



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

Distr.: General
29 April 2015
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2015 года
30 июня — 2 июля 2015 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,
2014 год**

Резюме

Годовой доклад подготовлен в соответствии с политикой Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») в области оценки и ее стратегическим планом на 2014–2017 годы.

В докладе содержится информация об эффективности осуществления функции оценки на общеорганизационном и децентрализованном уровнях, а также о вкладе Структуры «ООН-женщины» в общесистемную координацию деятельности Организации Объединенных Наций в плане проведения гендерно ориентированной оценки и развития национального потенциала в области оценки. Кроме того, в докладе приводится программа работы независимого Управления по вопросам оценки на 2015 год.

Исполнительный совет, возможно, пожелает: а) принять к сведению настоящий доклад и программу работы независимого Управления по вопросам оценки на 2015 год; б) с удовлетворением отметить усилия Структуры «ООН-женщины» и ее успехи в систематическом совершенствовании функции оценки; в) с удовлетворением отметить успешное выполнение Структурой «ООН-женщины» ведущей роли в общесистемных усилиях по проведению гендерно ориентированной оценки; д) просить Структуру «ООН-женщины» продолжать укреплять свой потенциал в области оценки и выделять достаточные людские и финансовые ресурсы на обеспечение функции оценки; е) высоко оценить усилия Структуры «ООН-женщины» по созданию инновационных партнерств для развития национального потенциала в области оценки; ф) просить Структуру «ООН-женщины» расширить сферу охвата оценочной деятельностью, улучшить показатели выполнения запланированных оценок, обеспечить представление



руководством мер реагирования и активизировать осуществление представленных руководством мер реагирования на результаты оценок; g) просить независимое Управление по вопросам оценки продолжать предпринимать усилия по проведению гендерно ориентированной оценки в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций и создавать инновационные партнерства для развития национального потенциала в области оценки; и h) просить Структуру «ООН-женщины» представить деятельность по оценке в отдельной статье в сводном бюджете на 2016–2017 годы, который будет рассматриваться Исполнительным советом на второй очередной сессии в 2015 году.

I. Проведение оценки в интересах устойчивого развития

1. В 2014 году был достигнут значительный прогресс в деле продвижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Вместе с тем повышению стратегической важности гендерно ориентированной оценки способствовало предложение включить задачу по обеспечению гендерного равенства в повестку дня в области развития на период после 2015 года в качестве самостоятельной цели, а также в преломлении ко всем другим целям.

2. Генеральный секретарь подчеркнул важную роль оценки в направленной на преобразования повестке дня в области развития на период после 2015 года (см. A/69/700). Особое внимание было уделено принципам проведения гендерно ориентированной оценки, в том числе процессам обеспечения национальной ответственности и широкого участия. Кроме того, Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 69/237 об укреплении потенциала в области оценки деятельности в целях развития на страновом уровне, в которой она вновь заявила о важности наращивания национального потенциала в области оценки деятельности в целях развития и предложила структурам системы развития Организации Объединенных Наций в сотрудничестве с национальными и международными заинтересованными сторонами при поступлении соответствующей просьбы оказывать помощь в дальнейшем наращивании потенциала государств-членов в области оценки с учетом их национальных стратегий и приоритетов.

3. Группа Организации Объединенных Наций по оценке присоединилась к «ЭвалПартнерз», глобальному партнерству по вопросам оценки, совместно возглавляемому Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») и Международной организацией сотрудничества в области оценки, с тем чтобы провести в 2015 году Международный год оценки. В ходе консультационных процессов и мероприятий, проводимых во всем мире, глобальное сообщество специалистов по оценке будет определять основные приоритеты дальнейшей деятельности с расчетом на то, что оценка будет «соответствовать поставленной цели» в контексте повестки дня в области развития на период после 2015 года, и с целью способствовать распространению гендерно ориентированных оценок.

4. Благодаря эффективному выполнению ею своей функции оценки, о чем свидетельствует обзор, проведенный Консультативным комитетом по глобальной оценке Структуры «ООН-женщины»¹, независимое Управление по вопросам оценки Структуры «ООН-женщины» имеет стратегические возможности для взаимодействия с партнерами в рамках системы Организации Объединенных Наций и вне их, с тем чтобы активно содействовать проведению указанных выше процессов и получению соответствующих результатов.

¹ См. доклад Консультативного комитета по глобальной оценке о внешних обзорах функции оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (UNW/2015/CRP.1).

II. Функция оценки

5. Стратегическая цель выполнения функции оценки в Структуре «ООН-женщины» заключается в том, чтобы расширить возможности Структуры «ООН-женщины» в отношении достижения результатов в области нормативно-правовой, оперативной и координационной деятельности в деле обеспечения гендерного равенства. Для решения этой задачи независимое Управление по вопросам оценки организует проведение общеорганизационных оценок, поддерживает системы децентрализованных оценок, возглавляет усилия системы Организации Объединенных Наций по проведению гендерно ориентированной оценки и содействует укреплению национального потенциала в области проведения гендерно ориентированной оценки.

6. Руководством для выполнения функции оценки служит документ о политике Структуры «ООН-женщины» в области оценки (UNW/2012/12), который вступил в силу в январе 2013 годов. В 2014 году независимое Управление по вопросам оценки подготовило всеобъемлющий стратегический план по оценке для практического осуществления такой политики. Эта стратегия направлена на расширение возможностей должностных лиц, руководящих проведением оценок, добиваться высокого качества оценок, активно используя в то же время функцию оценки для целей обеспечения подотчетности, извлечения уроков и обоснования принимаемых решений. Разработаны были также региональные стратегические планы по оценке с целью учесть различные региональные контексты.

7. После рассмотрения и обсуждения итогов трех внешних обзоров, осуществленных в 2014 году², Консультативный комитет по глобальной оценке представил Исполнительному совету Структуры «ООН-женщины» в феврале 2015 года результаты своего собственного общего обзора и свои рекомендации. Комитет пришел к выводу о том, что Структура «ООН-женщины» эффективно выполняет централизованную функцию оценки, и подчеркнул, что оценка играет жизненно важную роль в наполнении нормативно-правовой, оперативной и координационной деятельности Структуры «ООН-женщины» фактологическими данными и знаниями.

A. Осуществление функции оценки

8. Признавая важность укрепления надзора за выполнением функции оценки, независимое Управление по вопросам оценки создало глобальную систему надзора за проведением оценки в целях предоставления транспарентной информации об эффективности осуществления функции оценки на общеорганизационном и децентрализованном уровнях. Глобальная система надзора за проведением оценки базируется на восьми ключевых показателях результативности. В 2014 году сведения об эффективности такой деятельности, основанные на ключевых показателях результативности, продолжали направляться

² Профессиональный коллегиальный обзор Группы Организации Объединенных Наций по оценке; анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций, проведенный Объединенной инспекционной группой (JIU/REP/2014/6); и обзор Структуры «ООН-женщины», проведенный Сетью по оценке эффективности работы многосторонних организаций.

старшему руководящему звену в штаб-квартире и отделениях на местах с уделением особого внимания сильным сторонам и вопросам, которые требуют незамедлительного внимания со стороны руководства. Это способствовало повышению внимания старшего руководящего звена к результатам оценок.

Таблица 1
Динамика изменения ключевых показателей результативности
в 2013 и 2014 годах

Ключевой показатель результативности	Описание	Целевой показатель			Результат общего обзора
		2013 год	2014 год	(к 2017 году)	
		(в процентах)			
Финансовые ресурсы, инвестированные в осуществление функции оценки	Доля расходов на оценку в общих расходах Структуры «ООН-женщины»	1,3	2,2 ^a	3,0	По плану
Людские ресурсы для целей контроля и оценки	Доля отделений, которые назначили координатора или сотрудника по вопросам контроля и оценки	83,0	98,0	100,0	Почти достигнут
Сфера охвата оценочной деятельности	Доля отделений, которые провели с 2011 года по меньшей мере одну оценку	67,0	68,0	100,0	Необходимо улучшить
Показатель выполнения оценок	Процентная доля выполненных оценок ^b	83,0	71,0	95,0	Необходимо улучшить
Качество оценок	Процентная доля оценок, отнесенных к категории «удовлетворительно и более чем удовлетворительно»	85,0	100,0	100,0	Достигнут
Доклады об оценке, размещенные на портале «GATE»	Процентная доля докладов о проведенных оценках, размещенных на портале «GATE»	100,0	100,0	100,0	Достигнут
Размещение информации о представленных руководством мерах реагирования на портале «GATE»	Процентная доля докладов о проведенных оценках, размещенных на портале «GATE» с изложением информации о представленных руководством мерах реагирования	85,0	86,0	100,0	Необходимо улучшить
Осуществление принятых руководством мер реагирования	Процентная доля реализованных основных решений, которые были приняты руководством в порядке реагирования	88,0	83,0	90,0	Необходимо улучшить

Ключевой показатель результативности	Описание	Целевой показатель			Результат общего обзора
		2013 год	2014 год	(к 2017 году)	
		(в процентах)			
Сфера охвата оценочной деятельности	Доля отделений, которые провели с 2011 года по меньшей мере одну оценку	67,0	68,0	100,0	Необходимо улучшить

Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

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

^a Цифры за 2014 год включают в себя также данные по общеорганизационному бюджету.

^b Это соотношение между числом оценок, которые были завершены или начаты, и общим числом оценок, запланированных на 2014 год.

9. Как показано в таблице 1 выше, четыре из восьми ключевых показателей результативности уже достигнуты либо их достижение идет по плану, в то время как другие четыре необходимо продолжать улучшать. Ниже приводится подробный анализ каждого из ключевых показателей результативности.

Ключевой показатель результативности 1: финансовые ресурсы

10. В соответствии с политикой в области оценки рекомендуется, чтобы объем инвестиций в осуществление функции оценки составлял 3 процента от бюджета Структуры «ООН-женщины». Хотя существует вероятность того, что объем ресурсов, инвестируемых в деятельность по оценке, от года к году будет варьироваться, данный ключевой показатель результативности дает общее представление о финансовых обязательствах Структуры «ООН-женщины» по осуществлению функции оценки (см. таблицу 2).

Таблица 2

Расходы на осуществление функции оценки в 2013 и 2014 годах

(В долл. США)

	2013 год	2014 год ^a
Общие расходы Структуры «ООН-женщины»	269 660 584	270 537 900
Общий объем расходов в области оценки	3 576 396	5 917 163
Независимое Управление по вопросам оценки	2 123 750	4 499 942
Децентрализованные оценки	1 226 729	1 417 221
Общий объем расходов в области оценки (в процентах)	1,3	2,2

Источник: Данные о расходах по независимому Управлению по вопросам оценки были получены Отделом управления и административного руководства с помощью самонастраиваемой программы с использованием линейных алгебраических функций «АТЛАС», а данные о децентрализованных оценках были подготовлены независимым Управлением по вопросам оценки на основе материалов, представленных отделениями на местах.

^a Цифры за 2014 год включают в себя также данные по общеорганизационному бюджету.

11. В 2014 году объем инвестиций на осуществление функции оценки составил 2,2 процента от общей суммы расходов Структуры «ООН-женщины». Из них 76,0 процента составили расходы независимого Управления по вопросам оценки, а 24,0 процента — расходы на проведение децентрализованных оценок, в том числе отделами в штаб-квартире.

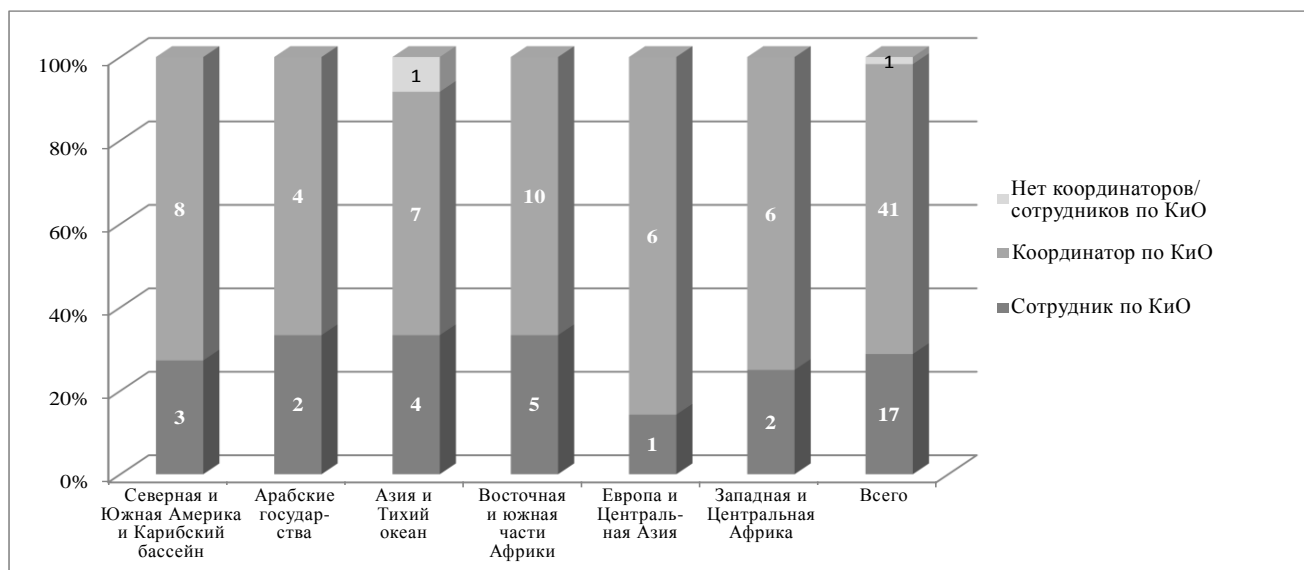
12. В 2014 году Структура «ООН-женщины» значительно увеличила объем средств, инвестируемых в осуществление функции оценки, — с 1,3 процента в 2013 году до 2,2 процента в 2014 году. Это является позитивным шагом на пути к достижению целевого показателя в размере 3,0 процента, предусмотренного политикой в области оценки.

Ключевой показатель результативности 2: людские ресурсы

13. В 2014 году независимое Управление по вопросам оценки состояло из 16 сотрудников: 9 базировались в штаб-квартире, 6 региональных специалистов по оценке — в каждом региональном отделении и 1 младший сотрудник-специалист — в регионе, охватывающем восточную и южную части Африки. Региональные специалисты по оценке являются сотрудниками независимого Управления по вопросам оценки, базирующимися в региональных отделениях и подчиняющимися непосредственно Директору независимого Управления по вопросам оценки. По результатам коллегиального обзора эта практика была признана Группой Организации Объединенных Наций по оценке положительной и способствующей повышению беспристрастности, надежности и качества децентрализованных оценок.

14. Доля подразделений, которые назначили координаторов или сотрудников по вопросам контроля и оценки, достигла 98 процентов по сравнению с 83 процентами в 2013 году. Это весьма положительная тенденция, однако необходимо отметить, что в большинстве, или 71 проценте, страновых отделений Структуры «ООН-женщины» функции контроля и оценки по-прежнему осуществляют координаторы, в результате чего на сотрудников возлагается выполнение многочисленных обязанностей (см. диаграмму 1). Кроме того, в связи с частой сменой координаторов по вопросам контроля и оценки возникает необходимость в постоянном инвестировании средств в развитие потенциала на страновом уровне.

Диаграмма 1
Людские ресурсы для выполнения функций координаторов/сотрудников по вопросам контроля и оценки с разбивкой по регионам



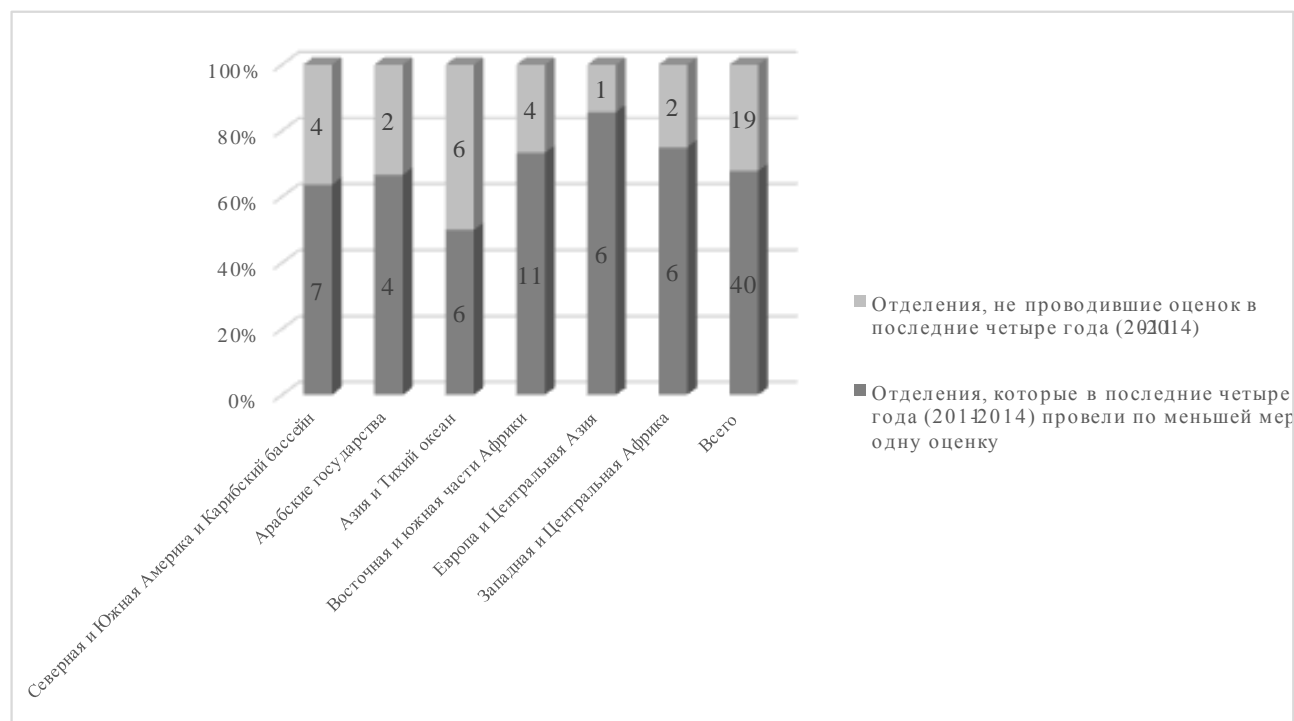
Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

Сокращение: КиО — контроль и оценка.

Ключевой показатель результативности 3: сфера охвата и виды оценок

15. Несмотря на требование политики в области оценки проводить в течение периода, охватываемого стратегической запиской, оценку по меньшей мере одной трети общего портфеля проектов того или иного отделения, 32 процента отделений не проводили каких-либо оценок с 2011 года (см. диаграмму 2). Медленным темпам прогресса в расширении сферы охвата оценочной деятельностью способствовали ограниченность имеющихся ресурсов, слабые возможности страновых отделений организовывать проведение оценок, частая смена координаторов по вопросам контроля и оценки, отсрочки, отмены и в ряде случаев замены запланированных внешних независимых оценок на процедуры внутреннего обзора.

Диаграмма 2
Сфера охвата оценочной деятельностью с разбивкой по регионам
в 2011–2014 годах



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

16. Проведенные в 2014 году оценки позволили измерить эффективность полученных результатов на различных уровнях: в 71 проценте случаев оценивались конечные результаты, а в 29 процентах — результаты на уровне мероприятий. В ходе проведения значительного большинства оценок в центре внимания находился вопрос о важности оценки конечных результатов, что является шагом на пути к укреплению системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов.

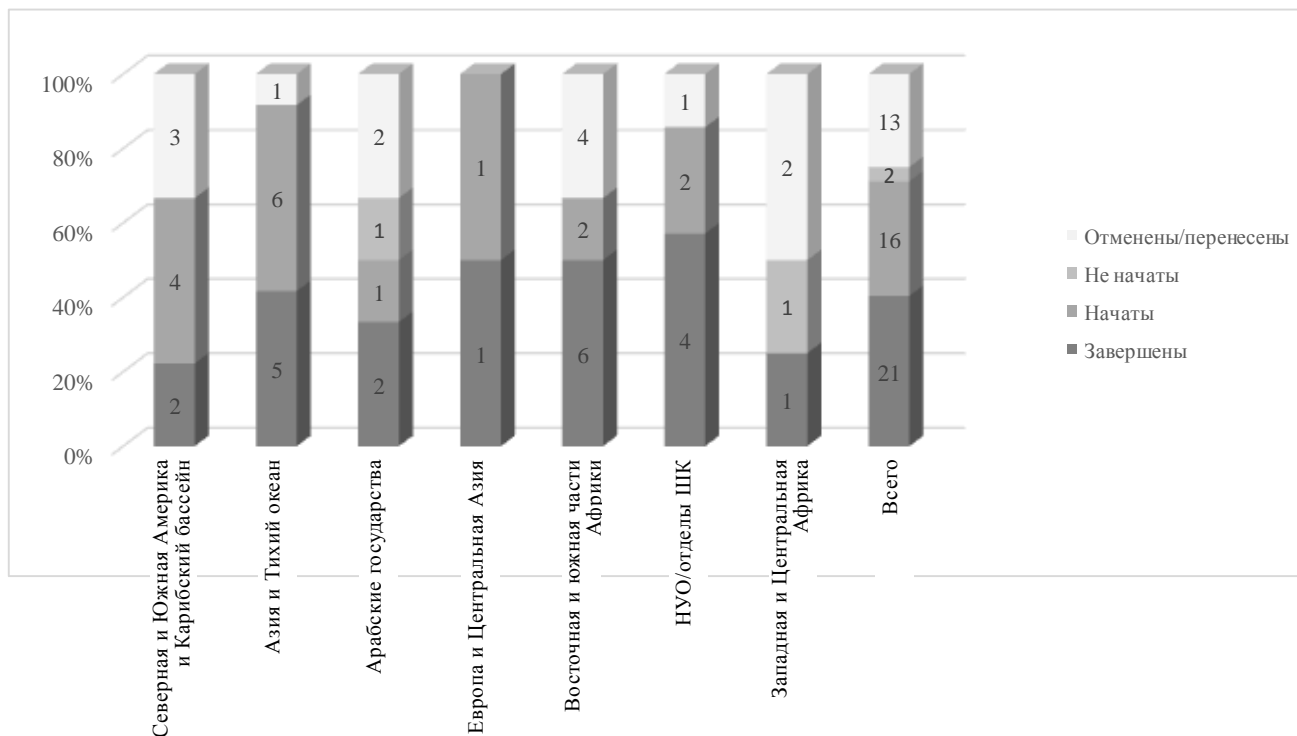
Ключевой показатель результативности 4: показатель выполнения запланированных оценок

17. Из 53 оценок, запланированных Структурой «ООН-женщины» на 2014 год, 74 процента выполнены (40 процентов завершены и 34 процента начаты). В общей сложности 26 процентов запланированных оценок не были выполнены (2 процента не начаты и 24 процента отменены и/или перенесены) (см. диаграмму 3). В 2014 году доля проведенных оценок сократилась с 55 процентов в 2013 году до 40 процентов в 2014 году.

18. В качестве основных причин задержек, отмены или переноса сроков проведения запланированных оценок сообщалось о недостаточном финансировании оценочной деятельности, слабой работе консультантов, чрезмерном планировании и позднем начале проведения оценок. В связи с частой сменой ко-

ординаторов по вопросам контроля и оценки планы проведения оценок не всегда систематически вносились в глобальную систему подотчетности и отслеживания результатов использования оценок и контролировались в ней.

Диаграмма 3
Показатель выполнения оценок в 2014 году



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

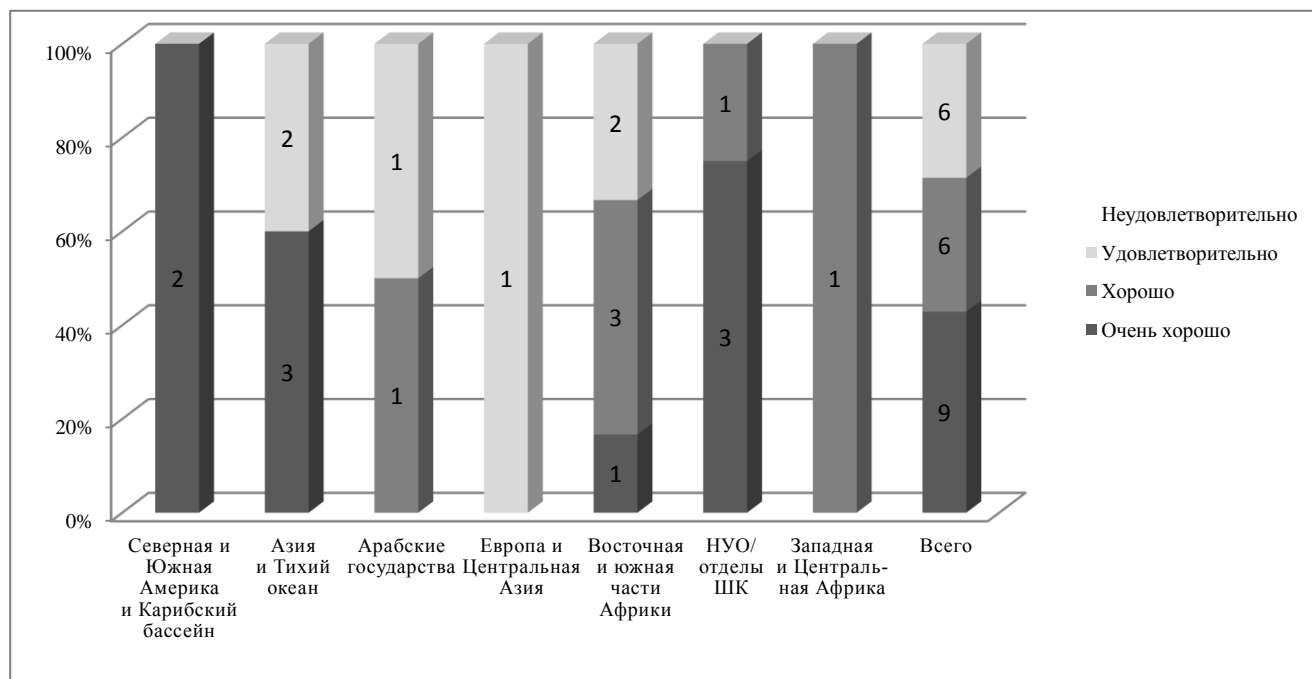
Сокращения: ШК — штаб-квартира; НУО — независимое Управление по вопросам оценки.

Ключевой показатель результативности 5: качество докладов об оценке

19. В ходе метаоценки, проведенной внешним независимым рецензентом в рамках глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке, было проанализировано общее качество всех оценок, проведенных в 2014 году. В результате этого обзора 43,0 процента докладов об оценке были отнесены к категории «очень хорошие», 28,5 процента — к категории «хорошие» и 28,5 процентов — к категории «удовлетворительные» (см. диаграмму 4). Общему повышению качества докладов об оценке способствовали назначение региональных специалистов по оценке в каждом из регионов, широкое внедрение стандартов качества оценки и систем контроля качества и повышение внимания к конечным результатам проведения большинства оценок. Обзор эффективности деятельности в области развития, проведенный по поручению правительств Канады и Нидерландов, также позволил проанализировать качество оценок, проведение которых было организовано Структурой «ООН-женщины». В целом обзор привел к выводам, аналогичным итогам метаоценки, проведенной независимым Управлением по вопросам оценки.

20. В то же время 35 процентов оценок, проводившихся под эгидой отделений на местах, были признаны «удовлетворительными», но требовали улучшения, с тем чтобы их можно было в полной мере привести в соответствие стандартам Группы Организации Объединенных Наций по оценке, в частности с точки зрения представления полного описания контекста, объекта и заинтересованных сторон, а также этических факторов и параметров выборки. Хотя в целом выполнение Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин было оценено как «отвечающее требованиям», лишь 10 процентов докладов «превысили требования» и 42 процента «соответствовали требованиям». Остальные 38 процентов докладов «практически удовлетворяли требованиям», в то время как 10 процентов «не соответствовали требованиям». Такое положение дел означает, что почти половина докладов не в полной мере соответствует Общесистемному плану действий. Это говорит о необходимости осуществления дальнейшего систематического надзора, предоставления технической помощи и укрепления потенциала в области проведения гендерно ориентированной оценки, особенно на децентрализованном уровне.

Диаграмма 4
Качество оценок в 2014 году



Источник: Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке.

Сокращения: ШК — штаб-квартира; НУО — независимое Управление по вопросам оценки.

21. Качество докладов коррелировалось с географической сферой охвата оценочной деятельностью: глобальные оценки в среднем занимали более высокое место, за ними следовали региональные и национальные оценки. Существует тесная связь между оценками конечных результатов и качественными докладами, поскольку 86 процентов из них были отнесены к категории «хорошие» или «очень хорошие» (соответственно 36 процентов и 50 процентов). Напротив, лишь 33 процента оценок, проведенных на уровне мероприятий, были отнесены к категории «хорошие» или более высокой категории.

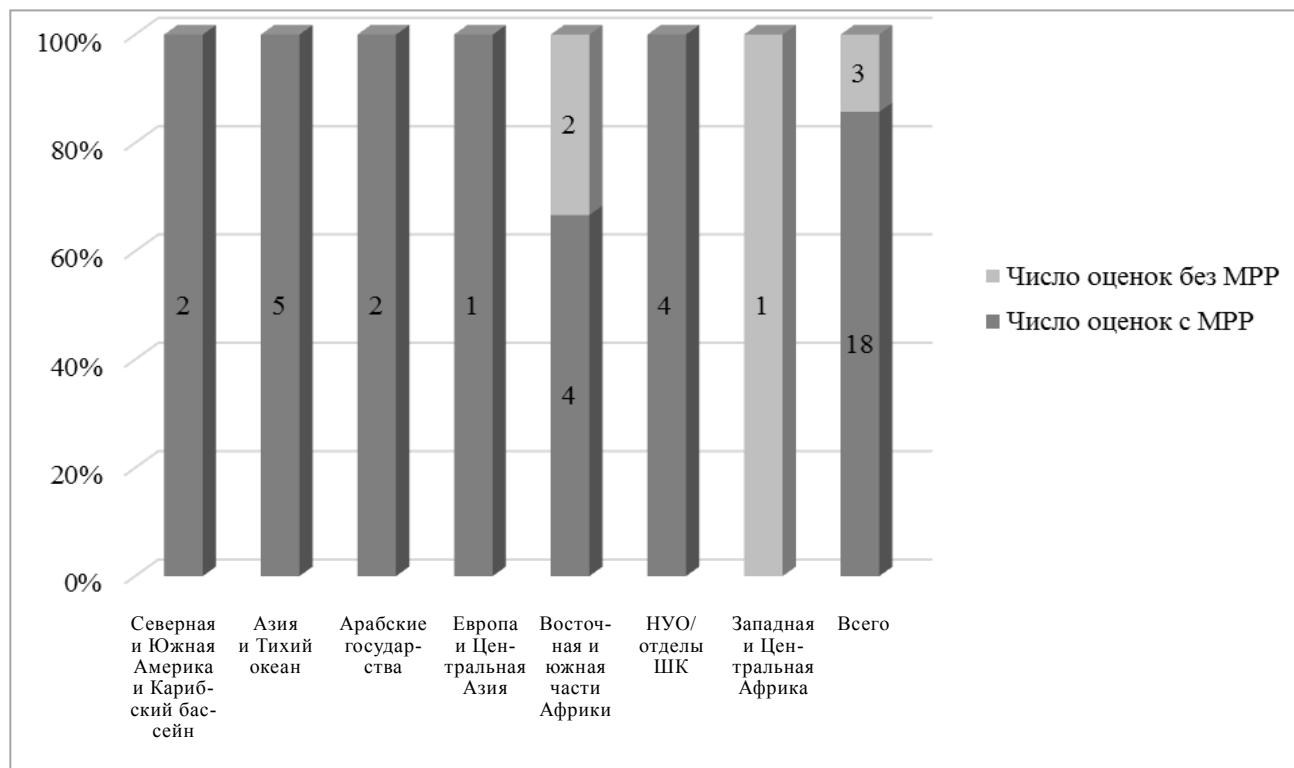
Ключевой показатель результативности 6: показатель представления докладов о проведенных оценках для глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок

22. В соответствии с требованием политики в области оценки ожидается, что все отделения должны загружать в глобальную систему подотчетности и отслеживания результатов использования оценок свои заключительные доклады об оценке и информацию о мерах реагирования руководства в течение шести недель после завершения работ. В продолжение тенденции, наблюдавшейся в предыдущем году, информация о 100 процентах проведенных оценок была загружена и размещена с помощью этой системы в открытом доступе.

Ключевой показатель результативности 7: размещение информации о представленных руководством мерах реагирования в глобальной системе подотчетности и отслеживания результатов использования оценок

23. В соответствии с политикой в области оценки от руководства Структуры «ООН-женщины» требуется подготовить и загрузить информацию о мерах реагирования руководства на результаты каждой проведенной оценки в глобальную систему подотчетности и отслеживания результатов использования оценок. Из 21 оценки, проведенной за отчетный период, в 86 процентах содержалась информация о мерах реагирования руководства, что соответствует показателю 2013 года (85 процентов) (см. диаграмму 5). Тем не менее следует отметить, что требование о представлении информации о мерах реагирования руководства соблюдается на 100 процентов во всех регионах, за исключением Африки.

Диаграмма 5
Показатель представления докладов о проведенных оценках с изложением информации о мерах реагирования руководства для глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок



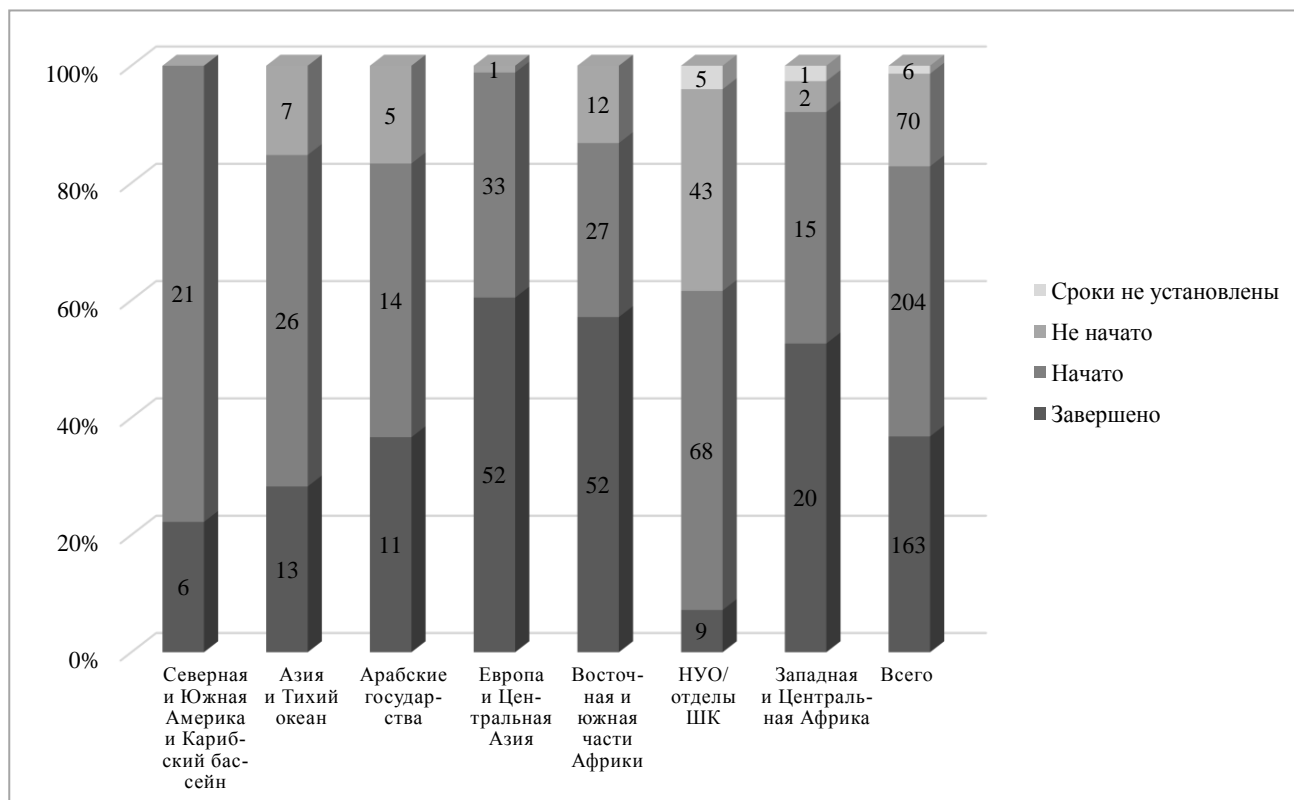
Источник: Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок.

Сокращения: ШК — штаб-квартира; НУО — независимое Управление по вопросам оценки; МРР — меры реагирования руководства.

Ключевой показатель результативности 8: ход осуществления мер реагирования руководства

24. Из решений, принятых руководством в порядке реагирования, на стадии реализации находятся 83 процента: осуществление 37 процентов завершено, а 46 процентов — продолжается, что несколько меньше по сравнению с 88 процентами в предыдущем году. Что касается остальных мер, то реализация 16 процентов не начата, а сроки осуществления оставшегося 1 процента основных решений не установлены (см. диаграмму 6).

Диаграмма 6
Ход осуществления мер реагирования/основных решений руководства
в связи с результатами оценок в 2013 году с разбивкой по регионам



Источник: Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок.
Сокращения: ШК — штаб-квартира; НУО — независимое Управление по вопросам оценки.

В. Общеорганизационные оценки

25. В 2014 году в дополнение к внедрению методологических инноваций независимое Управление по вопросам оценки предприняло специальные усилия к тому, чтобы обеспечить своевременность представления, качество и применение докладов об общеорганизационной оценке. Помимо результатов метаанализа оценок, проводившихся под эгидой Структуры «ООН-женщины» в 2013 году, независимое Управление по вопросам оценки представило на рассмотрение Исполнительного совета две общеорганизационные оценки по вопросам мира и безопасности и по итогам совместной оценки совместных программ по гендерной проблематике. Во всех трех докладах содержалась информация о достигнутых Структурой «ООН-женщины» успехах, обращалось внимание на сферы деятельности, требующие улучшения, и выносились рекомендации, которые старшее руководящее звено приняло к сведению.

26. К концу 2014 года показатель выполнения общеорганизационных оценок в период 2014–2015 годов составлял 100 процентов. Как показано в таблице 3, из семи запланированных общеорганизационных мероприятий по оценке три «завершены», а четыре осуществляются «по плану».

Таблица 3

Ход осуществления запланированных общеорганизационных оценок в 2014–2015 годах

<i>Наименование общеорганизационной оценки</i>	<i>Ход осуществления</i>	<i>Дополнительная информация</i>
1. Метаанализ 2014 года	Завершен	Представлен Исполнительному совету
2. Тематическая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в дело расширения экономических прав и возможностей женщин	Завершена	Представлена Исполнительному совету
3. Внешний обзор осуществления функции оценки в Структуре «ООН-женщины»	Завершен	Представлен Исполнительному совету
4. Обзор по вопросам гендерного равенства и развития в рамках системы Организации Объединенных Наций	По плану	Будет представлен Исполнительному совету на ежегодной сессии 2015 года (часть 1); и на второй очередной сессии 2015 года (часть 2)
5. Метаанализ 2015 года	По плану	Будет представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2015 года
6. Оценка взаимосвязи между вспомогательной деятельностью Структуры «ООН-женщины» в нормативно-правовой области и ее оперативной работой ^a	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на второй очередной сессии 2015 года
7. Оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в координацию деятельности системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на первой очередной сессии 2016 года

^a Управление служб внутреннего надзора проводило эту оценку в сотрудничестве с независимым Управлением по вопросам оценки.

27. План проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы был пересмотрен с целью добиться того, чтобы общеорганизационные оценки своевременно использовались в ходе среднесрочного обзора стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы. Пересмотр в основном заключался в изменении графика проведения запланированных общеорганизационных оценок при сохранении принципа, согласно которому в ходе цикла осуществления стратегического плана все его основные элементы будут подвергаться оценке. В обновленном плане проведения общеорганизационных оценок сроки двух из них — оценки организационной эффективности на страновом и региональном уровнях и оценки стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины» — перенесены с 2017 года на 2016 год.

Поощрение инноваций в целях повышения актуальности и качества оценок

28. В докладе Консультативного комитета по глобальной оценке содержится просьба к независимому Управлению по вопросам оценки изучать инновационные подходы и методологии в целях повышения качества общеорганизационных оценок. В ходе оценки осуществления деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин был использован ряд новых элементов, касающихся организации, структуры и методики ее проведения. Что касается вопросов организации, то в дополнение к имеющимся механизмам контроля качества, таким как внутренние и внешние методические группы, качество основных тематических и методологических вопросов контролировали три внешних независимых консультанта, в то время как сотрудники независимого Управления по вопросам оценки внимательно следили за всеми этапами оценочной деятельности.

29. Что касается структуры и методики проведения оценок, то был предусмотрен конкретный критерий оценки деятельности по вопросам гендерного равенства и при этом особое внимание уделялось анализу результатов нормативно-правовой, оперативной и координационной деятельности и взаимосвязи между ними. С учетом ее гендерно ориентированной структуры в ходе проведения оценки использовались такие инновационные методы широкого охвата, как совместное представление конечных результатов и совместная подготовка видеоматериалов, и в то же время при анализе основных проблем, связанных с расширением экономических прав и возможностей женщин, применялись результаты передовых исследований в области феминистской экономики.

Использование общеорганизационных оценок в целях содействия преобразованиям

30. В докладе Консультативного комитета по глобальной оценке содержится рекомендация Структуре «ООН-женщины» более активно использовать функцию оценки. В этой связи независимое Управление по вопросам оценки начинает сообщать Исполнительному совету не только о показателях выполнения мер реагирования руководства на результаты общеорганизационных оценок, но также — и это главное — об изменениях или отсутствии таковых в политике, стратегиях и практике Структуры «ООН-женщины», которые были обусловлены результатами общеорганизационных оценок.

31. Первая общеорганизационная тематическая оценка, посвященная вкладу Структуры «ООН-женщины» в борьбу с насилием в отношении женщин, была завершена и ее результаты представлены Исполнительному совету в 2013 году. По состоянию на декабрь 2014 года, все рекомендации, вынесенные по итогам оценки, привели к принятию соответствующих мер: 19 процентов мер уже реализованы, а 81 процент инициирован и осуществляется. Главное заключается в том, что результаты оценки способствовали изменениям в трех ключевых сферах деятельности. Во-первых, в ответ на рекомендацию продолжать вносить существенный вклад и вести работу на основе фактических данных в целях содействия укреплению нормативно-правовой базы Структура «ООН-женщины» в ходе обсуждения задач в области развития на период после 2015 года обратила первоочередное внимание на усилия по борьбе с насилием в отношении женщин и тесно взаимодействовала со Статистическим отделом Департамента по экономическим и социальным вопросам Секретариата и Межучрежденческой и экспертной группой по гендерной статистике в целях согласования показателей, позволяющих отслеживать выполнение такой задачи.

32. Во-вторых, Структура «ООН-женщины» добилась укрепления взаимосвязи между нормативно-правовыми и оперативными аспектами деятельности по борьбе с насилием в отношении женщин. В соответствии с рекомендацией давать на региональном и страновом уровнях более развернутые рекомендации относительно способов перевода нормативно-правовой деятельности в плоскость оперативной деятельности Секция по борьбе с насилием в отношении женщин подготовила методические записки по вопросу о том, каким образом осуществлять согласованные выводы об искоренении и предупреждении всех форм насилия в отношении женщин и девочек, принятые Комиссией по положению женщин на ее пятьдесят седьмой сессии (см. E/2013/27, глава I, раздел A).

33. В-третьих, по результатам оценок была вынесена конкретная рекомендация Структуре «ООН-женщины» разработать стратегию борьбы с насилием в отношении женщин. В 2014 году Структура «ООН-женщины» разработала стратегию, преследующую две цели: а) заложить основу, обеспечивающую внутреннее четкое представление о направленности и координации усилий по борьбе с насилием в отношении женщин, и б) изложить приоритеты организации в отношении ее основной, директивной и программной деятельности по борьбе с насилием в отношении женщин, а также в отношении процессов, обеспечивающих достижение прогресса в стратегических сферах деятельности. Проект стратегии в настоящее время рассматривается и, как ожидается, будет окончательно доработан в 2015 году.

С. Система децентрализованных оценок

34. В подтверждение децентрализованного характера организации свыше 90 процентов оценок, проводимых при поддержке Структуры «ООН-женщины», организуются отделениями на местах. Проведение децентрализованных оценок имеет существенное значение для анализа важных проблем на уровне программ и играет серьезную роль в деле предоставления фактических данных для принятия обоснованных решений и использования методов управления, ориентированных на достижение конкретных результатов. Это способствует также обеспечению надзора и подотчетности в отношении управленче-

ского звена перед заинтересованными сторонами и партнерами и вносит важный вклад в проведение общеорганизационных оценок и оценок, проводимых Рамочной программой Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

Системы повышения качества и надежности оценок и расширения их использования

35. Для повышения надежности и качества оценок и расширения их использования на децентрализованном уровне независимое Управление по вопросам оценки продолжило укреплять свои механизмы контроля качества и сотрудничало с Отделом программ Структуры «ООН-женщины» и региональными отделениями в целях укрепления стратегического планирования и использования оценок. Все децентрализованные оценки подвергаются контролю качества в рамках глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке и размещаются в открытом доступе в глобальной системе подотчетности и отслеживания результатов использования оценок наряду с информацией о соответствующих мерах реагирования руководства. В 2014 году независимое Управление по вопросам оценки, в рамках глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке, провело независимую оценку качества всех докладов об оценке, подготовленных в 2013 году, и направило отдельно 24 отделениям практические соображения относительно путей повышения качества и полезности будущих оценок.

36. В целях содействия обеспечению транспарентности и подотчетности руководства и улучшения использования оценочной деятельности в глобальную систему подотчетности и отслеживания результатов использования оценок были внесены новые элементы для повышения ее полезности. В настоящее время эта система предусматривает функцию анализа качества, присущую глобальной системе обзора и анализа докладов об оценке, и подключена к порталу по вопросам оценки гендерного равенства. В целях повышения эффективности с точки зрения затрат был осуществлен перевод этой системы в формат информационно-технологической инфраструктуры Структуры «ООН-женщины».

37. В целях внесения большей ясности в отношении функций и обязанностей старших руководителей, сотрудников/координаторов по вопросам контроля и оценки и должностных лиц, руководящих проведением оценок, была пересмотрена глава руководства по программам и операциям Структуры «ООН-женщины», посвященная деятельности по оценке. В рамках консультационных процессов, учитывающих конкретные региональные потребности и приоритеты, в привязке к глобальному стратегическому плану по оценке во всех региональных отделениях, за исключением одного, были разработаны региональные стратегии по оценке³.

38. Планы по децентрализованной оценке по-прежнему оставались одним из составных компонентов процессов планирования и утверждения мероприятий на страновом и региональном уровнях. В 2014 году в 20 отделениях на местах были разработаны новые многолетние планы по децентрализованной оценке со

³ Региональный специалист по вопросам оценки в регионе Экономической комиссии для Африки приступил к работе в декабре 2014 года. Региональная стратегия по оценке будет разработана и утверждена в 2015 году.

сметой расходов в увязке с их соответствующими стратегическими записками, в то время как в ряде других отделений в имеющиеся у них планы были внесены необходимые изменения. В процессе планирования независимое Управление по вопросам оценки оказывало широкую поддержку и предоставляло материалы по вопросу о возможности проведения оценки разделов стратегических записок, касающихся ориентировочных результатов и деятельности по оценке.

Укрепление потенциала в области внутренней оценки

39. Независимое Управление по вопросам оценки и региональные отделения продолжали предпринимать согласованные усилия в целях повышения потенциала в области оценки на региональном и страновом уровнях. Эти усилия предусматривали проведение учебных мероприятий, форумов по обмену практическим опытом и семинаров по оценочной деятельности, создание справочной службы и оказание технической поддержки и помощи в области надзора отделениям на местах. В 2014 году подготовку по вопросам планирования, организации и применения гендерно ориентированной оценки прошли 226 сотрудников.

40. В рамках использования эффективных с точки зрения затрат новых технологий во всех регионах была проведена серия интерактивных «вебинаров». Вебинары позволили 135 сотрудникам по программам и сотрудникам/координаторам по вопросам контроля и оценки расширить свое представление о связанных с оценочной деятельностью функциях и обязанностях, а также об основных положениях политики в области оценки. Кроме того, были организованы шесть вебинаров в Азиатско-Тихоокеанском регионе и один в Северной и Южной Америке и Карибском бассейне с упором на распространение результатов оценки и поощрение более широкого использования выводов и рекомендаций. Независимое Управление по вопросам оценки организовало также ознакомление с функцией оценки для вновь набираемых сотрудников в штаб-квартире и сотрудников по вопросам контроля и оценки на уровне страновых отделений.

41. В рамках оказания поддержки по своему основному направлению деятельности региональные специалисты по оценке предоставляли отделениям на местах техническую поддержку и помощь в области надзора. Эта поддержка предусматривала обеспечение контроля качества планов по децентрализованной оценке, составление предварительных и окончательных вариантов круга ведения для оценочной деятельности и докладов об оценке, отбор консультантов, распространение докладов об оценке, предоставление руководством мер реагирования и применение глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок.

42. В поддержку осуществления функции оценки независимое Управление по вопросам оценки укрепило также свои системы управления знаниями. Глобальный интернет-форум по обмену практическим опытом в области оценки продолжал служить платформой для обмена информацией и ее распространения среди сотрудников Структуры «ООН-женщины». Его участниками стали 177 сотрудников по всему миру, что на 24 процента больше по сравнению с предыдущим годом. Для того чтобы сотрудники Структуры «ООН-женщины» и их партнеры были в курсе проблем, связанных с деятельностью по оценке, был

организован выпуск нового электронного информационного бюллетеня. К настоящему времени опубликованы и широко распространены среди как своих сотрудников, так и партнеров в общей сложности шесть информационных бюллетеней.

43. Хотя в повышении внутреннего потенциала в области оценки достигнут заметный прогресс, многое еще предстоит сделать. По результатам коллегиального обзора Группы Организации Объединенных Наций по оценке также было подчеркнуто важное значение дальнейшего повышения качества, надежности и беспристрастности децентрализованных оценок.

Извлечение уроков и использование децентрализованных оценок

44. Независимое Управление по вопросам оценки предпринимает согласованные усилия в целях содействия извлечению уроков и использованию децентрализованных оценок для обоснования принимаемых стратегических решений и программ. Отдел программ и независимое Управление по вопросам оценки систематически участвовали в проведении — в контексте коллегиального обзора — групповых обсуждений стратегических записок, выступая за более активное использование оценок при составлении новых стратегических записок.

45. В рамках выполнения функции децентрализованной оценки прилагались особые усилия для облегчения использования выводов, сделанных по итогам оценок. Например, в регионе, охватывающем восточную и южную части Африки, а именно в Зимбабве, при разработке совместной программы по обеспечению гендерного равенства и совместной программы по борьбе с гендерным насилием были использованы результаты оценки программы гендерной поддержки. Фактические данные и выводы, полученные в результате проведения этой оценки, были использованы донорами при принятии решения продолжать поддерживать упомянутые программы.

46. В регионе Европы и Центральной Азии в ответ на конкретные рекомендации, сделанные по итогам окончательной оценки по теме «Женщины в условиях различных конфликтов объединяют усилия: повышение ответственности за осуществление резолюций 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) и 1889 (2009) Совета Безопасности», многострановое отделение в Казахстане приступило к проведению исследования в Таджикистане в целях организации основанной на фактических данных кампании по разъяснению того, что ранние браки нарушают права женщин. Результаты этого исследования были использованы при разработке следующего этапа программы. Они же послужили толчком для организации специализированной подготовки по гендерным аспектам посредничества при разрешении споров в сфере природопользования в приграничных районах. Проведение оценки по теме «Поощрение гендерно ориентированной политики на Западных Балканах» способствовало определению приоритетных программных областей деятельности и привело к разработке надежного механизма контроля за эффективностью работы в рамках осуществления следующего этапа этого проекта.

47. В регионе Северной и Южной Америки и Карибского бассейна проведение страновым отделением в Бразилии оценки по теме «Программы создания городов, безопасных для женщин и девочек» было использовано для улучшения разработки и осуществления следующего этапа программы. В результате в

новой программе первоочередное внимание уделяется осуществлению нового плана для муниципальных советов в качестве одного из механизмов реализации муниципального закона о борьбе с насилием в отношении женщин.

III. Общесистемная координация деятельности Организации Объединенных Наций по проведению гендерно ориентированной оценки

48. В 2014 году Структура «ООН-женщины» активизировала свою поддержку общесистемной координации усилий по проведению гендерно ориентированной оценки, главным образом в пяти областях, которые излагаются ниже.

A. Группа Организации Объединенных Наций по оценке и региональные группы Организации Объединенных Наций по оценке

49. Структура «ООН-женщины» продолжала оказывать твердую поддержку и играть ведущую роль в деятельности Группы Организации Объединенных Наций по оценке. В 2014 году Директор независимого Управления по вопросам оценки выполнял функции заместителя Председателя Группы Организации Объединенных Наций по оценке, который был призван решить конкретную задачу — расширить стратегическое партнерство Группы в рамках глобального сообщества специалистов по оценке. Кроме того, независимое Управление по вопросам оценки принимало участие и вносило существенный вклад в деятельность по другим ключевым стратегическим направлениям. Независимое Управление по вопросам оценки участвовало также в обсуждениях, приведших к принятию Генеральной Ассамблеей резолюции 69/237 об укреплении потенциала в области оценки деятельности в целях развития на страновом уровне.

50. Помимо того, что независимое Управление по вопросам оценки играло ведущую роль в разработке руководящего документа Группы Организации Объединенных Наций по оценке, озаглавленного «Интегрирование аспектов, связанных с правами человека и обеспечением гендерного равенства, в деятельность по оценке — на пути к разработке руководства Группы Организации Объединенных Наций по оценке», ее ведущие позиции и участие в определении стратегических целей Группы Организации Объединенных Наций по оценке способствовали налаживанию партнерских отношений и мобилизации ресурсов для обеспечения максимальной отдачи от совместных действий в деле внедрения гендерно ориентированных оценок в деятельность учреждений Организации Объединенных Наций и внешних заинтересованных сторон.

51. Структура «ООН-женщины» продолжала принимать активное участие в работе региональных сетей и платформ Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в целях поощрения использования гендерно ориентированной оценки и содействия обеспечению согласованности деятельности Организации Объединенных Наций в области оценки, а также повышения уровня навыков и знаний персонала Организации Объединенных Наций на местах в области оценки. Структура «ООН-женщины» по-прежнему играла ведущую роль и активно участвовала в работе региональных групп Организации Объ-

единенных Наций по оценке в Северной и Южной Америке и Карибском бассейне, восточной и южной частях Африки и Азиатско-Тихоокеанском регионе. В арабских государствах Структура «ООН-женщины» организовала и координировала обсуждение вопроса о создании региональной межучрежденческой группы по оценке с участием шести родственных учреждений Организации Объединенных Наций. Такая работа позволила провести обучение более 164 сотрудников Организации Объединенных Наций и других партнеров.

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

52. Конечная цель достижения показателя результативности оценки Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин заключается в обеспечении соблюдения всеми подразделениями системы Организации Объединенных Наций требований об интегрировании вопросов гендерного равенства в их соответствующие оценки. Руководствуясь полученными в экспериментальном порядке результатами использования оригинальной методологии представления отчетности по этому показателю и результатами глобального обследования, проведенного среди координаторов по оценке Общесистемного плана действий во всех учреждениях, представляющих отчетность по Общесистемному плану действий, созданная в рамках Группы Организации Объединенных Наций по оценке целевая группа под руководством Структуры «ООН-женщины» пересмотрела первую техническую записку по Общесистемному плану действий и соответствующий оценочный лист.

53. В 2014 году из 62 учреждений Организации Объединенных Наций, представивших отчетность, 16 учреждений сообщили о том, что этот показатель к ним не применим в силу того, что либо оценки у них не проводились, либо они не обладают функцией оценки. Из 46 учреждений, представивших отчетность по этому показателю, 48 процентов сообщили об «удовлетворении требованиям», 41 процент сообщили о «практическом удовлетворении требованиям», а 9 процентов сообщили о «несоответствии требованиям». Лишь 2 процента сообщили о «превышении требований». В целом показатель результативности оценки Общесистемного плана действий считается действенным инструментом, позволяющим обратить внимание на важность интегрирования вопросов гендерного равенства в оценки, проводимые различными учреждениями Организации Объединенных Наций.

54. Независимое Управление по вопросам оценки институционализировало показатель результативности оценки Общесистемного плана путем его интегрирования в глобальную систему обзора и анализа докладов об оценке. В 2014 году по итогам внешнего независимого обзора всех своих общеорганизационных и децентрализованных оценок Структура «ООН-женщины» сообщила, что «удовлетворяет требованиям» в соответствии с показателем результативности оценки Общесистемного плана действий.

С. Независимая общесистемная оценка

55. В 2013 году Генеральная Ассамблея одобрила новые нормативные установки в отношении партнерства при проведении независимых общесистемных оценок оперативной деятельности Организации Объединенных Наций в целях развития (см. резолюцию 68/229). Созданный временный механизм координации включал в себя Объединенную инспекционную группу, Группу Организации Объединенных Наций по оценке, Управление по координации гуманитарных вопросов и Департамент по экономическим и социальным вопросам. Принимая эти установки, Генеральная Ассамблея постановила провести в экспериментальном порядке две оценки по следующим темам: «Метаоценка и обобщение результатов оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с уделением особого внимания деятельности по ликвидации нищеты» и «Оценка вклада системы развития Организации Объединенных Наций в наращивание национального потенциала в области статистического анализа и сбора данных». В конце 2014 года независимому Управлению по вопросам оценки было предложено войти в состав временного механизма координации и внести свой вклад в общее методическое руководство.

Д. Содействие проведению совместных оценок и оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития

56. В 2014 году был осуществлен ряд нововведений в рамках процесса распространения и поощрения использования совместной оценки совместных программ по обеспечению гендерного равенства, проводимой Структурой «ООН-женщины», Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Фондом для осуществления Целей развития тысячелетия в партнерстве с правительствами Норвегии и Испании. Впервые была организована неофициальная совместная сессия на уровне исполнительных советов Структуры «ООН-женщины», ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА, а выводы, сделанные по итогам оценки, были совместно представлены директорами управлений по вопросам оценки этих четырех учреждений Организации Объединенных Наций. Инновационный подход использовался и при разработке совместных мер реагирования руководства, которые также были совместно представлены на совместной неофициальной сессии советов старшими руководителями этих четырех учреждений Организации Объединенных Наций.

57. Обзор по вопросам гендерного равенства стал своего рода первым опытом проведения оценки эффективности деятельности по учету гендерной проблематики и результатов усилий по обеспечению гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. С учетом того, что в этом обзоре участвовали ключевые партнеры, в том числе Структура «ООН-женщины», Группа Организации Объединенных Наций по оценке и партнерство «ЭвалПартнерз», и широкий круг заинтересованных сторон, подготовка заключительных докладов позволит провести коллективное обсуждение извлеченных уроков, передовой практики, проблем и возможностей для повышения

эффективности деятельности и улучшения результатов в области обеспечения гендерного равенства.

58. В рамках региональных групп по оценке Структура «ООН-женщины» оказывала технические и консультационные услуги в проведении восьми оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития в Азиатско-Тихоокеанском регионе, в регионе Северной и Южной Америки и Карибского бассейна и в регионе, охватывающем восточную и южную части Африки.

Е. Портал по вопросам оценки гендерного равенства

59. Портал по вопросам оценки гендерного равенства по-прежнему являлся для заинтересованных сторон во всем мире, охватываемых Структурой «ООН-женщины», одним из ресурсов, позволяющих увязать оценочные данные с важнейшими проблемными областями Пекинской платформы действий. Этот веб-сайт обеспечивает доступ к 411 докладам об оценке, что на 17 процентов больше по сравнению с 2013 годом, в целях распространения оценочных данных о том, что работает и что не работает в плане обеспечения гендерного равенства. Семьдесят процентов докладов представлены системой Организации Объединенных Наций, а 30 процентов — научными ведомствами, фондами, двусторонними учреждениями, межправительственными механизмами и многосторонними банками развития. В 2014 году на веб-сайте было зарегистрировано почти 2100 посетителей. Для улучшения использования базы знаний и фактологических данных, объединяющей 411 докладов об оценке, в ходе обзора по вопросам гендерного равенства обобщается содержащаяся в них информация об извлеченных уроках и передовой практике.

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

А. Создание более благоприятных условий для проведения оценки посредством объявления 2015 года Международным годом оценки

60. «ЭвалПартнерз», глобальное партнерство для развития национального потенциала в области оценки, совместно возглавляемое Структурой «ООН-женщины» и Международной организацией сотрудничества в области оценки, представляет собой широкомасштабное и диверсифицированное партнерство, которое стремится содействовать созданию условий, благоприятствующих проведению качественных гендерно ориентированных оценок на международном, региональном и национальном уровнях. В 2014 году партнерство «ЭвалПартнерз» разработало стратегию, направленную на то, чтобы объявить 2015 год Международным годом оценки и провести его соответствующим образом с целью подчеркнуть необходимость в проведении оценок и их использования при выработке директивных решений. В своем выступлении на мероприятии, проводившемся Группой Организации Объединенных Наций по оценке 9 марта 2015 года в Нью-Йорке, Генеральный секретарь приветствовал объявление 2015 года Международным годом оценки и заявил, что везде и на лю-

бом уровне функция оценки будет играть ключевую роль в осуществлении новой повестки дня в области развития и что все несут ответственность за укрепление этой важной функции. В этом контексте Группа Организации Объединенных Наций по оценке провела три заседания высокого уровня в Бангкоке и Нью-Йорке, где парламентарии подчеркнули также необходимость укрепления культуры оценки. В 2015 году в ознаменование Международного года оценки планируется провести по крайней мере 35 мероприятий, кульминационным моментом которых станет проведение в парламенте Непала мероприятия глобального уровня.

61. Кроме того, 19 декабря 2014 года Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 69/237 об укреплении потенциала в области оценки деятельности в целях развития на страновом уровне. В этой резолюции она вновь заявила о важности наращивания национального потенциала в области оценки деятельности в целях развития и предложила структурам системы развития Организации Объединенных Наций в сотрудничестве с национальными и международными заинтересованными сторонами при поступлении соответствующей просьбы оказывать помощь в дальнейшем наращивании потенциала государств-членов в области оценки с учетом их национальных стратегий и приоритетов, отметив при этом провозглашение Международного года оценки.

62. В целях укрепления необходимости в проведении оценок и их использовании при выработке директивных решений на национальном уровне парламентариям было предложено принять участие в создании более благоприятных условий для проведения оценки. Под эгидой партнерства «ЭвалПартнерз» и Структуры «ООН-женщины» и при поддержке ПРООН и Африканского банка развития парламентарии, представляющие все регионы мира, провели заседание, на котором сообща признали свою роль в выработке обоснованных директивных решений, и приняли решение создать глобальный форум парламентариев по оценке процесса развития в ходе проведения партнерством «ЭвалПартнерз» в парламенте Непала в 2015 году Недели глобальной оценки. Партнерство «ЭвалПартнерз», Структура «ООН-женщины» и Африканский банк развития играют также важную роль в оказании поддержки в создании сети парламентариев африканских стран для оценки процесса развития и группы женщин-парламентариев по оценке в регионе арабских государств.

63. В этой связи парламентарии при поддержке партнерства «ЭвалПартнерз» и Структуры «ООН-женщины» активно выступают за внедрение гендерно ориентированной оценки. Участие Структуры «ООН-женщины» обеспечило включение вопросов гендерного равенства в повестку дня всех трех существующих региональных форумов парламентариев по оценке в регионах Южной Азии, Африки и арабских государств.

64. В целях предоставления методических указаний относительно того, каким образом обеспечить интегрирование вопросов гендерного равенства в национальные стратегии и системы в области оценки, партнерство «ЭвалПартнерз», Структура «ООН-женщины» и Международная организация сотрудничества в области оценки в партнерстве с Группой Организацией Объединенных Наций по оценке опубликовали новое методическое пособие под названием «Национальные стратегии в области оценки в целях обеспечения устойчивого и справедливого развития: каким образом обеспечить интегрирование вопросов гендерного равенства и социальной справедливости в национальные стра-

тегии и системы в области оценки»⁴. Этот документ был использован для направления хода обсуждений, состоявшихся в рамках региональной консультации по вопросам национальных стратегий в области оценки, организованных Форумом парламентариев по оценке процесса развития в Южной Азии в сотрудничестве с партнерством «ЭвалПартнерз» и Структурой «ООН-женщины». Парламентарии из всех восьми стран Южной Азии составили планы работы по формированию национальных стратегий проведения гендерно ориентированной оценки.

В. Укрепление институционального потенциала в отношении необходимости в проведении оценок, их организации и использования

65. Стратегическими заинтересованными сторонами в деле укрепления необходимости в проведении оценок, предложений по их организации и их использования при выработке директивных решений на местах являются добровольные организации по вопросам профессиональной оценки. После успешного осуществления первого этапа программы взаимной поддержки добровольных организаций по вопросам профессиональной оценки на коллегиальном уровне партнерство «ЭвалПартнерз» приступило в 2014 году к реализации второго этапа программы. Эта программа позволила 23 национальным и 4 региональным добровольным организациям по вопросам профессиональной оценки укрепить свой институциональный потенциал посредством обмена опытом и оказания поддержки друг другу. В частности, Африканская ассоциация по вопросам оценки и Сеть по вопросам контроля, оценки и систематизации в странах Латинской Америки и Карибского бассейна во взаимодействии друг с другом стремились укрепить подходы к оценке, учитывающие конкретные контексты.

66. В целях стимулирования выработки инновационных идей, направленных на укрепление необходимости в проведении гендерно ориентированных оценок, предложений по их организации и их использования партнерство «ЭвалПартнерз» под руководством Структуры «ООН-женщины» приступило к решению «инновационной задачи». Одним из результатов стала разработка Сетью по вопросам контроля, оценки и систематизации в странах Латинской Америки и Карибского бассейна и Европейским обществом по оценке стратегии, позволяющей интегрировать гендерные аспекты в деятельность добровольных организаций по вопросам профессиональной оценки. Наконец, что не менее важно, Структура «ООН-женщины» в сотрудничестве с партнерством «ЭвалПартнерз», Международной организацией сотрудничества в области оценки и Сетью по вопросам контроля, оценки и систематизации в странах Латинской Америки и Карибского бассейна оказала техническую поддержку в деле укрепления потенциала национальных систем оценки в вопросах проведения гендерно ориентированных оценок в Колумбии, Мексике и Перу.

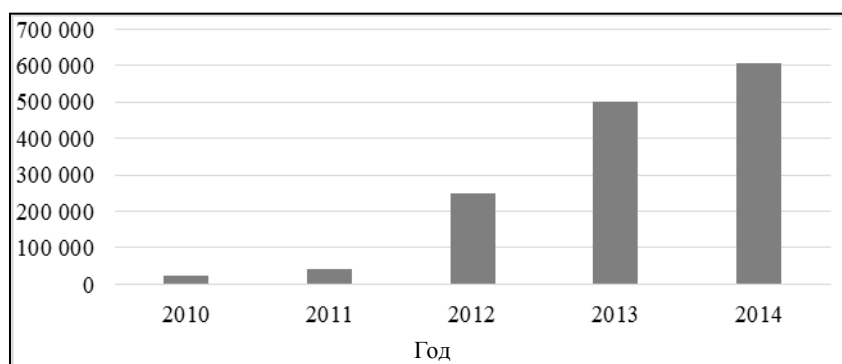
⁴ Размещено на сайте http://c.ymcdn.com/sites/www.afrea.org/resource/resmgr/books/NationalEvaluationPolicies_w.pdf.

С. Укрепление индивидуального потенциала специалистов по оценке в отношении проведения надежных и полезных гендерно ориентированных оценок

67. В целях укрепления технического потенциала отдельных специалистов по оценке эффективным с точки зрения затрат образом партнерство «ЭвалПартнерз» содействовало проведению глобальных учебных программ по вопросам оценки путем повышения эффективности работы веб-портала “Му М&Е” — удобной для пользования системы управления знаниями, которая предназначена для укрепления национального потенциала в области оценки и которая за короткое время превратилась в глобальный центр по вопросам национального потенциала в области оценки.

Диаграмма 7

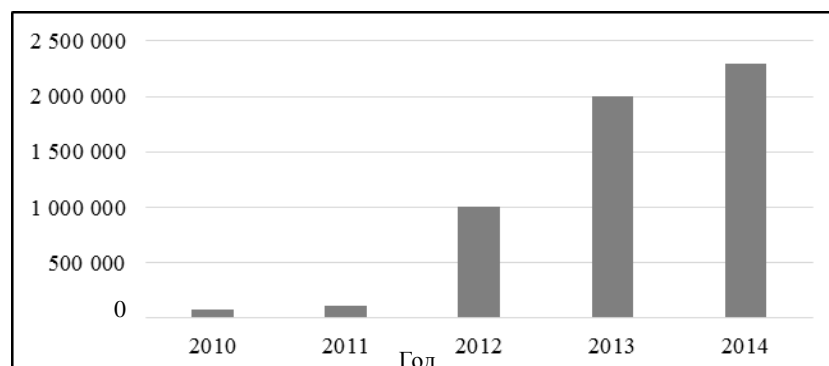
Совокупное число посетителей веб-портала “Му М&Е” партнерства «ЭвалПартнерз»



Источник: Статистические данные веб-портала “Му М&Е”, декабрь 2014 года.

Диаграмма 8

Совокупный объем загрузки страниц с веб-портала “Му М&Е” партнерства «ЭвалПартнерз»



Источник: Статистические данные веб-портала “Му М&Е”, декабрь 2014 года.

68. Совокупное число посетителей возросло с 22 000 в 2010 году до 605 000 (из более чем 168 стран) в 2014 году (см. диаграмму 7). Объем загруженных страниц увеличился с 76 000 в 2010 году до 2 300 000 в 2014 году (см. диаграмму 8).

69. Эти результаты были достигнуты благодаря стратегическому и эффективному использованию новых технологий, в частности презентации в конце 2012 года массового онлайн-курса по вопросам оценки процесса развития. По состоянию на конец 2014 года совокупная аудитория курса составила 21 000 зарегистрированных участников из 178 стран. Хотя курс был разработан главным образом для специалистов по оценке из развивающихся стран, благодаря качеству обучения он пользовался также популярностью у специалистов по оценке из развитых стран: 70 процентов аудитории приходится на развивающиеся страны, а 30 процентов — на развитые страны. Несмотря на опасения, связанные с низкой скоростью подключения к интернету в Африке, на этот регион приходится самая большая группа участников: 34 процента — из Африки, 30 процентов — из Северной и Южной Америки, 17 процентов — из Европы, 16 процентов — из Азии и 3 процента — из Океании.

70. С точки зрения организационной принадлежности участники работают в различных типах организаций: 28 процентов — в организациях гражданского общества, 19 процентов — в государственных структурах, 17 процентов — в организациях системы Организации Объединенных Наций, 16 процентов — в частном секторе, 11 процентов — в университетах, а остальные 9 процентов относятся к числу «прочих организаций».

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

D. «ЭвалГендер», новое партнерство, направленное на укрепление необходимости в проведении гендерно ориентированных оценок, предложений по их организации и их использования

72. По мере того как в мире осуществляется переход к повестке дня в области устойчивого развития на период после 2015 года с уделением повышенного внимания вопросам гендерного равенства и в свете принятия Генеральной Ассамблеей новой резолюции, в которой она вновь подтвердила важность укрепления национального потенциала в области оценки (резолюция 69/237), появляются беспрецедентные возможности для более качественного обоснования повестки дня в области развития на период после 2015 года на глобальном, региональном и национальном уровнях посредством предоставления надежных данных гендерно ориентированной оценки.

73. С учетом серьезности задачи по укреплению национального потенциала в области оценки стратегий и программ по вопросам гендерного равенства в конце 2014 года Структура «ООН-женщины» и партнерство «ЭвалПартнерз» разослали приглашения выразить заинтересованность в создании «ЭвалГендер», нового партнерства, направленного на содействие обеспечению гендерного равенства посредством более широкого учета гендерных аспектов в стратегиях развития на основе результатов гендерно ориентированной оценки.

74. В течение нескольких месяцев 33 партнера, в том числе 16 учреждений Организации Объединенных Наций и два многосторонних банка, присоединились к этой инициативе в целях координации и обеспечения максимальной отдачи от усилий по укреплению гендерно ориентированной оценки и договорились официально объявить о ней в ходе Недели глобальной оценки, которую намечено провести в 2015 году в парламенте Непала.

V. Программа работы независимого Управления по вопросам оценки на 2015 год

75. Программа работы независимого Управления по вопросам оценки на 2015 год увязана с политикой в области оценки и дополняет стратегический план Структуры «ООН-женщины». Она подготовлена на основе стратегического плана по оценке на 2014–2017 годы и общеорганизационного плана по оценке на 2014–2017 годы. В соответствии со своими рамками стратегического планирования независимое Управление по вопросам оценки будет продолжать свою деятельность в четырех ключевых областях достижения результатов, о которых говорится ниже.

A. Внедрение эффективных систем общеорганизационной оценки

76. В 2015 году независимое Управление по вопросам оценки проведет две крупные общеорганизационные оценки: а) оценку взаимосвязи между вспомогательной деятельностью Структуры «ООН-женщины» в нормативно-правовой области и ее оперативной работой в сотрудничестве с Отделом инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора и б) оценку вклада Структуры «ООН-женщины» в координацию деятельности системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Наряду с этим будет проведен метаанализ общеорганизационных и децентрализованных оценок, организованных в 2014 году Структурой «ООН-женщины». Кроме того, будут окончательно доработаны второй и третий компоненты обзора по вопросам гендерного равенства. Чтобы повысить эффективность извлечения уроков из общеорганизационных оценок, независимое Управление по вопросам оценки будет уделять особое внимание содействию использованию общеорганизационных оценок путем изучения новых путей ознакомления с результатами оценок различной аудитории, охватываемой Структурой «ООН-женщины» и внешними сторонами, продолжая при этом изучать и разрабатывать инновационные методологии проведения гендерно ориентированной оценки.

В. Внедрение эффективных систем децентрализованной оценки

77. Независимое Управление по вопросам оценки будет и впредь содействовать укреплению культуры и практики проведения децентрализованной оценки. Потенциал в области внутренней оценки будет укрепляться путем осуществления в сотрудничестве с Департаментом людских ресурсов и Учебным центром Структуры «ООН-женщины» программы по переводу функции оценки на профессиональную основу, которая включает в себя пособие Структуры «ООН-женщины» по оценке, озаглавленное «Как организовать проведение гендерно ориентированной оценки: пособие по оценке»⁵, интерактивный курс электронного обучения на основе этого пособия и программу наставничества для приобретения практических навыков. Независимое Управление по вопросам оценки будет также продолжать внедрять механизмы контроля качества, в том числе глобальную систему надзора за проведением оценки, глобальную систему обзора и анализа докладов об оценке и стандарты качества оценки для проведения децентрализованных оценок. Будут функционировать системы управления знаниями в области оценки, в том числе форум Структуры «ООН-женщины» по обмену практическим опытом в области оценки, глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок и архив оценок по вопросам гендерного равенства. Независимое Управление по вопросам оценки разработает и разместит в открытом доступе базу данных по вопросам гендерного равенства и по реестру оценок в целях содействия выявлению квалифицированных внешних консультантов по оценке, специализирующихся в вопросах гендерно ориентированной оценки.

С. Поощрение координации деятельности Организации Объединенных Наций по проведению гендерно ориентированной оценки

78. Структура «ООН-женщины» будет продолжать играть ведущую роль и активно участвовать в работе Группы Организации Объединенных Наций по оценке и региональных групп Организации Объединенных Наций по оценке. В марте 2015 года Директор независимого Управления по вопросам оценки приступил к выполнению обязанностей Председателя Группы Организации Объединенных Наций по оценке. Это позволит создать новые возможности для содействия распространению гендерно ориентированной оценки в учреждениях Организации Объединенных Наций. Независимое Управление по вопросам оценки будет и впредь принимать участие в работе целевых групп в целях обеспечения того, чтобы вопросы гендерного равенства находили отражение в межучрежденческой деятельности по оценке. В частности, независимое Управление по вопросам оценки будет играть ведущую роль в разработке курса электронного обучения по интегрированию вопросов гендерного равенства в функцию оценки. Независимое Управление по вопросам оценки будет способствовать деятельности общесистемных механизмов подотчетности по вопросам гендерного равенства путем оказания учреждениям Организации Объединенных Наций поддержки в представлении отчетности по показателю резуль-

⁵ Размещено на сайте unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation.

тативности оценки Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и посредством создания справочной службы и организации профессиональной подготовки.

D. Укрепление национального потенциала в области оценки применительно к системам гендерно ориентированной оценки

79. Структура «ООН-женщины» будет продолжать содействовать развитию национального потенциала в области гендерно ориентированной оценки в рамках партнерств «ЭвалПартнерз» и «ЭвалГендер» и оказывать целевую поддержку национальным системам оценки. Независимое Управление по вопросам оценки будет стратегически использовать свою роль в качестве сопредседателя партнерства «ЭвалПартнерз» для пропаганды гендерно ориентированной оценки на мероприятиях, связанных с проведением в 2015 году Международного года оценки, на глобальном, региональном и национальном уровнях. Оно будет и впредь возглавлять целевые группы партнерства «ЭвалПартнерз» по гендерно ориентированной оценке и поддерживать сотрудничество по линии Юг-Юг между региональными добровольными организациями по профессиональной оценке. Независимое Управление по вопросам оценки будет также играть ведущую роль в официальной презентации партнерства «ЭвалГендер».

E. Утвержденный бюджет для программы работы независимого Управления по вопросам оценки на 2015 год

80. Общий объем бюджета независимого Управления по вопросам оценки на 2015 год составляет 4 691 823 долл. США. Бюджетная смета основных ресурсов на финансирование программ составляет 3 726 727 долл. США, включая расходы на оплату услуг региональных специалистов по оценке. Смета включает расходы по контрактам персонала и по следующим категориям плана работы: коммерческие контракты на проведение исследований по оценке в 2015 году; оперативные расходы Управления; поддержка систем децентрализованной оценки; поддержка усилий Организации Объединенных Наций в области координации деятельности по проведению гендерно ориентированной оценки; и развитие национального потенциала в области оценки применительно к гендерно ориентированной оценке. Помимо основных ресурсов на финансирование программ из общеорганизационного бюджета покрываются расходы на выплату окладов пяти сотрудникам в размере 965 096 долл. США.

81. По линии совместного несения расходов независимое Управление по вопросам оценки получило также следующие взносы: 537 927 долл. США от Швейцарии на цели укрепления функции внутренней оценки и 249 665 долл. США от Финляндии и 363 885 долл. США от Агентства Соединенных Штатов по международному развитию для поддержания инициативы «ЭвалПартнерз».

Приложение I

Оценки, проведенные в 2014 году

	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Оценка</i>
Северная и Южная Америка и Карибский бассейн	Страновое отделение в Бразилии	Национальный план поддержки осуществления стратегий по женской проблематике	Очень хорошо
	Региональное отделение для Северной и Южной Америки и Карибского бассейна (Панама)	“Participación política de las Mujeres en América Latina y el Caribe”	Очень хорошо
Азия и Тихий океан	Многострановое отделение для Тихого океана (Фиджи)	Фонд Тихоокеанского регионального механизма по борьбе с насилием в отношении женщин	Очень хорошо
	Многострановое отделение для Бутана, Индии, Мальдивских Островов и Шри-Ланки	Расширение прав и возможностей женщин в сельской и неформальной среде посредством развития потенциала	Очень хорошо
	Многострановое отделение для Бутана, Индии, Мальдивских Островов и Шри-Ланки	Программы Структуры «ООН-женщины» по борьбе с торговлей людьми	Очень хорошо
	Региональное отделение для Азии и Тихого океана (Таиланд)	Среднесрочный обзор «Программы II для Юго-Восточной Азии по Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ)»	Удовлетворительно
	Региональное отделение для Азии и Тихого океана (Таиланд)	Проект по региональным механизмам Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН) для защиты прав человека женщин и девочек в Юго-Восточной Азии, 2010–2014 годы	Удовлетворительно
Арабские государства	Страновое отделение в Иордании	Расширение прав и возможностей молодежи в деле отстаивания прав человека женщин посредством добровольческой деятельности	Хорошо
	Многострановое отделение для Магриба (Марокко)	“Action du Bureau Multi-pays d’ONU-Femmes Maghreb dans le domaine de la lutte contre les violences à l’égard des femmes et des filles”	Удовлетворительно

	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Оценка</i>
Европа и Центральная Азия	Страновое отделение в Грузии	Среднесрочный обзор проекта Структуры «ООН-женщины» «Женщины за равенство, мир и развитие (ЖРМР)-II»	Удовлетворительно
Восточная и южная часть Африки	Страновое отделение в Судане	Программа Структуры «ООН-женщины» по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ГРРПВЖ) в Судане: «Консолидация усилий, которые способствуют обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в Судане»	Очень хорошо
	Страновое отделение в Демократической Республике Конго	“Projet d’appui à la législation sensible au genre et promotion du leadership féminin à l’est de la République démocratique du Congo”	Хорошо
	Страновое отделение в Эфиопии	Совместная программа Структуры «ООН-женщины»/ЮНФПА по борьбе с насилием в отношении женщин	Хорошо
	Страновое отделение в Кении	Совместная программа правительства Кении/Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Хорошо
	Многострановое отделение для южной части Африки (Южная Африка)	Система управления в интересах малоимущих слоев населения, гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в плане развития людских ресурсов в Намибии	Удовлетворительно
	Многострановое отделение для южной части Африки (Южная Африка)	Проект в поддержку женщин-предпринимателей в Южной Африке	Удовлетворительно
Западная и Центральная Африка	Страновое отделение в Кот-д’Ивуаре	“Contribution de l’ONU-Femmes dans l’atteinte des résultats de développement de la Côte d’Ivoire”	Хорошо
Независимое Управление по вопросам оценки	Независимое Управление по вопросам оценки	Вклад Структуры «ООН-женщины» в дело расширения экономических прав и возможностей женщин	Очень хорошо

	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Оценка</i>
Отдел штаб-квартиры	Отдел по вопросам политики	Программа Европейской комиссии/ Структуры «ООН-женщины» «Содействие обеспечению гендерного равенства в контексте борьбы с ВИЧ/СПИДом»	Очень хорошо
	Отдел по вопросам политики	Программа действий по расширению юридических прав и возможностей женщин в контексте борьбы с ВИЧ и СПИДом	Очень хорошо
	Отдел вспомогательного обслуживания программ	Доклад о среднесрочной оценке программы «Укрепление мер по созданию материальных благ и сокращению масштабов нищеты среди женщин, занятых в трансграничной торговле (ЖЗТГТ), в Африке»	Хорошо

Приложение II

Проведение оценки в фондах, находящихся в ведении Структуры «ООН-женщины»

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. Фондом управляет Структура «ООН-женщины» от имени системы Организации Объединенных Наций. Целевой фонд поддерживает на местном, национальном, региональном и межрегиональном уровнях программы по предотвращению всех форм насилия в отношении женщин и девочек и реагированию на эту проблему. Он обеспечивает финансирование устойчивых, инновационных и перспективных многолетних программ, осуществляемых организациями гражданского общества, правительствами стран и местными органами управления и страновыми группами Организации Объединенных Наций.
2. В 2014 году 15 грантополучателей запланировали проведение окончательных внешних оценок и предусмотрели соответствующие расходы. Общая сумма бюджетных ассигнований на выполнение функции оценки составила 711 594 долл. США, которые были распределены по бюджетам программ каждого из грантополучателей, выделенным Целевым фондом после предоставления субсидий. Из 15 запланированных оценок проектов 14 были завершены, а одна перенесена на 2015 год.
3. Грантополучатели сами организуют проведение своих внешних оценок, а секретариат Целевого фонда и региональные и страновые отделения Структуры «ООН-женщины» обеспечивают надзор, а также предоставление технической помощи по их просьбе. В 2014 году Целевой фонд продолжал выделять одного сотрудника в качестве специалиста по вопросам контроля и оценки для оказания технической поддержки грантополучателям. Кроме того, координаторы региональных отделений Структуры «ООН-женщины» высказывали технические замечания по проектам круга ведения и докладов об оценке.
4. Система управления субсидиями, созданная в 2013 году и ставшая действовать в полном объеме в 2014 году, позволяет получать для окончательных оценок более систематизированные контрольные данные. К тому же в рамках системы грантополучателям предоставляется доступ к руководящим принципам Целевого фонда в области оценки. Целевой фонд постановил укрепить систему управления субсидиями и включить в нее полноценный модуль по вопросам оценки, позволяющий представлять и рассматривать доклады об оценке в режиме онлайн. В таком виде система будет внедрена в 2015 году.
5. На уровне секретариата Целевого фонда по-прежнему сложной задачей является агрегирование данных из докладов об оценке проектов грантополучателей и ведение систематического анализа данных по всем проектам грантополучателей. Для решения этой проблемы в будущей стратегии и ориентировоч-

ных результатах Целевого фонда на период 2015–2020 годов будет предусмотрен набор общих показателей, которые будут интегрированы в соответствующие проекты с целью установить стандартную форму для сбора данных.

6. Как и в предыдущие годы, для наращивания потенциала новых грантополучателей Целевой фонд провел для 17 организаций-грантополучателей пятидневный практикум по вопросам развития потенциала.

Фонд гендерного равенства

1. Фонд гендерного равенства, созданный в 2009 году, — это ведущий глобальный механизм выделения субсидий в данной организации и многосторонний донорский фонд, занимающийся программами организаций гражданского общества, посвященными расширению политических и экономических прав и возможностей женщин. Фонд обеспечивает, поддерживает и укрепляет потенциал организаций гражданского общества в области осуществления высокоэффективных программ с участием многих заинтересованных сторон, которые позволяют перевести обязательства, предусмотренные в законодательстве и директивных решениях, в плоскость предоставления конкретных услуг женщинам и девочкам, а также мужчинам и мальчикам во всем мире, особенно в наиболее изолированных и маргинализированных общинах.

2. В 2014 году грантополучатели Фонда предусмотрели расходы на проведение оценок на сумму 260 408 долл. США. Из 14 запланированных оценок 8 были завершены, а 6 были начаты и будут завершены в 2015 году. Техническую помощь и поддержку грантополучателям, занимающимся проведением оценок, оказывали пять специалистов по вопросам мониторинга и отчетности, базирующихся на местах.

3. В соответствии с рекомендациями ревизоров относительно перехода на систему мониторинга, основанную на анализе рисков, и в консультации с входящим в Структуру «ООН-женщины» независимым Управлением по вопросам оценки Фонд постановил осуществлять стратегическое планирование оценок в целях повышения эффективности и качества.

4. В 2014 году Фонд способствовал наращиванию потенциала грантополучателей посредством предоставления технических рекомендаций и поддержки на всем протяжении процесса оценки, в том числе путем предоставления технических консультаций, разработки круга ведения в отношении оценки и обмена соответствующими материалами, в дополнение к укреплению потенциала специалистов Фонда по вопросам мониторинга и отчетности.