 2011 года по 2013 год. В 2013 году на осуществление функции оценки было инвестировано 1,3 процента от общей суммы расходов Структуры «ООН-женщины». Из этой суммы 59 процентов составляют расходы независимого Управления по вопросам оценки, а 34 процента расходов связаны с децентрализованными оценками (см. таблицу 1). Остальные 7 процентов пришлось на долю различных отделов в Центральных учреждениях. Однако Управление по оценке высказалось за необходимость дополнительных руководящих указаний для предоставления более систематических и точных отчетов о расходах через финансовую систему «Атлас» и в настоящее время совместно с Отделом управления и административного руководства работает над этой проблемой.

Таблица 1

#### Тенденции в расходовании средств на оценочную деятельность (2011–2013 годы)

(В долл. США)

|  | 2011 год    | 2012 год    | 2013 год <sup>а</sup> |
|--|-------------|-------------|-----------------------|
| Общая сумма расходов                                     | 198 315 000 | 235 886 958 | 269 660 584           |
| Общая сумма расходов на оценку                           | 2 480 052   | 3 758 397   | 3 576 396             |
| Управление по вопросам оценки <sup>а</sup>               | 1 792 499   | 2 480 629   | 2 123 750             |
| Децентрализованная оценка                                | 687 553     | 1 277 768   | 1 226 729             |
| <b>Общий объем расходов на цели оценки (в процентах)</b> | <b>1,3</b>  | <b>1,6</b>  | <b>1,3</b>            |

Источник: данные на 2013 год, подготовленные с помощью системы «Атлас» Отделом управления и административного руководства; данные за 2011 и 2012 годы по децентрализованным оценкам подготовлены Управлением по вопросам оценки на основе представленных отделениями материалов.

<sup>а</sup> Эти цифры включают основные ресурсы, двухгодичный бюджет вспомогательных расходов/общезаконодательный бюджет и совместное несение расходов Управлением по вопросам оценки, в том числе расходов по персоналу.

## Ключевой оценочный показатель 2: людские ресурсы

12. Управление по вопросам оценки продолжало укреплять свой штат в Центральных учреждениях в Нью-Йорке; на сегодня в штат Управления входят в общей сложности девять сотрудников: пять сотрудников среднего звена категории специалистов, два сотрудника категории общего обслуживания и один консультант. Должность главного сотрудника по вопросам оценки была преобразована в новую должность директора по вопросам оценки (Д-1), и были приняты на работу два специалиста в области оценки (С-3). Была создана одна дополнительная должность специалиста по оценке (С-3); окончательное решение о замещении этой должности будет принято в 2014 году.

13. Кроме того, Управление по вопросам оценки укрепляет потенциал региональных отделений в области оценки и с этой целью объявило о замещении должности регионального специалиста по оценке (С-4) в регионе арабских государств и должности регионального специалиста по оценке (С-4) в регионе Западной и Центральной Африки; эти должности планируется заполнить в течение 2014 года. В общей сложности на децентрализованном уровне штат Управления по вопросам оценки насчитывает четыре региональных специалиста по оценке в региональных отделениях, расположенных в Бангкоке, Каире, Найроби и Панаме. Региональные специалисты находятся в непосредственном подчинении директора Управления по вопросам оценки, а также регионального директора.

Диаграмма 1

### Людские ресурсы для целей контроля и оценки с разбивкой по регионам



Источник: глобальная система надзора за проведением мероприятий в области оценки Структуры «ООН-женщины».

14. На уровне многострановых и страновых отделений прилагается ряд усилий для укрепления потенциала в области оценки, однако предстоит сделать еще многое. В 24 процентах децентрализованных отделений есть сотрудники/специалисты по вопросам контроля и оценки для оказания содействия в разра-

ботке и осуществлении планов децентрализованных оценок<sup>1</sup>. Из 17 имеющихся сотрудников/специалистов по вопросам контроля и оценки (см. диаграмму 1) 24 процента должностей не предполагают подписания срочного контракта, что приводит к высокой текучести кадров, которая может подрывать усилия по укреплению потенциала оценки и работу Управления. Хотя в 59 процентах всех многострановых и страновых отделений есть координаторы по вопросам контроля и оценки, эти сотрудники обеспечивают лишь минимальную поддержку в разработке и осуществлении планов децентрализованной оценки. Они не всегда обладают профессиональными знаниями в области оценки и отводят лишь малую часть своего времени на выполнение этой функции. По состоянию на конец 2013 года в 17 процентах от общего числа многострановых и страновых отделений не имелось координаторов по вопросам контроля и оценки.

15. Набор дополнительных сотрудников по вопросам контроля и оценки на уровне многострановых и страновых отделений имеет очень важное значение, особенно для отделений, осуществляющих обширные программы и осваивающих значительные средства, с точки зрения расширения их возможностей давать оценку программам, системам контроля и функции оценки на страновом уровне. Постоянная нехватка кадров специалистов в этой области существенно отразится на работе Структуры «ООН-женщины» в части проведения оценок и на ее способности обеспечивать учет гендерных аспектов при проведении совместных и/или общесистемных оценок на страновом уровне, в частности в ходе оценки Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

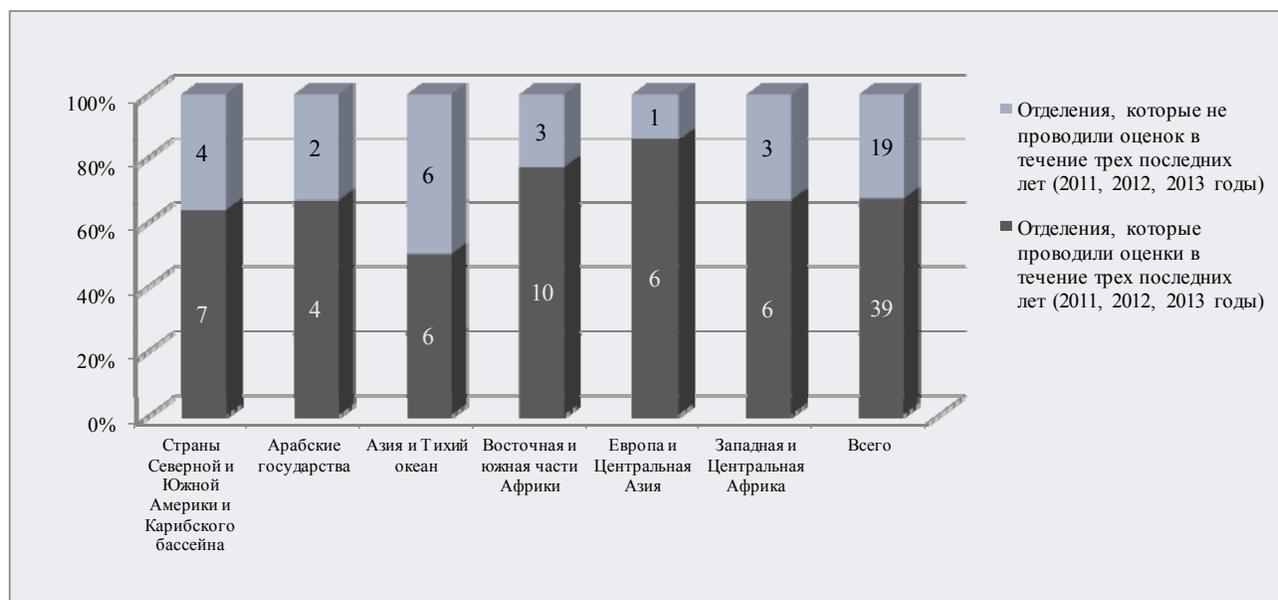
### **Ключевой оценочный показатель 3: сфера охвата и виды проводимых оценок**

16. Из 58 децентрализованных отделений 67 процентов провели по крайней мере одну оценку в период с 2011 по 2013 год, в то время как 33 процента не провели ни одной оценки (см. диаграмму 2). При том, что такой охват оценочной деятельностью является неплохим, такому недавно созданному подразделению, как Структура «ООН-женщины», требуется наладить систематический контроль и надзор, чтобы соответствовать требованиям политики в области оценки.

---

<sup>1</sup> В состав регионального отделения для восточной и южной частей Африки, странового отделения Уганды и многостранового отделения в Индии входят по два сотрудника по вопросам контроля и оценки. В результате в целом насчитывается 51 сотрудник/координатор по вопросам контроля и оценки. В 2013 году насчитывалось 58 децентрализованных отделений, состоящих из шести региональных отделений, 6 многострановых отделений и 46 страновых отделений, что явилось следствием последних событий, связанных с изменением региональной архитектуры.

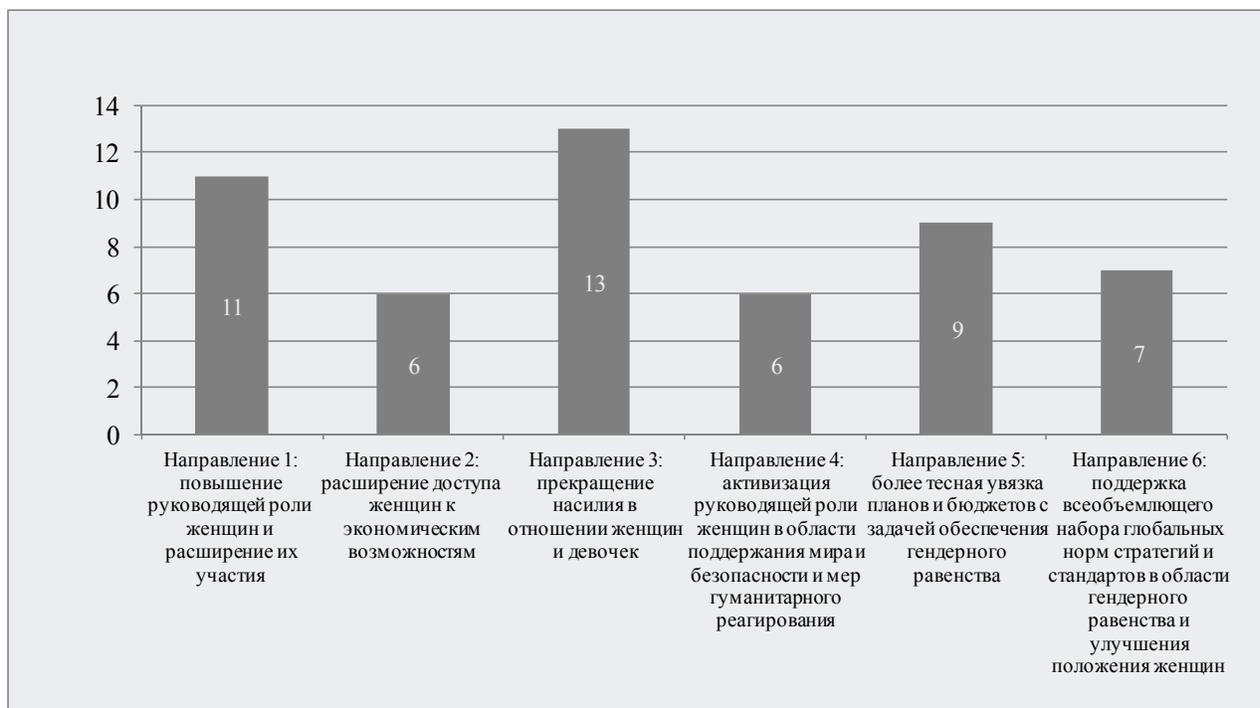
Диаграмма 2  
Охват оценочной деятельностью (2011–2013 годы) с разбивкой по регионам



Источник: глобальная система надзора за проведением оценочных мероприятий Структуры «ООН-женщины».

17. В тематическом плане оценку охватывают все направления стратегического плана, при этом объектом особого внимания является направление 3: искоренение насилия в отношении женщин и девочек (13 докладов) и направление 1: повышение руководящей роли женщин и расширение их участия (11 докладов). Каждому направлению работы посвящено по меньшей мере шесть докладов (см. таблицу 3).

Диаграмма 3  
**Распределение докладов, посвященных рассмотрению направлений работы стратегического плана**



Источник: глобальная система надзора и анализа деятельности по оценке Структуры «ООН-женщины».

18. Проведенные в 2013 году оценки позволили измерить эффективность работы, проделанной на различных уровнях: 50 процентов докладов были посвящены оценке результатов на заключительном этапе, 31 процент — на уровне мероприятий, а остальные 19 процентов — в основном на уровне программы общеорганизационных и совместных оценок, цель которых состоит в изучении вклада в достижение более долгосрочных результатов, как правило, с учетом работы Структуры «ООН-женщины» и предыдущих усилий Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ). В центре внимания в ходе значительного большинства оценок (69 процентов) находился вопрос о важности оценки результатов на высоком уровне, что является шагом на пути к укреплению управления, ориентированного на достижение конкретных результатов.

19. Из 27 проведенных в 2013 году оценок четверть пришлось на совместные оценки. Значимое участие отделений Структуры «ООН-женщины» в проведении совместных оценок является шагом в правильном направлении на пути к обеспечению согласованности действий Организации Объединенных Наций. Однако доклады об оценке, охарактеризованные как «очень хорошего качества», в основном составлялись под руководством Структуры «ООН-женщины». Это говорит о сложностях, связанных с проведением совместных оценок.

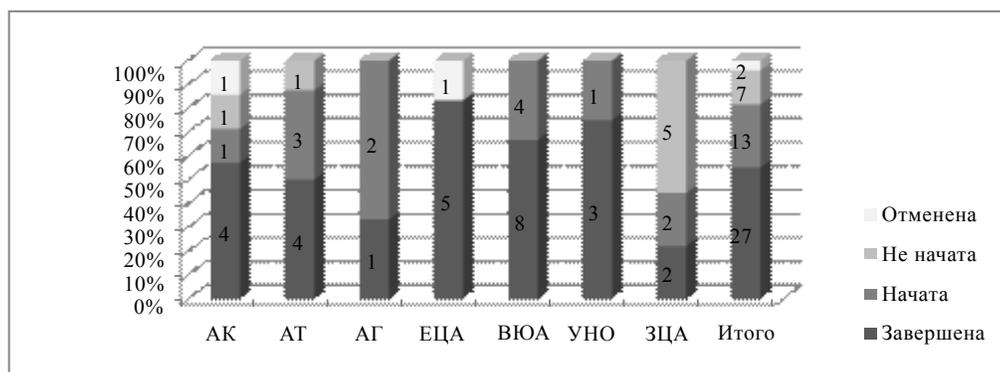
#### Ключевой оценочный показатель 4: показатель выполнения запланированных оценок

20. Показатель выполнения запланированных оценок в 2013 году составил 82 процента (55 процентов завершено, а 27 процентов — в процессе осуществления). Наибольшая доля выполненных или выполняемых оценок (30 процентов) приходится на страны восточной и южной частей Африки. За ними следуют Азия и Тихий океан (17,5 процента), Европа и Центральная Азия и Северная и Южная Америка и Карибский бассейн (12,5 процента каждый из регионов), Западная и Центральная Африка (10 процентов), регион арабских государств (7,5 процента). Доля общеорганизационной оценки составила 10 процентов<sup>2</sup>.

21. В общей сложности 18 процентов запланированных оценок не были выполнены, в том числе 14 процентов начатых оценок и 4 процента оценок, которые были отменены (см. таблицу 4). Из общего числа запланированных в 2013 году, но не начатых оценок 55 процентов приходится на Западную и Центральную Африку. Это можно объяснить тем, что не была учреждена должность специалиста по вопросам оценки, а региональное отделение и страновые отделения в 2013 году находились в процессе объединения.

Диаграмма 4

#### Уровень выполнения оценок в 2013 году



Источник: глобальная система надзора за проведением мероприятий в области оценки Структуры «ООН-женщины».

Сокращения: АК обозначает страны Северной и Южной Америки и Карибского бассейна; АТ — Азия и Тихий океан; АГ — Арабские государства; ЕЦА — Европа и Центральная Азия; ВЮА — Восточная и южная части Африки; УНО — Управление независимой оценки; и ЗЦА — Западная и Центральная Африка.

22. Систематическая разработка и утверждение планов контроля, оценки и исследований как часть подготовки стратегических записок/процесса составления ежегодного плана работы в четвертом квартале 2013 года позволили создать дополнительные системы для обеспечения выполнения запланированных оценок путем наращивания потенциала отделений в области проведения оце-

<sup>2</sup> Число страновых отделений в каждом регионе имеет большое значение для определения количества оценок по каждому региону.

нок и недопущения избыточного планирования оценок в 2014 году. Кроме того, в Азиатско-Тихоокеанском регионе в целях подготовки к будущим оценкам были проведены два полномасштабных мероприятия в области анализа оценочной деятельности.

**Ключевой оценочный показатель 5: показатель представления докладов о проведенных оценках для глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценки**

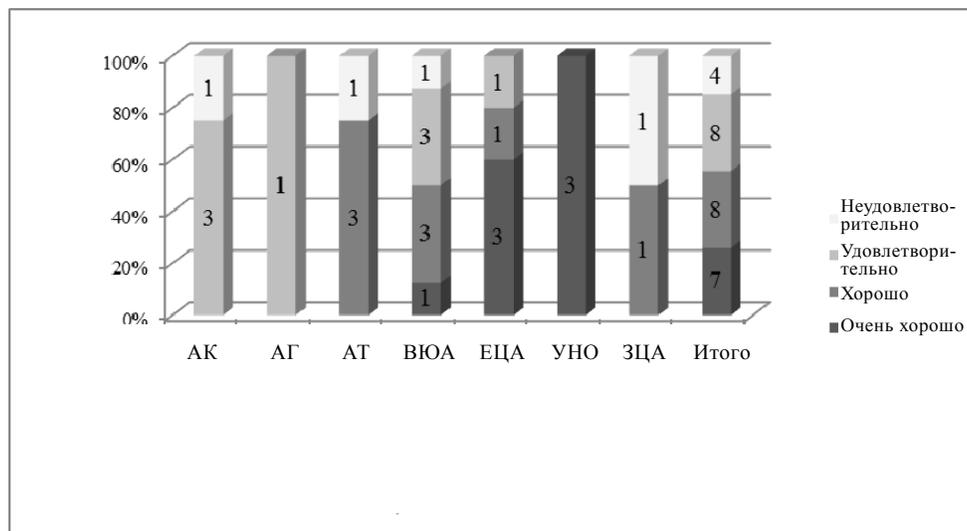
23. В соответствии с требованием разглашения и распространения информации, диктуемым политикой в области оценки, все отделения Структуры «ООН-женщины» должны загружать итоговые доклады об оценке в систему подотчетности и отслеживания использования результатов оценки (доступную по адресу [gate.unwomen.org](http://gate.unwomen.org)) в течение шести недель после завершения работы над ними. В 2013 году через эту систему в открытом доступе было размещено 100 процентов готовых докладов. Данные за предыдущие годы отсутствуют, поскольку система функционирует с 2012 года.

**Ключевой оценочный показатель 6: качество докладов об оценке**

24. Управление по вопросам оценки осуществляет ряд мер для обеспечения высокого качества оценок. В четвертом квартале 2013 года Управление внедрило у себя глобальную систему оценки и анализа оценочных докладов. Новая система полностью согласуется со стандартами подготовки оценочных докладов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и аналогичными методологиями оценки качества, используемыми другими подразделениями Организации Объединенных Наций. Как того требует общесистемный план действий Организации Объединенных Наций система оценки и анализа также включает показатели работы и оценку гендерной составляющей. В отличие от предыдущих лет сейчас новая система предполагает использование качественного подхода. Внедрение этого нового набора параметров и рейтинговой системы в сочетании с требованиями, изложенными в новой политике проведения оценки, затрудняет сопоставление качественного аспекта оценок по итогам 2013 года с этим же параметром оценок за предыдущие годы. Таким образом, нижеприведенные результаты представляют собой не что иное как результаты качественной составляющей оценки за 2013 год.

25. В проведенном внешним независимым обозревателем мета-анализе дается обзор общего качества всех завершенных в 2013 году оценок (см. таблицу 5). Согласно этому обзору качество 85 процентов оценочных докладов получило «удовлетворительную» и более высокую оценку. Качество 26 процентов докладов было оценено как «очень хорошее», превышающее стандарты качества по многим параметрам. Это означает, что отделения могут в достаточной степени полагаться на доклады с результатами оценки при составлении научно обоснованных планов и программ и организации обучения. Однако качество четырех докладов (15 процентов) было оценено как «неудовлетворительное». Это говорит о необходимости дальнейшего систематического наращивания потенциала оценки, особенно на децентрализованном уровне.

Диаграмма 5  
**Качество оценок 2013 года**



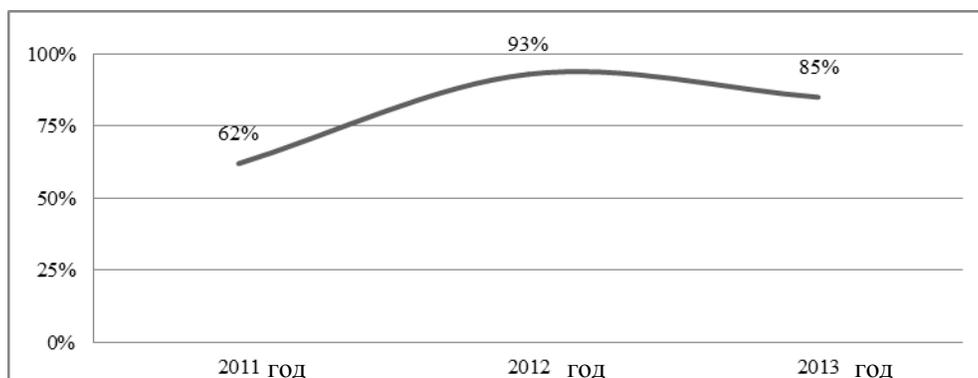
*Источник:* глобальная система надзора за проведением мероприятий в области оценки Структуры «ООН-женщины».

*Сокращения:* АК обозначает страны Северной и Южной Америки и Карибского бассейна; АГ — Азия и Тихий океан; АГ — Арабские государства; ЕЦА — Европа и Центральная Азия; ВЮА — Восточная и южная части Африки; УНО — Управление независимой оценки; и ЗЦА — Западная и Центральная Африка.

#### **Ключевой оценочный показатель 7: использование оценки, включая меры реагирования со стороны руководства**

26. Структура «ООН-женщины» поощряет использование оценки, требуя от руководства представления отчетов по результатам всех оценок. Отчеты руководства загружаются в систему подотчетности и отслеживания результатов оценки в открытом доступе. В 2013 году доля завершения оценок с представлением руководством отчетов по их результатам составила 85 процентов, что меньше, чем в 2012 году (93 процента) (см. таблицу 6). По четырем оценкам отчеты руководства еще не поступили, две из этих оценок были совместными оценками программ. Задержки с составлением и размещением отчетов руководством частично объясняются сложностями, связанными с совместным составлением отчетов.

Диаграмма 6  
Тенденции в области предоставления отчетов руководством

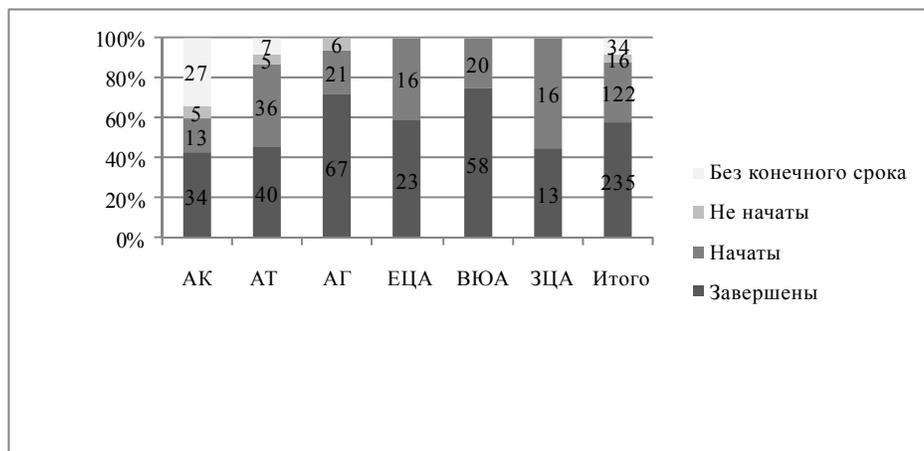


Источник: глобальная система надзора за проведением мероприятий по оценке Структуры «ООН-женщины».

27. Структура «ООН-женщины» также отслеживает ход предоставления отчетов руководством в качестве одного из способов обеспечить выполнение вынесенных рекомендаций. Показатель, составляющий 407 мероприятий<sup>3</sup>, осуществленных в 2012 году, согласованных с отчетами руководства, составил 88 процентов (58 процентов завершены и 30 процентов в стадии осуществления), 4 процента не были начаты и 8 процентов не имеют установленного крайнего срока (см. таблицу 7).

<sup>3</sup> Из общего числа 431 ключевого мероприятия, о которых было доложено в 2012 году, осуществление 24 основных мероприятий было прекращено, поскольку они потеряли свою актуальность.

Диаграмма 7  
**Статус выполнения ключевых мероприятий по итогам оценки в 2012 году, согласованный с отчетами руководства, с разбивкой по регионам**



*Источник:* глобальная система надзора за проведением мероприятий в области оценки Структуры «ООН-женщины».

*Сокращения:* АК обозначает страны Северной и Южной Америки и Карибского бассейна; АТ — Азия и Тихий океан; АГ — Арабские государства; ЕЦА — Европа и Центральная Азия; ВЮА — Восточная и южная части Африки; и ЗЦА — Западная и Центральная Африка.

28. Помимо механизма предоставления отчетов руководством Структура «ООН-женщины» поощряет использование общеорганизационных оценок путем подготовки и распространения результатов оценок, опубликования докладов и справок по политике оценки и путем проведения веб-семинаров на эту тему, а также путем активного общения с заинтересованными сторонами в ходе конференций по вопросам оценки через рассылку электронных сообщений постоянным адресатам и поддержание связи с межучрежденческими платформами, такими как Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития.

### С. Общеорганизационные оценки

29. С целью создания согласованной основы для генерирования полезных фактических данных об актуальности, эффективности, результативности и, насколько это возможно, воздействии и устойчивости работы на систематической основе в соответствии со стратегическим планом Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы Управление по вопросам оценки разработало план общеорганизационной оценки на 2014–2017 годы, который будет представлен на ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2014 года.

30. Согласно общеорганизационному плану оценки в период 2014–2017 годов общеорганизационные оценки будут проводиться под руководством Управления по вопросам оценки в соответствии со стратегическим планом на 2014–2017 годы. Последним предусматривается проведение в общей сложности

16 общеорганизационных оценок в течение четырех лет, в том числе 7 основных оценок, 5 оценок более узкой направленности и 4 мета-анализов децентрализованных оценок.

31. План обеспечивает всеобъемлющий охват ключевых областей достижения результатов стратегического плана путем дачи оценки работе по всем его тематическим направлениям, включая развитие и организационную эффективность и результативность, координацию и нормативную деятельность. Предлагаемый общеорганизационный план оценки учитывает результаты общеорганизационных оценок, которые уже состоялись в рамках общеорганизационного плана оценки на 2012–2013 годы, в частности оценки вклада Структуры «ООН-женщины» в предотвращение насилия в отношении женщин (ее результаты представлены на второй очередной сессии в 2013 году), оценки вклада Структуры в повышение руководящей роли женщин и активизацию их участия в поддержании мира и безопасности и в гуманитарной деятельности (результаты представлены на первой очередной сессии 2014 года), а также совместной оценки общих программ по обеспечению гендерного равенства в рамках системы Организации Объединенных Наций, результаты которой будут представлены Совету в 2014 году.

#### **D. Укрепление системы децентрализованной оценки и внутреннего потенциала оценки**

32. На долю полевых отделений приходится 89 процентов всех оценок Структуры «ООН-женщины», что свидетельствует о децентрализованном характере работы организации. Благодаря этому с помощью функции оценки генерируются контекстуальные фактические данные, которые с наибольшей вероятностью будут использоваться представителями директивных органов при разработке национальной политики по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Однако это также создает проблемы с обеспечением соответствия оценки согласованным на международном уровне стандартам оценки, подобным тем, которые были одобрены Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки.

33. Для решения этой проблемы Структура «ООН-женщины» использует системный подход к укреплению функции оценки. Управление по вопросам оценки, Отдел по программам Структуры «ООН-женщины» и региональные отделения работают вместе друг с другом над укреплением децентрализованной функции оценки по ряду следующих направлений: повышение эффективности стратегического планирования оценок, поощрение и поддержка высокого качества оценок, более эффективное использование результатов оценок и повышение эффективности мер реагирования, принимаемых руководством, а также укрепление внутреннего потенциала оценки.

34. В дополнение к созданию глобальной системы надзора за проведением оценки в декабре 2013 года в рамках Управления по вопросам оценки приступила к работе глобальная система оценки анализа оценочных докладов в целях повышения качества и более широкого распространения практики децентрализованных оценок. В системе оценки и анализа докладов в качестве основы для обзора и оценки используются стандарты, которых придерживается Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в отношении оценочных

докладов, добиваясь одновременно соблюдения конкретных стандартов, имеющих непосредственное отношение к работе Структуры «ООН-женщины». Эта система обеспечивает проведение независимой оценки качества и полезности оценочных докладов. Кроме того, она способствует накоплению знаний путем обобщения результатов оценки, распространения передовой практики и опыта и укреплению организационно-кадровой базы соответствующих отделений, которые получают конкретные и практические советы, как повысить качество и полезность оценок в будущем. В целях обеспечения подотчетности руководства и транспарентности при проведении оценок Управление по вопросам оценки поддерживает работу глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок, представляющую из себя государственную онлайн-систему анализа оценочных докладов и соответствующих отчетов руководства.

35. Управление по вопросам оценки, главным образом силами своих региональных специалистов в области оценки, оказывает поддержку и техническую помощь отделениям на местах в повышении эффективности управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, и культуры оценки, а также в выполнении требований, налагаемых политикой в области оценки. Такая поддержка охватывает такие области, как подготовка планов децентрализованной оценки вместе со сметой расходов, разработка правил проведения оценки и подготовка оценочных докладов, распространение оценочных докладов и использование глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов оценок. По специальному запросу подразделениями Центральными учреждениями оказывается также консультативная помощь.

36. В целях укрепления стратегического планирования проведения оценок на децентрализованном уровне Управление по вопросам оценки приняло участие в обзоре стратегических записок региональных, многострановых и страновых отделений, которые также включали планы мониторинга, оценки и исследований. В результате все региональные, многострановые и страновые отделения разработали многолетние планы децентрализованной оценки вместе со сметой расходов в увязке со своими соответствующими стратегическими записками. Утверждение планов мониторинга, оценки и исследований, а также стратегических записок является позитивным моментом в деле демонстрации приверженности осуществлению функции оценки на институциональном уровне.

37. В качестве неотъемлемой части своих внутренних усилий по наращиванию потенциала Управление по вопросам оценки организовало учебные мероприятия с охватом более чем 250 сотрудников Структуры «ООН-женщины» в Африке, Северной и Южной Америке и Карибском бассейне, Азии и Тихоокеанском регионе и в регионе арабских государств. Организация учебных мероприятий позволила провести интенсивный обмен знаниями и опытом по вопросам гендерно ориентированной оценки, совместных программ и управления, ориентированного на конкретные результаты. В интернет-семинарах, организованных Управлением по вопросам оценки вместе с другими партнерами, приняли участие более 100 сотрудников. Кроме того, Управление поддерживало работу онлайн-сети по контролю и оценке в целях содействия обмену информацией и опытом по вопросам контроля и оценки среди сотрудников Структуры «ООН-женщины». Во всем мире число участников сети достигло 134 человек.

### **III. Координация общесистемной оценки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

38. Структура «ООН-женщины» была учреждена решением Генеральной Ассамблеи с целью активизации деятельности системы Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» играет ведущую роль в координации общесистемной деятельности и обеспечении подотчетности на этом направлении работы. Генеральная Ассамблея в резолюции 67/226 о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций призвала Структуру «ООН-женщины» и прочие организации развивать свой потенциал оценки. Структура «ООН-женщины» поддерживает общесистемную координацию оценки ситуации с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин главным образом в шести областях, указанных ниже.

#### **A. Поощрение проведения гендерно ориентированной оценки с помощью Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки**

39. Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки является действующей на добровольной основе сетью, которая объединяет подразделения, отвечающие за проведение оценки в системе Организации Объединенных Наций. Она помогает повысить актуальность, действенность, эффективность, результативность и устойчивость в работе системы Организации Объединенных Наций путем поощрения проведения и повышения эффективности оценки. Основная задача Группы заключается в том, чтобы разрабатывать и пропагандировать общие нормы и стандарты для всех проводимых в Организации Объединенных Наций оценок. Нормы и стандарты Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки используются для повышения квалификации сотрудников-специалистов в области функции оценки Организации Объединенных Наций, что помогает организациям системы Организации Объединенных Наций наращивать свою базу знаний и повышать эффективность и оперативность работы всей Организации Объединенных Наций.

40. Отдавая себе отчет в быстро меняющейся обстановке в мире, Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки заказала проведение независимой оценки своей деятельности. По результатам оценки в адрес Группы были вынесены рекомендации о целесообразности расширения ее партнерских связей с другими профессиональными оценочными сетями и организациями, пересмотра структур управления и принятия решений и выработке целенаправленной стратегии.

41. В результате Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки разработала новую стратегию на период 2014–2019 годов. Эта стратегия определяет курс будущей работы Группы на основе ее последних достижений. Роль и приоритеты Группы изменились и приобрели большую актуальность и теперь способствуют проведению реформы Организации Объединенных Наций, обеспечивая, чтобы: а) функции оценки и результаты оценки рабо-

ты учреждений Организации Объединенных Наций соответствовали нормам и стандартам Группы по вопросам оценки; b) организации системы Организации Объединенных Наций и партнеры использовали функцию оценки для повышения подотчетности и организации учебной работы; c) результаты оценки использовались при разработке общесистемных инициатив Организации Объединенных Наций и определении потребностей; и d) Группа пользовалась помощью и советом профессионального глобального сообщества специалистов в области оценки и участвовала в его работе.

42. В конце 2013 года директор Управления по вопросам оценки Структуры «ООН-женщины» был избран заместителем Председателя Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки с конкретным мандатом направлять усилия Группы в рамках реализации повестки дня, пользуясь помощью и советом профессионального глобального сообщества специалистов в области оценки и участвуя в его работе. Структура «ООН-женщины» воспользуется этой возможностью для усиления взаимодействия между членами Группы и глобальным сообществом специалистов по вопросам оценки в интересах повышения уровня профессионализма при проведении оценки, в том числе гендерно ориентированных оценок.

43. В 2013 году Управление по вопросам оценки участвовало в работе Группы по вопросам оценки Организации Объединенных Наций по следующим направлениям:

a) Управление по вопросам оценки совместно с Группой руководило работой Целевой группы по наращиванию национального потенциала в области оценки, по результатам которой был подготовлен и опубликован (на английском, французском и испанском языках) доклад с практическими рекомендациями по укреплению национальных систем оценки. В удобной для пользователей форме в документе приводится информация о передовой практике укрепления национальных систем оценки, а также даются практические советы о том, где и как учреждения Организации Объединенных Наций могут поддерживать укрепление национального потенциала оценки. Кроме того, в партнерстве с «ЭвалПартнерз» были опубликованы доклады по таким темам, как «Оценка и гражданское общество» и «Добровольные организации для проведения профессиональных оценок: использование опыта Африки, Северной и Южной Америки, Азии, Австралии, Европы и Ближнего Востока», где особое внимание уделялось общей концептуальной базе развития национального потенциала в области оценки и обмену передовым опытом работы между организациями гражданского общества;

b) Управление по вопросам оценки активно участвовало в работе Целевой группы по вопросам оценки нормативной деятельности над подготовкой итогового варианта «Справочника для проведения оценок нормативной деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций» и обеспечило включение в него всех необходимых гендерно ориентированных элементов оценки нормативной деятельности. Управление по вопросам оценки также приняло участие в работе Целевой группы по оценке эффективности;

c) в целях организации учебной работы и укрепления базы знаний в области оценки Управление по вопросам оценки внесло свой вклад в работу Группы по управлению знаниями Группы, перед которой поставлена задача создания благоприятных условий для обмена информацией между членами Груп-

пы. В актив Группы управления знаниями следует записать успешное начало работы сообщества практики Группы, объединяющего порядка 150 членов. Она также оказала существенную помощь в организации семинаров и рабочих совещаний, в рамках которых Структура «ООН-женщины» организовала работу веб-семинара по оценочному показателю общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

## **В. Общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин: систематизация и согласование отчетности по оценке**

44. Конечная цель оценочного показателя общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин заключается в обеспечении соблюдения всеми подразделениями системы Организации Объединенных Наций требований о включения составляющей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в их соответствующие оценки. В 2013 году на своем ежегодном общем собрании Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки поддержала предложение об экспериментальном использовании технических записок и таблиц результатов для выработки оценочного показателя общесистемного плана действий с целью обеспечения более систематической и согласованной отчетности на основе использования единого механизма, что также позволяет повысить сопоставимость данных в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

45. Для оказания непосредственной поддержки в работе по экспериментальному использованию руководства и оценочных карточек Управление по вопросам оценки организовало учебные мероприятия, в том числе веб-семинары, и создало справочную службу по вопросам общесистемного плана действий.

46. В 2013 году по оценочному показателю общесистемного плана действий в общей сложности отчитались 58 учреждений. 29,3 процента организаций, отчитавшихся по этому конкретному показателю, сообщили, что они «удовлетворяют требованиям» и 29,3 процента, что «практически удовлетворяют требованиям». Лишь 3,4 процента учреждений сообщили о «превышении требований» и 12,1 процента, что «не удовлетворяют требованиям». В общей сложности 25,9 процента учреждений сообщили, что не используют этот показатель либо в силу того, что вообще не проводят оценок, либо по причине сложного технического характера работы данного учреждения.

47. По итогам внешнего независимого анализа всех общеорганизационных и децентрализованных оценок Структура «ООН-женщины» сообщила, что «удовлетворяет требованиям» оценочного показателя общесистемного плана действий. Согласно результатам обзора, Структура «ООН-женщины» добилась наибольших успехов в части критерия методологии, где она превысила требования. В целом все подразделения соответствуют критерию подготовки, а критерий использования докладов почти соответствует норме. Основная проблема, с которой сталкивается Структура «ООН-женщины», заключается в разработке четких планов распространения результатов оценки на децентрализованном уровне. Здесь следует активнее использовать результаты оценки и рекоменда-

ции для поощрения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

### **С. Политика общесистемной оценки**

48. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [67/226](#) просила Генерального секретаря создать временный механизм координации проведения общесистемной оценки оперативной деятельности Организации Объединенных Наций в целях развития и выработать политику проведения независимой общесистемной оценки такой деятельности. Цель общесистемной политики оценки заключается в создании общей и согласованной в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций институциональной основы для проведения независимых общесистемных оценок оперативной деятельности Организации Объединенных Наций в целях развития. Управление по вопросам оценки оказало помощь в проведении консультаций на тему разработки общесистемной политики в области оценки с подключением к ним Группы Организации Объединенных Наций по оценке, уделив, в частности, особое внимание учету вопросов гендерного равенства при разработке норм и стандартов проведения общесистемной оценки.

### **Д. Укрепление региональных групп Организации Объединенных Наций по вопросам оценки**

49. В 2013 году Управление по вопросам оценки активно участвовало в работе региональных групп Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в целях укрепления их потенциала и базы знаний в области оценки, в том числе гендерно ориентированной оценки, на региональном уровне. Так, в сотрудничестве с Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Программой Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) Управление по вопросам оценки обеспечивало руководство в связи с началом работы межучрежденческой сети по оценке в Найроби. В странах Северной и Южной Америки и Карибского бассейна Структура «ООН-женщины» возглавила усилия Межучрежденческой рабочей группы по вопросам контроля и оценки Организации Объединенных Наций и внесли свой вклад в работу Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и проведению оценки в регионе. Аналогичным образом, в Азиатско-Тихоокеанском регионе Управление внесло свой вклад в разработку программы курсов профессиональной подготовки по вопросам межучрежденческой оценки для Группы Организации Объединенных Наций по оценке для Азии и Тихого океана (ГОООНВР). Эта и прочая аналогичная работа в других регионах позволила охватить более 450 сотрудников Организации Объединенных Наций и других партнеров. Участие в работе таких региональных платформ способствовало обеспечению слаженности в работе системы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и учета гендерной проблематики.

## Е. Оказание поддержки в проведении совместных оценок и оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития

50. Помимо совместной оценки совместных программ по гендерной проблематике на общеорганизационном уровне Структура «ООН-женщины» также оказывает Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и целевым группам по вопросам наблюдения и оценки страновых групп Организации Объединенных Наций на страновом уровне поддержку в проведении оценки. Кроме того, в 2013 году четверть оценок Структуры «ООН-женщины» пришлось на совместные оценки.

## Ф. Портал по вопросам оценки гендерного равенства: фактическая информация в Интернете

51. В течение всего 2013 года число оценок, доступных на портале оценки гендерного равенства, продолжало увеличиваться. В настоящее время эта база данных содержит 352 доклада от 55 различных учреждений (рост на 20 процентов по сравнению с 2012 годом), при этом увеличилось число докладов от арабских государств (рост на 45 процентов), из Африки (рост на 43 процента), Европы и Центральной Азии (рост на 25 процентов), Северной и Южной Америки и Карибского бассейна (рост на 21 процент), Азиатско-Тихоокеанского региона (рост на 12 процентов) и на глобальном уровне (рост на 8 процентов) (см. таблицу 2). Эта база данных была обновлена, и пользователи теперь имеют возможность присоединиться к сообществу специалистов-практиков и предоставлять свои доклады на ежегодной основе. Содержащаяся в помещенных на портале докладах об оценке информация о накопленном опыте и передовой практике будет проанализирована и обобщена в ходе совместного системного обзора, который начнется в 2014 году.

Таблица 2

### Оценки положения в области гендерного равенства по регионам

| Регион                    | 2012 год   | 2013 год   |
|---------------------------|------------|------------|
| Африка                    | 44         | 63         |
| Северная и Южная Америка  | 28         | 34         |
| Арабские государства      | 24         | 35         |
| Азия и Тихий океан        | 77         | 87         |
| Европа и Центральная Азия | 31         | 39         |
| Во всем мире              | 87         | 94         |
| <b>Всего</b>              | <b>291</b> | <b>352</b> |

Источник: портал по вопросам оценки гендерного равенства.

## **IV. Поддержка национального и регионального потенциала в области гендерно ориентированной оценки**

### **A. «ЭвалПартнерз»: инновационное глобальное партнерство для укрепления потенциала оценки на национальном и региональном уровнях**

52. Хотя Структура «ООН-женщины» является одним из основателей «ЭвалПартнерз», глобальной инициативы по созданию партнерства в целях укрепления национального и регионального потенциала разработки системы оценки, основанной на принципе справедливости и имеющей гендерную направленность, и принимает активное участие в работе партнерства его создания, в 2013 году Структура «ООН-женщины» начала представлять организации системы Организации Объединенных Наций в рамках партнерства «ЭвалПартнерз», сменив на этом посту Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). Партнерство, возглавляемое совместно Структурой «ООН-женщины» и Международной организацией сотрудничества в области оценки (всемирной федерацией, в состав которой входят 150 организаций-добровольцев, профессионально занимающихся оценкой), представляет собой сеть из 55 организаций, объединившихся для того, чтобы в полной мере задействовать преимущества каждой организации, включая, в частности, все региональные организации, занимающиеся профессиональной оценкой; учреждения Организации Объединенных Наций (Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, Программа развития Организации Объединенных Наций, Структура «ООН-женщины», ЮНИСЕФ и Программа добровольцев Организации Объединенных Наций); правительства стран глобального Юга и Севера, (Испании, Мексики, Соединенных Штатов Америки, Финляндии, Швейцарии и Шри-Ланки); сеть органов по оценке деятельности в области развития («ЭвалНет») Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития; многосторонние банки (Африканский банк развития); частные фонды (Фонд Рокфеллера и Фонд «МастерКард»); и другие основные заинтересованные стороны<sup>4</sup>.

53. Руководствуясь концептуальными рамками укрепления национального потенциала оценки, разработанными лидерами из Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, Всемирного банка, Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Международной организацией сотрудничества в области оценки в контексте инициативы «ЭвалПартнерз», в рамках которой ставится задача: а) создать более благоприятные условия для проведения оценки; б) укрепить институциональный потенциал в области направления запросов о проведении оценок, их проведения и использования их результатов; и с) развивать индивидуальный потенциал специалистов проводить достоверные и полезные гендерно ориентированные оценки.

---

<sup>4</sup> Дополнительную информацию о «ЭвалПартнерз» можно найти по адресу [www.mymande.org/evalpartners](http://www.mymande.org/evalpartners); информация о публикациях, мероприятиях и учебных курсах, о которых говорится в разделе IV настоящего доклада размещена на портале «MyM&E» [www.mymande.org](http://www.mymande.org).

## **В. Создание более благоприятных условий для проведения оценки путем объявления 2015 года Международным годом оценки**

54. «ЭвалПартнерз» — широкомасштабное и диверсифицированное партнерство, обеспечивающее сотрудничество в целях проведения высококачественных гендерно ориентированных оценок на международном, региональном и национальном уровнях. В 2013 году старшие руководители организаций-добровольцев, занимающихся проведением профессиональной оценки, из числа развивающихся и развитых стран и учреждений Организации Объединенных Наций провели совещание для разработки стратегии по созданию более благоприятных условий для проведения оценки.

55. Стратегия нацелена на повышение заинтересованности в проведении высококачественных гендерно ориентированных оценок и использование их результатов для выработки государственной политики на глобальном и национальном уровнях. В этой связи партнерство «ЭвалПартнерз» на Международной конференции по вопросам национального потенциала оценки, состоявшейся в Сан-Паулу, Бразилия, в 2013 году, объявило 2015 год Международным годом оценки. В результате 160 участников из 63 стран взяли на себя обязательство содействовать повышению спроса на проведение оценок и использованию их результатов в своих странах и организациях, в том числе путем объявления 2015 года Международным годом оценки в собственных странах. В настоящий момент 15 стран заявили о наличии планов по проведению Года оценки. На глобальном уровне Группа Организация Объединенных Наций по вопросам оценки в ходе своего ежегодного общего собрания в 2013 году также поддержала эту идею, а Генеральный секретарь в ходе недели оценки, проведенной Группой в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций, выступил с докладом о стратегической важности оценки, подчеркнув в нем, что оценка является «важной задачей. Нынешняя ограниченность бюджетных средств делает эту задачу еще более важной, чем когда-либо. Все мы несем ответственность за укрепление функции оценки».

56. В целях содействия осуществлению инициатив на местном и национальном уровнях «ЭвалПартнерз», Структура «ООН-женщины» и Международная организация по вопросам сотрудничества в области оценки вместе с Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и Сетью органов по оценке деятельности в области развития Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития опубликовали практическое руководство для национальных субъектов по вопросам разработки собственной стратегии информационно-пропагандистской деятельности, увязанной с местными условиями.

57. Цель объявления 2015 года Международным годом оценки состоит в содействии организации на международном и национальном уровнях обсуждения роли оценки в процессе благого управления с точки зрения обеспечения справедливого развития человеческого потенциала. Это позволит включить вопрос оценки в общую систему стратегического планирования, в том числе будет способствовать росту осознания значения использования оценки в процессах, связанных с реализацией будущих целей в области устойчивого развития на международном и национальном уровнях.

**С. Укрепление институционального потенциала в области направления запросов о проведении оценок, управления этой деятельностью и использование ее результатов**

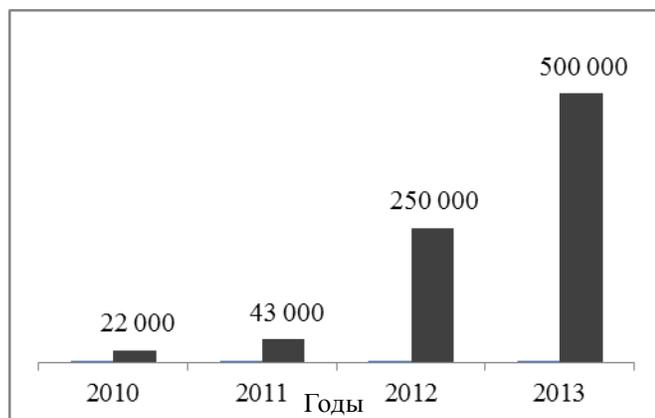
58. В 2013 году сотрудники «ЭвалПартнерз» составили международный реестр региональных и национальных организаций, на добровольной основе занимающихся профессиональной оценкой. Всего было установлено 155 таких организаций в 110 странах, насчитывающих в общей сложности 34 000 членов, и был проведен ряд тематических исследований, результаты которых были опубликованы и распространены.

59. Для использования и дальнейшего развития имеющегося потенциала «ЭвалПартнерз» приступило к реализации программы взаимной поддержки на коллегиальном уровне. Данная программа помогла 32 национальным и 6 региональным добровольческим организациям, занимающимся профессиональной оценкой, оказать друг другу поддержку путем обмена соответствующим опытом в области наставничества на коллегиальном уровне. Основываясь на успехе программы и принципе краудсорсинга, «ЭвалПартнерз» также приступило к реализации инновационного проекта по стимулированию идей, нацеленных на укрепление потенциала в области направления запросов на проведение оценок и использование их результатов в работе директивных органов. Одна из пяти признанных наиболее успешными идей существенно помогла в создании Форума парламентариев по оценке развития в Южной Азии, цель которого состоит в стимулировании направления запросов на разработку национальных стратегий оценки и эффективных национальных систем оценки в странах Южной Азии.

**Д. Повышение индивидуальных возможностей специалистов проводить достоверные и полезные гендерно ориентированные оценки**

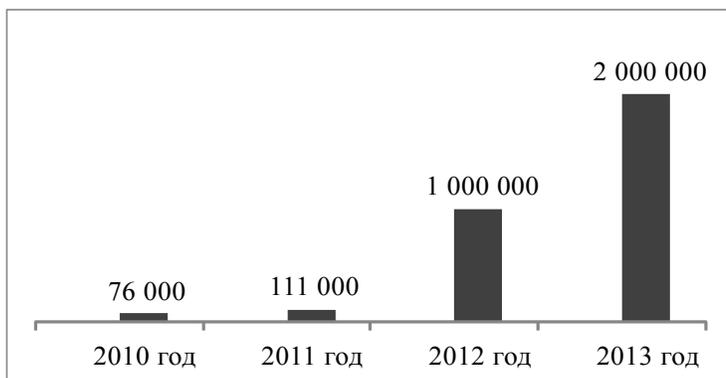
60. «ЭвалПартнерз» также содействовало реализации глобальных учебных программ по вопросам оценки, главным образом путем повышения эффективности работы своего веб-портала «МуМ&Е», удобной для пользования системы управления знаниями, с задачей укрепления национального потенциала в области оценки. Данный портал является не только средством обучения, он также способствует повышению эффективности работы глобального сообщества специалистов в области оценки, одновременно способствуя обобщению передового опыта и извлеченных уроков. За короткое время он быстро превратился в глобальный центр по наращиванию национального потенциала оценки.

Диаграмма 8  
Совокупное число посетителей платформы «ЭвалПартнерз»



Источник: статистические данные «МуМ&Е», декабрь 2013 года.

Диаграмма 9  
Совокупный объем загрузки страниц с платформы «МуМ&Е»



Источник: статистические данные «МуМ&Е», декабрь 2013 года.

61. Совокупное число посетителей возросло с 22 000 человек в 2010 году до 500 000 в 2013 году; посетители представляют более 168 стран. Объем загруженных страниц с 76 000 в 2010 году увеличился до 2 000 000 в 2013 году.

62. Этих результатов удалось достигнуть благодаря стратегическому и эффективному использованию новых технологий. С момента начала работы портала «Эвал Партнерз» провело 44 веб-семинара в режиме реального времени с охватом в общей сложности 3300 человек. На основе полученных от участников отзывов «Эвал Партнерз» приняло решение о разработке новаторской стратегии охвата тысяч специалистов по оценке в развивающихся странах эффективным с экономической точки зрения методом онлайн-курса по вопросам оценки процесса развития, рассчитанного на широкую аудиторию.

63. По состоянию на конец 2013 года совокупная аудитория курса составила 18 000 зарегистрированных участников из 178 стран. Хотя курс был разработан главным образом для специалистов в области оценки из развивающихся стран, благодаря своей высокой популярности он привлек к участию в нем специалистов в области оценки из развитых стран: 69 процентов аудитории приходится на развивающиеся страны, а 31 процент — на развитые страны. Несмотря на опасения, связанные с низкими темпами подключения к Интернету в Африке, на этот регион пришла самая большая группа участников: 36 процентов из Африки, 20 процентов — из Азии, 25 процентов — из Северной Америки, Латинской Америки и Карибского бассейна, 15 процентов — из стран Европы и 4 процента — из Океании.

64. С точки зрения организационной принадлежности участники работают в различных типах организаций: 28 процентов — в организациях гражданского общества, 21 процент — в организациях системы Организации Объединенных Наций, 16 процентов — в частном секторе, 17 процентов — в правительственных структурах, 9 процентов в университетах, а остальные 9 процентов числятся как «прочие организации».

65. Курс оказался очень эффективным с точки зрения затрат. Хотя сами курсы являются бесплатными для всех участников, общая сумма расходов «Эвал Партнерз» на одного участника составляет примерно 5 долл. США. Однако эта сумма включает первоначальные расходы на разработку платформы электронного обучения. Ежегодные расходы на поддержание работы всей программы, за исключением первоначальных расходов, составляют 3 долл. США на участника.

## **Е. Партнерские отношения с региональными организациями**

66. Независимое Управление по вопросам оценки занималось налаживанием партнерских связей с национальными и региональными сетями оценки. В течение отчетного периода Управление укрепило свои партнерские связи с африканской сетью специалистов в области гендерной оценки и оценки развития, сетью мониторинга, оценки и систематизации в Латинской Америке и Карибском бассейне и сообществом специалистов в области оценки в Южной Азии. Управление также организовывало мероприятия с участием специалистов на глобальном и региональном уровнях, например в рамках проводимого раз в два года в Южной Азии совещания по вопросам оценки в Непале, в серии гендерных «круглых столов» и оценок в Южной Азии, организованных в партнерстве с другими организациями системы Организации Объединенных Наций и программой региональных центров «Клиар» по изучению результатов оценок, пользующейся поддержкой Всемирного банка, в одиннадцатой конференции сети контроля и оценки в Латинской Америке и Карибском бассейне, состоявшейся в Перу, и в международной конференции по национальным потенциалам оценки в Бразилии. В Африке Управление организовало совещание по обеспечению учета вопроса гендерного равенства и прав человека при проведении оценки в ходе национальной недели контроля и оценки в Кении.

## **V. Предлагаемая программа работы независимого Управления по вопросам оценки на 2014 год**

67. Программа работы на 2014 год приведена в соответствии с политикой в области оценки и направлена на повышение оперативной эффективности и действенности работы по реализации стратегического плана Структуры «ООН-женщины». Она целиком согласуется с задачами стратегического плана на 2014–2017 годы, в соответствии с которым от независимого Управления по вопросам оценки требуется разрабатывать ежегодный план работы с указанием процессов, мероприятий и результатов, которые должны быть реализованы в четырех основных областях, о которых говорится ниже.

### **A. Внедрение эффективных систем общеорганизационной оценки**

68. Структура «ООН-женщины» будет поддерживать и повышать эффективность работы систем общеорганизационной оценки планирования, оценок их проведения и использования их результатов. Управление по вопросам оценки будет работать над укреплением систем управления оценками и приданием функции оценки надежного характера. Управление приступит к проведению двух крупных общеорганизационных оценок: а) формативной тематической оценке роли Структуры «ООН-женщины» в деле расширения экономических прав и возможностей женщин и б) совместного систематического обзора вопросов гендерного равенства в процессе развития. Объединенная инспекционная группа даст внешнюю оценку функции оценки учреждений Организации Объединенных Наций, а Группа по вопросам оценки Организации Объединенных Наций проведет коллегиальный обзор политики Структуры в области оценки.

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

69. Независимое Управление по вопросам оценки будет оказывать поддержку региональным, многострановым и страновым отделениям в формировании культуры и практики децентрализованной оценки путем обеспечения их активного участия в проведении политики в области оценки. Будут разработаны стратегии региональных оценок для обеспечения учета потребностей различных регионов при осуществлении оценочной деятельности. Внутренний потенциал в области оценки будет укреплен за счет консолидации существующих руководящих принципов оценки и разработки программ внутренних курсов электронного обучения, которые будут опробованы в 2015 году. Для содействия обмену информацией и передовым опытом в области оценки будет укреплена система управления знаниями для целей оценки посредством публикации резюме оценок и информационных бюллетеней и расширения круга специалистов в области оценки в Структуре «ООН-женщины». В целях повышения качества и расширения масштабов использования децентрализованных оценок независимое Управление по вопросам оценки будет поддерживать и укреплять глобальную систему предоставления отчетов по результатам оценок и отслеживанию их использования, а также оказывать техническую помощь в проведении оценок с привлечением профильных региональных специалистов. Независимое Управление по вопросам оценки поддержит ведение глобального ре-

стра гендерной оценки и консультантов с опытом работы в области тематики гендерного равенства и прав человека.

### **C. Поощрение координации работы системы Организации Объединенных Наций над гендерно ориентированными оценками**

70. Структура «ООН-женщины» будет осуществлять руководство работой Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и других профильных и региональных групп Организации Объединенных Наций и активно участвовать в их работе. Директор независимого Управления по вопросам оценки как заместитель Председателя Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки будет руководить работой по реализации стратегической цели формирования партнерств, а сотрудники Управления продолжают принимать участие в работе соответствующих целевых и рабочих групп над обеспечением учета аспектов гендерного равенства в контексте межучрежденческой работы в области оценки. Будет также обеспечиваться увязка работы Структуры «ООН-женщины» со стратегиями и реформами системы Организации Объединенных Наций в части оценки. Управление будет оказывать поддержку в наращивании межучрежденческого потенциала гендерной оценки, осуществляя руководство работой над программой курса электронного обучения по вопросам гендерной оценки, которая будет разрабатываться и реализовываться совместно с ключевыми партнерами, и совершенствуя процессы коммуникации и распространения руководящих указаний по вопросам гендерного равенства и прав человека Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки. Управление будет оказывать содействие в работе общесистемных механизмов подотчетности по вопросам гендерного равенства путем оказания помощи учреждениям Организации Объединенных Наций в подготовке докладов по оценочному показателю общесистемного плана действий и проведении консультации и занятий по нему для членов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки. Управление также продолжит принимать участие в даче оценки в контексте Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

### **D. Укрепление потенциала национальных систем в области гендерно ориентированного мониторинга и оценки**

71. Структура «ООН-женщины» будет способствовать повышению спроса и предложения, в том что касается использования национальных систем гендерной оценки, продолжая осуществлять руководство партнерством «ЕвалПартнерз» совместно с Международной организацией сотрудничества в области оценки, а также взаимодействовать с добровольческими организациями, профессионально занимающимися оценкой. Эти партнерские связи будут способствовать наращиванию институционального потенциала таких организаций путем оказания им содействия в осуществлении коллегиальных программ взаимной поддержки и инициатив по линии Юг-Юг через поддержку сотрудничества между находящимися в ведении правительства национальными системами оценки и профессиональными ассоциациями, специализирующимися в области оценки. Будет также проводиться работа по повышению квалификации отдель-

ных специалистов в области оценки, в том числе гендерно ориентированной оценки на основе платформы управления знаниями “МуМ&Е” в интересах укрепления общенационального потенциала оценки (см. пункт 60) и организации массовых онлайн-курсов в открытом доступе. Независимое Управление по вопросам оценки будет активно участвовать в проведении Международного года оценки и оказывать техническую помощь во включении проблематики гендерного равенства в национальные системы и стратегии оценки в отдельных странах.

#### **Е. Утвержденный бюджет на осуществление плана работы Независимого управления по вопросам оценки на 2014 год**

72. Бюджет основных ресурсов независимого Управления по вопросам оценки на 2014 год составляет 1 730 000 долл. США и предусматривает дополнительные ассигнования на сумму 1 300 000 долл. США для покрытия расходов на оплату услуг региональных специалистов в области оценки. Бюджет включает расходы по персоналу и по следующим категориям плана работы: проведение общеорганизационной оценки, поддержка децентрализованных систем оценки и поддержка координации деятельности Организации Объединенных Наций в области гендерной оценки. Помимо основных ресурсов на финансирование программ расходы на выплату окладов пяти сотрудникам в размере 876 740 долл. США покрываются из бюджета организации.

73. В независимое Управление по вопросам оценки также поступили следующие взносы по линии совместного несения расходов: 675 000 долл. США от Швейцарии на цели укрепления функции внутренней оценки и 350 000 долл. США от Финляндии и 125 000 долл. США от Агентства Соединенных Штатов по международному развитию для поддержания партнерства «ЕвалПартнерз».

## Приложение I

### Оценки, проведенные в 2013 году

| <i>Общеорганизационные/<br/>децентрализованные<br/>оценки</i> | <i>Наименование оценки</i>  | <i>Страна</i>  | <i>Тип оценки</i>   | <i>Оценка качества<br/>доклада</i> |
|---|---|--|---------------------|------------------------------------|
| Общеорганизационные оценки                                    | Тематическая оценка роли Структуры «ООН-женщины» в предотвращении насилия в отношении женщин и расширении доступа к услугам   | Глобальная   | Тематическая оценка | Очень хорошо                       |
|   | Тематическая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в расширение ведущей роли и участия женщин в деятельности по укреплению мира, безопасности и оказанию гуманитарной помощи  | Глобальная   | Тематическая оценка | Очень хорошо                       |
|   | Совместная оценка, касающаяся совместных программ гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций   | Глобальная   | Совместная оценка   | Очень хорошо                       |
| Арабские государства  | Окончательная оценка Центра Мехвар ситуации с защитой и расширением прав и возможностей женщин и их семей   | Страновое отделение в Палестине  | Оценка программы    | Удовлетворительно                  |
| Азия и Тихий океан  | Окончательная оценка поддержки правительством Афганистана через Комиссию по ликвидации насилия в отношении женщин осуществления закона о ликвидации насилия в отношении женщин и оказания помощи женщинам-жертвам насилия | Страновое отделение в Афганистане  | Оценка проекта      | Хорошо                             |
|   | Среднесрочная оценка программы по борьбе с торговлей людьми   | Многострановое отделение для Бутана, Индии, Мальдивских Островов и Шри-Ланки | Оценка проекта      | Неудовлетворительно                |
|   | Окончательная оценка программы в области сохранения преимуществ миграции иностранной рабочей силы посредством защиты прав трудящихся-мигрантов  | Страновое отделение в Непале   | Оценка программы    | Хорошо                             |

Общеорганизационные/  
децентрализованные  
оценки

|                                | Наименование оценки   | Страна  | Тип оценки                 | Оценка качества доклада |
|--------------------------------|---|---|----------------------------|-------------------------|
|                                | Окончательная оценка проекта «Политика на службе у женщин» в Непале   | Страновое отделение в Непале                            | Оценка проекта             | Хорошо                  |
| Европа и Центральная Азия      | Окончательная внешняя формативная оценка женского проекта в поддержку равенства, мира и развития в Грузии   | Страновое отделение в Грузии                            | Оценка программы           | Очень хорошее           |
|                                | Заключительная оценка «Связь между женщинами в условиях конфликта: улучшение отчетности по осуществлению резолюций 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2209) и 1889 (2009) Совета Безопасности» | Региональное отделение для Центральной Азии (Казахстан) | Оценка программы           | Хорошо                  |
|                                | Окончательная оценка осуществления проекта по содействию составлению бюджета с учетом гендерных факторов в Юго-Восточной Европе   | Многострановое отделение в Боснии и Герцеговине         | Оценка проекта             | Очень хорошее           |
|                                | Окончательная оценка осуществления проекта по реализации экономических и социальных прав женщин в Черногории и Сербии   | Многострановое отделение в Боснии и Герцеговине         | Оценка проекта             | Очень хорошее           |
|                                | Окончательная оценка осуществления проекта в поддержку выполнения в странах западной части Балканского полуострова резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности                                | Многострановое отделение в Боснии и Герцеговине         | Оценка программы           | Удовлетворительно       |
| Восточная и южная части Африки | Окончательная оценка программы Структуры «ООН-женщины» в Бурунди на 2010–2013 годы  | Страновое отделение в Бурунди                           | Оценка на страновом уровне | Неудовлетворительно     |
|                                | Оценка совместной программы по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин   | Страновое отделение в Эфиопии                           | Оценка программы           | Хорошо                  |
|                                | Окончательная оценка программы по вопросам управления и гендерным вопросам  | Страновое отделение в Кении                             | Оценка программы           | Удовлетворительно       |

Общеорганизационные/  
децентрализованные  
оценки

|  | Наименование оценки   | Страна  | Тип оценки                 | Оценка качества доклада |
|--|---|---|----------------------------|-------------------------|
|  | Оценка мер, принятых Структурой «ООН-женщины» для предотвращения и искоренения насилия в отношении женщин, с особым упором на информационно-пропагандистскую кампанию «Сообща положим конец насилию в отношении женщин» | Страновое отделение в Мозамбике                             | Оценка проекта             | Удовлетворительно       |
|  | Окончательная оценка универсальных центров Isange   | Страновое отделение в Руанде                                | Оценка программы           | Удовлетворительно       |
|  | Оценка совместной программы по гендерному равенству   | Страновое отделение в Уганде                                | Оценка на страновом уровне | Хорошо                  |
|  | Окончательная оценка программы поощрения гендерного равенства   | Страновое отделение в Зимбабве                              | Оценка программы           | Хорошо                  |
|  | Оценка поддержки Структуры «ООН-женщины» при проведении Международной конференции по району Великих озер  | Региональное отделение для восточной и южной частей Африки  | Оценка проекта             | Очень хорошее           |
| Северная и Южная Америка и Карибский бассейн | Окончательная оценка программы молодых женщин, проживающих в городских районах  | Страновое отделение в Бразилии                              | Оценка программы           | Удовлетворительно       |
|  | Окончательная оценка программы «Безопасный город»   | Страновое отделение в Гватемале                             | Оценка программы           | Удовлетворительно       |
|  | Оценка Соглашения о сотрудничестве между Национальной комиссией по развитию коренных народов и «ООН-женщины» под названием Программа действий в интересах гендерного равенства коренных народов                         | Страновое отделение в Мексике                               | Оценка программы           | Неудовлетворительно     |
|  | Длительная оценка программы Гренады «Вмешательство в случаях нанесения побоев на человеческом уровне»   | Многострановое отделение для Карибского бассейна (Барбадос) | Экспериментальная оценка   | Удовлетворительно       |

| <i>Общеорганизационные/<br/>децентрализованные<br/>оценки</i> | <i>Наименование оценки</i>   | <i>Страна</i>                 | <i>Тип оценки</i> | <i>Оценка качества<br/>доклада</i> |
|---|--|-------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| Западная и Центральная Африка                                 | Оценка совместной программы по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин                          | Страновое отделение в Либерии | Оценка программы  | Хорошо                             |
|   | Окончательная оценка Программы поощрения отправления правосудия в отношении женщин в условиях демократического управления в Мали | Страновое отделение в Мали    | Оценка программы  | Неудовлетворительно                |

## Приложение II

### Оценка средств, находящихся в ведении Структуры «ООН-женщины»

#### Фонд гендерного равенства

1. Фонд гендерного равенства начал свою работу в 2009 году с целью ускорить выполнение обязательств по обеспечению гендерного равенства. Он предоставляет субсидии местным женским организациям и правительственным партнерам в целях защиты экономических и политических прав и возможностей женщин. В 2013 году Фонд управлял активным портфелем на общую сумму 46,5 млн. долл. США, выплачивая 69 субсидий в общемировом масштабе.
2. Согласно внутренней политике Фонда в 2013 году каждый получатель гранта должен выделять от 10 до 12 процентов от его суммы на деятельность по контролю и оценке. Четыре региональных специалиста по наблюдению и отчетности, работающие на местах, а также специалист по программе и отчетности в Центральных учреждениях оказывали помощь в проведении оценок грантополучателями Фонда. Кроме того, Фонд располагает сетью из 40 координаторов Структуры «ООН-женщины», которые существенно помогают обеспечивать контроль и оценку программ. Фонд оказывал постоянную поддержку и техническую помощь координаторам и своим грантополучателям путем подготовки кадров и разработки руководящих указаний по контролю и оценке в 2013 году.
3. Фонд добился улучшений в области оценки, подготовив всеобъемлющее руководство для грантополучателей, руководство для координаторов и по вопросам управления, ориентированного на конкретные результаты, для укрепления потенциала грантополучателей в области планирования, управления и оценки программ. Он также инвестировал средства в разработку информационных систем для укрепления механизмов отчетности, контроля, сбора и анализа данных о грантах путем разработки электронной системы управления грантами, которая будет полностью введена в действие в 2014 году.
4. Фонд организовал четыре региональных совещания в 2013 году, что способствовало более глубокому пониманию 150 грантополучателями и 30 координаторами целей ориентированного на результаты управления, осуществления, контроля и оценки. Подготовлена и опробована учебная программа по вопросам управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, работа над которой была окончательно завершена, и теперь она предоставлена в пользование грантополучателей.
5. В 2013 году грантополучатели Фонда запланировали 3 окончательных оценки и 11 среднесрочных оценок; из этих запланированных оценок были завершены 2 окончательные оценки и 7 среднесрочных оценок. Бюджет завершенных оценок составил 265 000 долл. США.

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

1. Целевой фонд Организации Объединенных Наций в поддержку мероприятий по искоренению насилия в отношении женщин представляет собой многосторонний механизм выделения субсидий, учрежденный в 1996 году в соответствии с резолюцией [50/166](#) Генеральной Ассамблеи. Структура «ООН-женщины» управляет Целевым фондом от имени системы Организации Объединенных Наций.
2. В 2013 году 14 грантополучателей запланировали проведение окончательных внешних оценок и составили соответствующую смету расходов. В 2013 году было проведено 13 оценок. Общая сумма расходов на проведение оценок в 2013 году, по имеющимся на сегодня сведениям, составила 271 629 долл. США<sup>а</sup>. Ожидается, что получатели грантов Целевого фонда будут руководить проведением своих собственных внешних оценок, а секретариат Целевого фонда, а также региональные и страновые отделения Структуры «ООН-женщины» будут обеспечивать надзор и, при поступлении соответствующей просьбы, техническую помощь.
3. В 2013 году Целевой фонд сохранил должность одного специалиста по оценке и контролю для оказания технической поддержки грантополучателям при подготовке ими оценок проектов, а также для удовлетворения потребностей секретариата Целевого фонда в осуществлении оценок.
4. В 2013 году начала работать новая интерактивная система управления грантами Целевого фонда. В настоящее время грантополучатели используют эту систему для подготовки и представления своих докладов о ходе работы и ежегодных докладов, содержащих данные более систематического отслеживания, которые будут использоваться при проведении окончательных внешних оценок. К концу 2013 года Целевой фонд начал разработку типового плана мониторинга миссий в целях стандартизации процессов сбора, агрегирования и анализа данных в рамках различных проектов грантополучателей.
5. Как и в предыдущие годы для наращивания потенциала новых грантополучателей в области разработки научно обоснованных программ Целевой фонд провел пятидневный практикум для 12 организаций-грантополучателей. В ходе практикума основное внимание уделялось ознакомлению партнеров с особенностями ориентированного на результаты планирования, контроля и оценки, а также были проведены два специальных занятия с участниками для обучения их способам подготовки, разработки осуществления проектов внешних оценок.

---

<sup>а</sup> Информация об окончательной сумме общих расходов на проведение трех оценок (Советом по народонаселению Гватемалы, страновой группой Организации Объединенных Наций в Панаме и страновой группой Организации Объединенных Наций в Непале) в Целевой фонд пока не поступала в связи с ожидаемым представлением итоговых финансовых отчетов грантополучателями подсчета всей суммы.