



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

Distr.: General  
9 April 2012  
Russian  
Original: English

Ежегодная сессия 2012 года

29 мая — 1 июня 2012 года

Пункт 5 предварительной повестки дня\*\*\*

Оценка

**Доклад о функции оценки в структуре  
«ООН-женщины», 2011 год**

*Резюме*

Настоящий доклад подготовлен в соответствии со стандартом 1, содержащимся в докладе о стандартах оценки в системе Организации Объединенных Наций (UNEG/FN/Standards (2005)) и пунктом 72 стратегического плана Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2011–2013 годы (UNW/2011/9). В нем представлена информация о стратегической концепции Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») в отношении оценки; шагах по организации осуществления надежной, полезной и независимой функции оценки; нынешнем состоянии дел в области оценки в этой организации; и прогрессе, достигнутом в укреплении потенциала в области оценки. В докладе содержится краткая информация об оценках, проведенных в 2011 году, о результатах усилий Организации Объединенных Наций по координации проведения общесистемных оценок по вопросам гендерного равенства и об инициативах, содействующих укреплению потенциала в области проведения оценки на национальном и региональном уровнях. И наконец, в нем излагаются задачи на будущее, касающиеся дальнейшего укрепления деятельности структуры «ООН-женщины» по оценке, и план работы Управления по вопросам оценки на 2012–2013 годы.

Исполнительный совет, возможно, пожелает: а) принять к сведению этот доклад и программу работы на 2012 год, предложенную Управлением по вопросам оценки; б) просить структуру «ООН-женщины» продолжать укреплять функцию оценки и практику проведения оценок; в) просить структуру «ООН-женщины» решить вопросы, возникшие в результате проведения предыдущих оценок.

\*\* Повторно переиздано по техническим причинам 23 мая 2012 года.

\*\*\* UNW/2012/L.3.



## I. Введение

1. Оценка является краеугольным камнем усилий, прилагаемых Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») с целью определить наиболее эффективные пути укрепления гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и содействовать их использованию. Как недавно созданная и динамично развивающаяся организация, наделенная мандатами на уровнях нормотворческой/межправительственной деятельности и составления программ и выполняющая в рамках Организации Объединенных Наций четко определенную функцию по координации усилий в области гендерного равенства структура «ООН-женщины» стремится выработать высококачественную и инновационную стратегию оценки в целях обеспечения принятия обоснованных решений и играет ведущую роль в общесистемном процессе оценки в Организации Объединенных Наций. Поскольку проведение оценки способствует извлечению уроков и обеспечению подотчетности, структура «ООН-женщины» выступает за использование ее результатов на систематической основе. В 2011 году структура «ООН-женщины» сосредоточила свое внимание на создании основы для осуществления независимой, надежной и полезной функции оценки, которая соответствовала бы уникальному характеру этой новой организации.

2. Настоящий доклад состоит из пяти разделов. В разделе II говорится о ключевых элементах стратегии оценки в структуре «ООН-женщины»; о структуре Управления по вопросам оценки и средствах укрепления внутреннего потенциала по оценке; и об охвате и планировании общеорганизационных и децентрализованных оценок и анализе их качества. В заключение в нем приводится краткая информация об использовании оценки и освещаются проблемы и меры, которые организация должна предпринять для укрепления функции оценки и повышения общего потенциала программ в области оценки. В разделе III речь идет об инициативах, предпринимаемых Организацией Объединенных Наций для проведения общесистемной оценки усилий по обеспечению гендерного равенства. В разделе IV содержится информация о результатах, достигнутых в деле укрепления национального и регионального потенциала в области оценки на основе налаживания партнерства с ассоциациями по оценке. В разделе V содержатся результаты оценок, проведенных в 2011 году. В разделе VI излагаются задачи на будущее и программа работы Управления по вопросам оценки на 2012–2013 годы. В приложении I к докладу содержится перечень оценок, а в приложении II указываются мероприятия по оценке, которые были проведены в целевых фондах, управляемых структурой «ООН-женщины».

## II. Укрепление функции оценки в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

3. Деятельность по оценке в структуре «ООН-женщины» регулируется общесистемными руководящими принципами и мандатами Организации Объединенных Наций, особенно нормами и стандартами Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и положениями резолюции 62/208 Гене-

ральной Ассамблеи о трехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций. В своем стратегическом плане на 2011–2013 годы (UNW/2011/9) структура «ООН-женщины» обязуется институционализировать культуру управления, ориентированную на достижение конкретных результатов, и в соответствии с пунктом 57 этого плана определяет конкретные пути выработки «функции по оценке и культуры, обеспечивающей обоснование реализации стратегического плана в области обучения, принятия решений и подотчетности во всех областях деятельности структуры “ООН-женщины”».

4. Благодаря согласованию нормотворческой и оперативной деятельности Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства, а также укреплению страновых отделений и новой региональной системы осуществление в структуре «ООН-женщины» функции оценки построено таким образом, чтобы организация могла охватить свои пять функций и шесть стратегических целей на глобальном, региональном и национальном уровнях и при этом играть ведущую роль в проведении общесистемной оценки в области гендерного равенства.

5. Разработана стратегия оценки, в которой концепция проведения оценки в структуре «ООН-женщины» увязывается с функциями этой организации. Опираясь на принципы подотчетности, надежности, использования, независимости, новаторства, участия, национальной ответственности и координации деятельности Организации Объединенных Наций, структура «ООН-женщины» будет оценивать нормотворческие и оперативные аспекты своей деятельности. Стратегия оценки включает в себя следующие четыре элемента:

а) создание эффективных общеорганизационных систем оценки в целях обеспечения выработки обоснованных стратегий и эффективного использования оценок;

б) укрепление культуры и систем децентрализованной оценки в целях повышения подотчетности и более эффективного составления программ;

в) выполнение ведущей роли в деле координации усилий Организации Объединенных Наций в области оценки с учетом гендерных аспектов в целях получения информации и обеспечения подотчетности в отношении результатов, достигнутых в области гендерного равенства, в привязке к общесистемной подотчетности в этой области;

г) содействие инновациям и получению информации о путях обеспечения гендерного равенства в рамках усилий по укреплению потенциала в области оценки на национальном уровне.

6. Управление по вопросам оценки будет руководить работой по реализации стратегии оценки, а группа старших руководителей будет играть существенную роль в обеспечении того, чтобы различные подразделения структуры «ООН-женщины» выделяли ресурсы и принимали институциональные обязательства, необходимые для проведения оценок и обеспечения использования их результатов. Первое мероприятие, осуществляемое в рамках этой стратегии, будет касаться выработки политики структуры «ООН-женщины» в области оценки, в которой будут определены принципы, функции и обязанности в отношении оценки в этой организации. Она будет представлена на рассмотрение Исполнительному совету на его второй очередной сессии в 2012 году. В поли-

тике в области оценки будет учтен опыт, о котором говорится в настоящем докладе.

#### **А. Механизм осуществления функции оценки в структуре «ООН-женщины»**

7. Выполнением функции оценки в структуре «ООН-женщины» занимаются центральное управление по вопросам оценки и специалисты в этой области на местах. Независимое Управление по вопросам оценки подчиняется непосредственно Директору-исполнителю структуры «ООН-женщины» и является органом, обеспечивающим выполнение функции оценки. В Управлении по вопросам оценки работают девять сотрудников, в том числе восемь специалистов и один вспомогательный сотрудник, причем три из них работают на полевых должностях. Для укрепления Управления по вопросам оценки и обеспечения его надлежащего укомплектования кадрами в институциональном бюджете структуры «ООН-женщины» на двухгодичный период 2012–2013 годов (UNW/2011/13) предусматривается финансирование пяти из существующих девяти должностей. Кроме того, используются основные ресурсы по программам для создания четырех дополнительных должностей в Центральном учреждении и региональных центрах в целях укрепления децентрализованной функции оценки в привязке к той окончательной региональной системе, которая будет выработана после проходящего в настоящее время пересмотра.

8. Три существующие полевые должности занимают региональные специалисты по оценке, которые подчиняются непосредственно Управлению по вопросам оценки. Они отвечают за поддержку стратегической оценки, укрепление регионального потенциала в области оценки, контроль качества децентрализованных оценок и координацию деятельности Организации Объединенных Наций по оценке. Они играют ключевую роль в стратегическом планировании деятельности этой организации, содействуя разработке планов в области контроля, оценки и исследований.

9. В 2011 году общие расходы структуры «ООН-женщины» на деятельность по оценке составили 2 480 052 долл. США, в том числе 988 632 долл. США по линии основных ресурсов по программам, 270 200 долл. США из средств вспомогательного бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов, 533 667 долл. США по линии совместного покрытия расходов в рамках инициативы «Глобальное управление знаниями — расширение возможностей путем внедрения практических методов оценки» и 687 553 долл. США по линии покрытия расходов на децентрализованную оценку. В 2011 году общие расходы по программам структуры «ООН-женщины» на деятельность по оценке, за вычетом средств по линии двухгодичного вспомогательного бюджета, составили 2 209 852 долл. США, или около 1,5 процента от общей суммы расходов по программам структуры «ООН-женщины» в 2011 году, которая равнялась, согласно данным, приведенным в докладе Директора-исполнителя (UNW/2012/4), 139,14 млн. долл. США.

## В. Меры по укреплению внутреннего потенциала в области оценки

10. Укрепление внутреннего потенциала в области оценки является важным шагом на пути к формированию культуры, пропагандирующей использование оценки, подотчетность и анализ итогов проведенных оценок. С учетом существующих потребностей и необходимости поэтапного подхода для укрепления внутреннего потенциала Управление по вопросам оценки задействовало различные средства, в том числе проводило учебные мероприятия по вопросам оценки, подготавливало методические материалы и оказывало постоянную поддержку в осуществлении децентрализованной функции оценки.

11. В 2011 году при активном участии более 240 сотрудников структуры «ООН-женщины» и партнерских организаций были проведены девять учебных курсов по вопросам оценки, в том числе два интернет-семинара (см. таблицу 1). География проведенных учебных занятий охватывала Латинскую Америку, Юго-Восточную Азию и Центральную и Южную Африку.

Таблица 1

### Число сотрудников структуры «ООН-женщины» и партнерских организаций, прошедших курс обучения по вопросам оценки в 2011 году

Слушатели учебных курсов	Африка	Латинская Америка и Карибский бассейн	Арабские государства	Азиатско-Тихоокеанский регион	Европа и Центральная Азия	Всего
Число сотрудников структуры «ООН-женщины» и партнерских организаций	119	45	0	80	0	244

12. Региональные специалисты по оценке провели дополнительно прямой инструктаж и оказали техническую помощь, в том числе провели обзор механизмов контроля и оценки и представили конкретные рекомендации по дальнейшему составлению планов в области контроля, оценки и исследований.

13. Качественный анализ этой поддержки показывает, что в деле внедрения в рамках организации управленческого подхода, ориентированного на конкретные результаты, наблюдается медленный прогресс и что принципы оценки нужно продолжать учитывать в рамках процессов составления программ с целью обеспечить, чтобы инициативы, поддерживаемые структурой «ООН-женщины», являлись эффективными и могли оцениваться после их реализации. Он также подтверждает необходимость расширения возможностей в области контроля и оценки на страновом уровне. В рамках плана действий структуры «ООН-женщины» и организационной инициативы по обеспечению эффективности, направленной на решение проблемы ограниченности потенциала на всех уровнях организации, разрабатывается комплексная стратегия укрепления потенциала в области контроля и оценки.

14. Для проведения надежной оценки огромное значение имеют методология оценки и директивные материалы по вопросам оценки. Управление по вопросам оценки разработало обстоятельные и тщательно проработанные онлайн-

вые материалы по вопросам оценки с учетом гендерных аспектов, в том числе подготовило пособие по гендерному равенству и оценке с учетом проблематики прав человека, доступное в Интернете на английском, испанском и французском языках. Глобальная сеть оценки, действующая под руководством Управления по вопросам оценки, способствовала распространению учебно-методических материалов по вопросам оценки среди 100 сотрудников структуры «ООН-женщины», работающих в 39 отделениях по всему миру.

### **С. Общеорганизационные и децентрализованные оценки, проведенные в 2011 году**

15. Общеорганизационные оценки — это независимые оценки, проводимые Управлением по вопросам оценки и охватывающие стратегические направления деятельности структуры «ООН-женщины», тогда как децентрализованные оценки осуществляются под руководством программных подразделений и посвящены анализу программ и тематических блоков.

16. В 2011 году организация приняла меры, направленные на согласование планов по вопросам общеорганизационной и децентрализованной оценки со стратегическим планом структуры «ООН-женщины». Это привело к созданию общеорганизационной системы планирования, которая имеет целью охватить основные тематические цели стратегического плана и типовую часть планов работы по странам, и включению комплексных планов по вопросам контроля, оценки и исследований в ежегодные планы работы, которые должны быть выполнены в 2012 году. Разработана система обеспечения качества оценок и соблюдения принципов национальной ответственности и повышения актуальности. Все планы по вопросам оценки были опубликованы в Информационно-аналитическом центре по вопросам оценки.

#### **Общеорганизационные оценки**

17. Обязательства по оценке, изложенные в стратегическом плане структуры «ООН-женщины» на 2011–2013 годы, который был утвержден Исполнительным советом, предусматривают проведение четырех оценок в год. По состоянию на конец февраля 2012 года одна оценка была завершена, еще одна проводилась и две находились на стадии подготовки. В разделе V приводится краткая информация о полученных результатах. Ниже приводится краткая информация о ходе проведения оценок:

а) **Анализ возможности оценки стратегического плана бывшего Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин.** Эта оценка проведена, а информация о ее результатах распространена. Завершение этой оценки способствовало выработке стратегического плана структуры «ООН-женщины», поскольку позволило обозначить основные области, которые нуждаются в укреплении, и, где необходимо, сосредоточить усилия на улучшении управления и повышении эффективности;

б) **Оценка вклада структуры «ООН-женщины» в прекращение насилия в отношении женщин и девочек.** Проведение этой оценки началось с составления перечня всех инициатив, реализуемых на нормотворческом и программном уровнях;

с) **Оценка вклада структуры «ООН-женщины» в решении вопросов, касающихся женщин, мира и безопасности.** Проведение этой оценки началось с составления перечня инициатив, реализуемых на нормотворческом и программном уровнях;

д) **Аналитический обзор совместных программ Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства.** Проведение этой совместной оценки продолжается. Этот возглавляемый структурой «ООН-женщины» процесс является первым этапом работы по определению сферы охвата запланированной совместной оценки. Доклад является первым в своем роде документом в системе Организации Объединенных Наций, который позволяет получить доступ к всеобъемлющей базе данных о совместных программах по вопросам гендерного равенства;

е) **Оценка достигнутых результатов и эффективности миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго.** В рамках содействия проведению оценки Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) структура «ООН-женщины» проанализировала меры по учету гендерных аспектов в Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго. Полный текст доклада УСВН будет представлен Пятому комитету Генеральной Ассамблеи на ее возобновленной шестьдесят шестой сессии.

18. Управление по вопросам оценки завершило также разработку системы оценки эффективности глобальной программы «За безопасные города». Проведено базисное исследование, которое будет служить в качестве основы для измерения показателей оценки.

19. УСВН провело еще две внешних оценки на институциональном уровне Организации Объединенных Наций в целях определения степени достижения гендерного равенства и учета гендерных аспектов в Секретариате: оценку бывшего Отдела по улучшению положения женщин и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам (2011 год) и тематическую оценку мер по учету гендерных аспектов в Секретариате (2010 год).

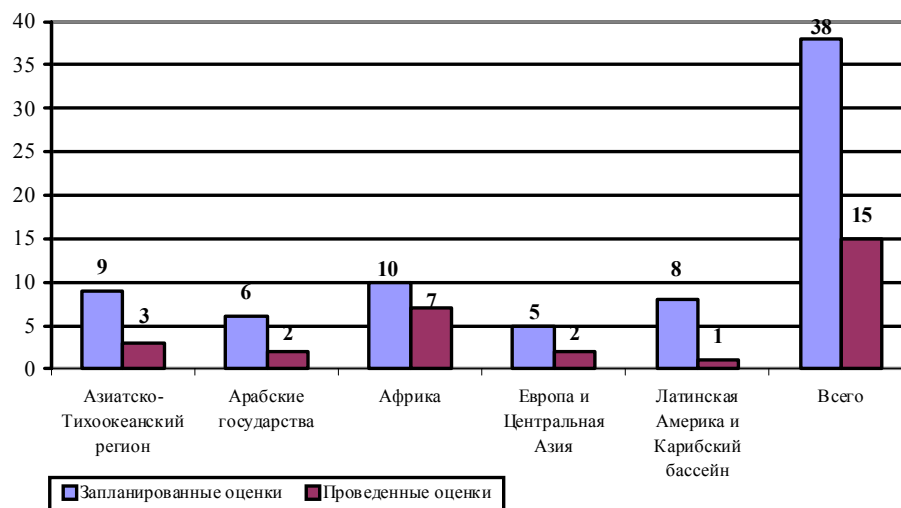
#### **Децентрализованные оценки**

20. В Центральных учреждениях и на местах децентрализованные оценки проводятся под управлением программных подразделений обычно внешними группами по оценке. Ими руководят координаторы по вопросам контроля и оценки при поддержке региональных специалистов по оценке. Децентрализованные оценки имеют решающее значение для обеспечения подотчетности и получения информации о результатах инициатив, осуществляемых при содействии структуры «ООН-женщины».

21. Представленные оценки относятся к 2011 плановому году, который будет считаться базисным годом для будущего обобщения результатов оценки в структуре «ООН-женщины». По состоянию на 29 февраля 2012 года было проведено в общей сложности 15 децентрализованных оценок. Наиболее широко был охвачен регион Африки (7), за которым следуют Азиатско-Тихоокеанский регион (3), арабские государства (2), Европа и Центральная Азия (2) и Латинская Америка (1) (см. диаграмму ниже).

22. На 2011 год были запланированы 38 оценок, из которых были проведены только 40 процентов. Несмотря на такие низкие показатели, количество оценок по сравнению с предыдущими годами увеличилось и достигло значительного уровня, учитывая, что для структуры «ООН-женщины» этот год был переходным. Вместе с тем требуют решения некоторые проблемы, касающиеся планирования оценок, в том числе вопросы более стратегического и реалистичного выбора оценок, укрепления потенциала и повышения подотчетности в целях организации проведения запланированных оценок. Эти элементы будут рассматриваться как часть комплексных планов по вопросам контроля, оценки и исследований, которые разрабатываются в 2012 году отделениями структуры «ООН-женщины», а также будут считаться частью будущей политики в области оценки.

#### Соотношение количества запланированных и проведенных в 2011 году оценок в разбивке по географическим регионам



23. С учетом приоритетных направлений стратегического плана в тематической разбивке децентрализованных оценок, проведенных в 2011 году, повышенное внимание уделяется междисциплинарным вопросам (5), за которыми следуют вопросы руководства и участия (3), насилия в отношении женщин (3), расширения экономических прав и возможностей (2), а также мира и безопасности (2). Не были проведены оценки по вопросам планирования и составления бюджетов на национальном уровне или глобальных норм и стандартов.

24. Общая сумма расходов на проведение в 2011 году 15 децентрализованных оценок составила 687 553 долл. США. Управление по вопросам оценки установило, что на деятельность по проведению оценки программы должно выделяться от 3 до 10 процентов ее стоимости. В большинстве случаев на проведение оценок выделялась меньшая сумма отчасти потому, что они были запланированы на конец программного цикла, когда средств уже было недостаточно (см. таблицу 2).



Таблица 2  
**Бюджет децентрализованных оценок в разбивке по регионам**  
*(В долл. США)*

<i>Регион</i>	<i>Количество проведенных оценок</i>	<i>Общий бюджет</i>
Африка	7	342 893
Арабские государства	2	67 779
Азиатско-Тихоокеанский регион	3	109 582
Латинская Америка и Карибский бассейн	1	130 170
Европа и Центральная Азия	2	37 129
<b>Всего</b>	<b>15</b>	<b>687 553</b>

#### **Качество оценок структуры «ООН-женщины»**

25. Анализ качества оценок помогает определить степень достоверности полученных результатов и соблюдения необходимых стандартов. Управление по вопросам оценки разработало исчерпывающую балльную систему для анализа качества децентрализованных оценок на основе существующих методических материалов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и структуры «ООН-женщины».

26. В целом результаты анализа качества показывают, что из 15 докладов об оценке 3 были подготовлены отлично, 5 — очень хорошо, 1 — хорошо, 2 — удовлетворительно, 1 — неудовлетворительно и 3 — крайне неудовлетворительно. Согласно этой системе 60 процентов проведенных оценок были подготовлены хорошо или отлично. Управление по вопросам оценки устанавливает критерии для дальнейшего совершенствования процессов оценки качества.

#### **D. Использование оценок и содействие обеспечению подотчетности в системе реагирования руководства**

27. Для улучшения ситуации с подотчетностью руководства, результативностью его работы и эффективностью составления программ структура «ООН-женщины» использует различные способы содействия осуществлению оценки. В их числе требование использовать полученные в ходе оценки данные при разработке новых программ, распространение результатов оценки и составление ответов руководства на рекомендации, вынесенные по результатам оценки. В рамках поддержки транспарентности и обмена знаниями доклады об оценке и ответы руководства на них размещаются в открытом доступе на веб-сайте Информационно-аналитического центра по вопросам оценки, который базируется на веб-платформе Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). В дальнейшем планируется перевести эти данные на веб-платформу структуры «ООН-женщины», на которой размещено более 40 докладов об оценке.

28. Ответы руководства позволяют структуре «ООН-женщины» реагировать на данные, полученные в ходе оценки, и критически рассматривать способы внедрения рекомендованных улучшений. В 2011 году в 62 процентах случаев (10 из 16) к документации по завершенным общеорганизационным и децентрализованным оценкам прилагались ответы руководства. В этих ответах были изложены обязательства структуры «ООН-женщины» предпринять 120 мероприятий по осуществлению рекомендаций, вынесенных по результатам оценок. По состоянию на 29 февраля 2012 года три мероприятия были осуществлены, 13 продолжали осуществляться, 65 находились на начальном этапе реализации, 39 не были начаты и 32 были просрочены. Управление по вопросам оценки проводило анализ, направленный на увеличение количества ответов руководства и обеспечение контроля за принятыми обязательствами по выполнению мероприятий. На основе этого анализа оно надеется разработать механизм глобального контроля за ответами руководства, который будет находиться в ведении Директора-исполнителя.

29. В целях поощрения использования данных оценок в организационно-просветительских целях проводится систематизация результатов оценок в форме кратких докладов, четыре из которых были изданы в 2011 году и составили новую обучающую серию, и в виде бюллетеня об оценках, который издается два раза в год.

30. Использование оценок, связанных с вопросами гендерного равенства, поощряется не только внутри структуры «ООН-женщины», но и в рамках партнерств с другими организациями и сетями. Как описано в разделе IV, структура «ООН-женщины» поддерживает использование и учет гендерной проблематики в оценках в Группе Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, Сети по вопросам оценки Комитета содействия развитию Организации экономического сотрудничества и развития, совместных группах по проведению оценок многосторонних банков развития и региональных ассоциациях по вопросам оценки во всем мире.

### **III. Основные общесистемные оценки Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

31. Структура «ООН-женщины» уполномочена направлять, координировать и укреплять работу по повышению подотчетности системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства, что является важным фактором в деле оценки. Для выполнения этого мандата структура «ООН-женщины» использует функцию оценки следующим образом: а) стимулирует организацию совместных оценок по проблематике гендерного равенства; б) выполняет функции хранилища данных, полученных в ходе оценок, проведенных в системе Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; в) вносит активный вклад в обеспечение подотчетности системы Организации Объединенных Наций в вопросах гендерного равенства с использованием общесистемных процессов оценки; и д) принимает активное участие в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки.

## **А. Укрепление функции общесистемных оценок по вопросам гендерного равенства в рамках Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки**

32. Основным инструментом содействия координации и подотчетности в связи с деятельностью Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства является активное участие в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки. Структура «ООН-женщины» продолжает играть в Группе ведущую роль, содействуя отражению в оценках гендерной и правозащитной проблематики и участвуя в основной деятельности Группы. Сообщество специалистов по оценке в очередной раз подчеркнуло важность такой приверженности, выбрав Председателем Группы начальника Управления по вопросам оценки структуры «ООН-женщины». В этом качестве она является членом группы управления проведением оценки, которая осуществляет независимую оценку экспериментальных инициатив в рамках программы «Единство действий» и участвует в обсуждении общесистемного механизма оценки Организации Объединенных Наций в соответствии с резолюцией 63/311 Генеральной Ассамблеи о слаженности в системе Организации Объединенных Наций.

33. Для выполнения мандата по обеспечению координации структура «ООН-женщины» использует ключевые партнерские отношения. Так, совместно с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) она ведет работу по отражению гендерной и правозащитной проблематики в оценках, которые осуществляются в рамках системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, она сыграла важную роль в содействии проведению странами оценок и независимой оценке экспериментальной инициативы, которая осуществляется в рамках программы «Единство действий» в соответствии с вышеупомянутой резолюцией, и внесла существенный вклад в разрабатываемый Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки подход к оценке нормотворческой деятельности. В 2011 году структура «ООН-женщины» достигла конкретных успехов и сыграла ключевую роль в следующих сферах деятельности:

а) совместное руководство в тесном сотрудничестве с УВКПЧ и девятью другими учреждениями Организации Объединенных Наций созданием первого методического инструмента системы Организации Объединенных Наций, направленного на учет проблематики гендерного равенства и прав человека при проведении оценки. Эта публикация под названием «Отражение проблематики прав человека и гендерного равенства при проведении оценки — использование методической помощи ЮНЕГ» имеется в наличии на английском, арабском, испанском и французском языках;

б) участие в составлении еще не изданного методического руководства по проведению оценки нормотворческой деятельности;

в) отражение аспектов гендерного равенства как основных принципов в методических материалах Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки для проведения оценок эффективности нормотворческой деятельности и институциональной поддержки в Организации Объединенных Наций;

d) отражение проблематики гендерного равенства и прав человека в руководстве по оценке Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития;

e) вклад в разработку рамочной программы развития национального потенциала в области оценки, которая содействует осуществлению совместной деятельности в области оценки на национальном уровне.

## **В. Стимулирование инновационных совместных оценок и общесистемных межучрежденческих инициатив**

34. Структура «ООН-женщины» поощряет проведение совместных оценок, направленных на повышение слаженности и координации между организациями системы Организации Объединенных Наций. Совместные оценки могут также потенциально увеличить объем имеющейся информации по обеспечению слаженности работы системы Организации Объединенных Наций в вопросах учета гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» поощряет учет гендерного равенства в различных межучрежденческих инициативах, как это описано ниже.

### **Совместная оценка совместных программ в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин**

35. В 2011 году структура «ООН-женщины» начала осуществление первой совместной оценки совместных программ в области гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций. В проведении этой совместной оценки, которая осуществляется в настоящее время и должна завершиться в 2012 году, участвуют пять учреждений-партнеров системы Организации Объединенных Наций и правительства двух стран, а именно: структура «ООН-женщины», Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), ПРООН, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Фонд содействия достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, правительство Норвегии и правительство Испании.

36. В 2011 году в рамках подготовки основы для проведения оценки Управление по вопросам оценки провело всесторонний анализ комплекса программ, создав наиболее полную на сегодняшний день базу данных, в которой содержится информация о 113 совместных программах Организации Объединенных Наций по гендерному равенству. Этот анализ способствовал определению сферы охвата совместной оценки.

### **Содействие проведению оценки достигнутых результатов и эффективности работы: миротворческая деятельность Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго**

37. Структура «ООН-женщины» внесла свой вклад в проведение УСВН оценки деятельности Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК), откомандировав туда на три месяца своих сотрудников. На структуру «ООН-женщины» была возложена задача по отражению аспектов гендерного равенства в структуре оценки, а также их учет на этапах сбора и анализа данных. Кроме того, она составила

проект доклада и провела дополнительный глубокий анализ результатов учета гендерной проблематики. Этот доклад сам по себе служит примером приверженности структуры «ООН-женщины» обеспечению подотчетности системы Организации Объединенных Наций в вопросах соблюдения взятых на себя обязательств по обеспечению гендерного равенства; и ожидается, что в будущем он ляжет в основу оценки учета гендерных аспектов при проведении оценок деятельности миротворческих миссий.

**Включение оценки как основного элемента подотчетности  
в общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства**

38. Общесистемный план действий, в рамках системы подотчетности в вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, требует соответствия проводимых учреждениями Организации Объединенных Наций оценок гендерным нормам и стандартам, установленным Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в отношении гендерных аспектов, и применения при проведении оценки методических указаний по учету гендерной проблематики. Предполагается, что Управление по вопросам оценки структуры «ООН-женщины» будет играть активную роль в предоставлении технической поддержки другим учреждениям в вопросах обеспечения соответствия стандартам, касающимся проведения оценки с учетом гендерных аспектов.

**Межучрежденческое обучение**

39. В 2011 году одним из основных приоритетов Управления по вопросам оценки было расширение возможностей проведения оценки в системе Организации Объединенных Наций посредством осуществления межучрежденческих инициатив. Для специалистов по оценке была разработана учебная программа по проведению гендерно ориентированной оценки и составлен учебный план. Более 40 сотрудников Организации Объединенных Наций приняли участие в учебных занятиях в Азиатско-Тихоокеанском регионе, организованных в партнерстве с Группой Организации Объединенных Наций по разработке методов оценки для Азии и Тихоокеанского региона, и в Латинской Америке — в партнерстве с региональным центром ПРООН.

**С. Распространение знаний, полученных в результате оценок  
по вопросам гендерного равенства: хранилище результатов  
гендерных оценок и другие платформы**

40. Согласно резолюции 2011/6 Экономического и Социального Совета и в соответствии с общим мандатом структуры «ООН-женщины», предусматривающим выполнение функций информационного центра по инициативам, содействующим соблюдению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, было создано глобальное хранилище данных, полученных в ходе оценок соблюдения гендерного равенства, и были подготовлены соответствующие ресурсы. В их числе — база данных о результатах 280 оценок, проводившихся с 2004 года по настоящее время, разбивке по географическим районам, типу оценки и 12 проблемным областям, обозначенным в Пекинской

декларации и Платформе действий. Этот портал создан в целях облегчения доступа к результатам оценок и их использования в будущем при проведении мета-анализа и общесистемных обзоров, которые позволяют принимать директивные решения, основанные на фактической информации.

41. Благодаря укреплению партнерских отношений структуры «ООН-женщины» с ЮНИСЕФ был получен ряд важных практических результатов, включая создание информационно-аналитического центра по проведению всесторонней оценки с учетом гендерных аспектов на интерактивной веб-платформе «Му М&Е», который посетили 42 701 человек из более чем 45 стран, просмотрев 110 908 страниц, и организацию веб-семинара под названием «Переосмысление подходов к оценкам, учитывающим гендерную и правозащитную проблематику», который проводился совместно структурой «ООН-женщины» и УВКПЧ и в котором приняли участие более 200 человек.

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

42. Структура «ООН-женщины» содействует развитию национального потенциала в области контроля и оценки как одного из основных направлений деятельности для формирования обоснованной политики в области гендерного равенства. Нарращивание национального потенциала в вопросах оценки осуществляется в партнерстве с организациями системы Организации Объединенных Наций и ассоциациями по вопросам оценки. В 2011 году были достигнуты следующие важные результаты:

а) в Африке — объявлена инициатива под названием «Укрепление потенциала в области контроля и оценки с учетом гендерной и правозащитной проблематики», организованная Африканской сетью специалистов по оценке в области гендерной проблематики и развития Африканской ассоциации по вопросам оценки и структурой «ООН-женщины» и направленная на повышение качества и количества проводящихся в Африке гендерных и правозащитных оценок и укрепление потенциала в области оценки;

б) в Азиатско-Тихоокеанском регионе — в целях расширения возможностей специалистов по оценке из этого региона посредством содействия их участию в региональных конференциях и передачи знаний в форме тщательно подготовленных публикаций структура «ООН-женщины» компенсировала транспортные издержки участникам третьей международной конференции Шри-Ланкийской ассоциации по вопросам оценки, по итогам которой вышла первая региональная публикация, посвященная учету гендерной и правозащитной проблематики при проведении оценки;

в) в Европе и Центральной Азии — структура «ООН-женщины» организовала партнерство с Международной сетью «Оценка программ» по теме «Укрепление потенциала в области оценки в Восточной Европе и Центральной Азии», в рамках которого в Казахстане и Грузии были проведены два семинара, направленные на поощрение использования трансформационных и учитывающих гендерную проблематику методов оценки; материалы были переведены на русский язык и размещены в открытом доступе;

d) в регионе Латинской Америки и Карибского бассейна — в рамках инициативы по укреплению потенциала и аккумулярованию знаний в области оценки в странах Латинской Америки и Карибского бассейна составлен доклад под названием «Оценка с точки зрения обеспечения гендерного равенства и соблюдения прав человека: систематизация опыта, накопленного в Латинской Америке», включающий всестороннее исследование инновационных тенденций в области оценки с упором на гендерную и правозащитную проблематику в этом регионе. Кроме того, в Эквадоре был организован региональный семинар по оценке, в котором приняли участие эксперты по оценке, ученые и практики из государственных учреждений и неправительственных организаций, с тем чтобы обсудить трудности и извлечь из оценок уроки с точки зрения соблюдения гендерного равенства и прав человека и определить их влияние на государственную политику. Наряду с этим было создано виртуальное сообщество, посвященное практике проведения таких оценок и были проведены два виртуальных форума;

e) на глобальном уровне — структура «ООН-женщины» в партнерстве в Американской ассоциацией по вопросам оценки провела специальные занятия по вопросам отражения в оценке аспектов, связанных с обеспечением гендерного равенства, в рамках ежегодной конференции Ассоциации, состоявшейся в 2011 году, в которой при поддержке структуры «ООН-женщины» участвовали восемь специалистов по оценке из стран Юга. Структура «ООН-женщины» поддержала также издание совместной публикации по итогам семинара по измерению показателей гендерного равенства, организованного сетью «Обеспечение гендерного равенства на работе» и Институтом исследований по проблемам развития, для принимавших участие в этом семинаре специалистов по оценке из развивающихся стран.

## **V. Основные данные, полученные в ходе оценок в 2011 году**

43. В этом разделе содержатся основные данные, которые были получены в ходе проведенных структурой «ООН-женщины» и ее партнерами в 2011 году общеорганизационных, децентрализованных и внешних оценок, о которых говорится в разделе II. С учетом ограниченного числа оценок эти данные следует рассматривать как отдельные примеры, а не как репрезентативную выборку, основанную на деятельности структуры «ООН-женщины» в целом. Полный текст докладов об оценке имеется в Информационно-аналитическом центре по вопросам оценки. Перечень оценок приведен в приложении I.

### **A. Опыт проведения общеорганизационных и внешних оценок**

44. Нижеприведенные данные и результаты получены из двух оценок, проведенных УСВН: первая посвящена итогам деятельности по учету гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций, а вторая — итогам работы ранее существовавших Отдела по улучшению положения женщин и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин. Из первой оценки следует, что за почти 15 лет, прошедшие после принятия Генеральной Ассамблеей первой резолюции об учете гендерной проблематики, все программы Секретариата приняли меры в ответ

на эту резолюцию, однако осуществление учета гендерной проблематики идет неравномерно и вклад такого учета в обеспечение гендерного равенства неясен. Несмотря на то, что в Секретариате существует ряд различных структур и процессов для учета гендерной проблематики, вместе с тем в понимании значения, цели и практических последствий учета гендерной проблематики имеются значительные пробелы, а также наблюдается отсутствие всеобъемлющих и систематических сведений о результатах. Результаты второй оценки позволяют предположить, что вышеупомянутые структуры внесли свой вклад в разработку глобальных итоговых документов по гендерной проблематике и оказали основную поддержку межправительственным органам Организации Объединенных Наций. Их деятельность, которая была признана весьма эффективной, способствовала подготовке итоговых документов Комиссии по положению женщин. Кроме того, ранее существовавшие структуры поддерживали организации системы Организации Объединенных Наций в вопросах актуализации гендерной проблематики в их деятельности, однако в этом отношении все еще имеются недостатки. Несмотря на наличие ряда механизмов сотрудничества и взаимодействия с заинтересованными сторонами, ранее существовавшие структуры не в полной мере использовали возможности, заложенные в партнерствах. Их публикации и материалы веб-сайта являются результатом высококачественной исследовательской и аналитической работы, выполненной с привлечением серьезных технических специалистов. В оценке сделан вывод, что ранее существовавшие структуры внесли заметный вклад в работу структуры «ООН-женщины», обеспечив поддержку таким межправительственным органам, как Комиссия по положению женщин; предоставление информации и технической поддержки, а также помощи государствам-членам в проведении соответствующей политики; и координацию отчетов о состоянии дел во всей системе Организации Объединенных Наций.

45. Результаты оценки МООНСДРК, проведенной УСВН в сотрудничестве с Управлением по вопросам оценки структуры «ООН-женщины», показали, что гендерные аспекты постепенно находят отражение в планировании миротворческой деятельности МООНСДРК. В ходе оценки было подтверждено, что мандат Миссии постепенно приводится в соответствие с резолюциями Совета Безопасности о женщинах и мире и безопасности, принятыми за период с 2003 года, и установлено, что гендерный аспект в планировании деятельности Миссии преимущественно учитывается в таких областях, как проведение выборов, реформа сектора безопасности, разоружение, демобилизация и реинтеграция и реформы правовой и судебной систем. Анализ результатов деятельности на уровне Миссии с помощью дезагрегированных и целевых показателей в целом отсутствует. Хотя группа по гендерным вопросам была создана в 2002 году, а группа по вопросам сексуального насилия — в 2009 году, для обеспечения эффективного учета гендерной проблематики в работе Миссии возможностей этих двух функциональных подразделений недостаточно. По итогам оценки был сделан вывод о том, что Миссия способствовала достижению правительством Демократической Республики Конго результатов в отношении создания законодательной базы по вопросам сексуального насилия и что гендерные вопросы надлежащим образом учитывались на разных этапах процесса разоружения, демобилизации и реинтеграции. Вместе с тем Миссии не удалось достичь заметных успехов в обеспечении участия женщин в политике и реформе сектора безопасности.



46. Данные, полученные в ходе анализа возможности оценки стратегического плана бывшего Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ), были использованы при разработке стратегического плана структуры «ООН-женщины». В стратегическом плане бывшего ЮНИФЕМ было дано актуальное, соответствующим образом сформулированное и концептуально обоснованное определение основного мандата Фонда. В ходе анализа были выявлены такие проблемы, как недостаточная ясность в отношении стартовых позиций (исходные данные), отсутствие четких целей (стратегии внутри страны, а также общеорганизационный стратегический план) и неадекватности систем и возможностей контроля, существенно ограничивающая возможность проведения обстоятельного и всестороннего анализа результатов деятельности организации. В исследовании была отмечена необходимость уделять больше внимания не столько простому измерению результатов, сколько процессам планирования и управления, ориентированным на достижение конкретных результатов. Переход к культуре управления, ориентированного на результаты, потребовал недвусмысленно подчеркнуть важность результатов и их главную роль в осуществлении мандата, выборе форм стимулирования и определении общих принципов деятельности организации. Структуре «ООН-женщины» было рекомендовано вооружить персонал важным инструментом, использование которого будет содействовать осуществлению полномочий этой организации по укреплению связей между нормотворческой и оперативной деятельностью и который станет фактором, способствующим соблюдению гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций.

47. В аналитическом портфеле совместных программ по вопросам гендерного равенства представлены предварительные выводы о текущей оценке общего вклада совместных гендерных программ в достижение результатов в области национального развития в отношении соблюдения гендерного равенства и расширения прав и возможностей. Количественные данные говорят о том, что а) за период с 2006 по 2010 год общая запланированная стоимость комплекса совместных программ составила 463 млн. долл. США, в то время как объем средств, полученных на момент подписания документов по программам, составил 274 млн. долл. США; б) 24 различные структуры системы Организации Объединенных Наций участвовали хотя бы в одной совместной программе по гендерной проблематике, а такие учреждения, как ЮНФПА, ПРООН, ЮНИФЕМ и ЮНИСЕФ, приняли участие более чем в 60 совместных программах по вопросам гендерного равенства каждое; в) наибольшее количество совместных программ по вопросам гендерного равенства и 55 процентов общей запланированной финансовой стоимости комплекса программ приходится на долю Африки; г) наиболее крупной тематической областью в отношении количества совместных программ стало искоренение насилия в отношении женщин. В вопросе количественных данных заинтересованные стороны предложили сконцентрироваться на вопросе «совместности», в частности на том, в какой мере учреждения системы Организации Объединенных Наций участвуют в совместных программах на равноправной основе. Заинтересованные стороны подчеркнули необходимость глубокого изучения вопроса о том, насколько совместные программы способствуют усилиям по повышению уровня подотчетности ответственных лиц и поддержке правообладателей, требующих соблюдения своих прав.

**В. Актуальность, эффективность, результативность  
и устойчивость результатов в области гендерного равенства:  
основные выводы по результатам децентрализованных оценок**

48. Приведенный ниже анализ основан на проведенных в 2011 году структурой «ООН-женщины» оценках программ, инициированных ЮНИФЕМ.

49. Результаты оценок подтвердили, что работа структуры «ООН-женщины» рассматривается как крайне актуальная национальными партнерами и другими занимающимися вопросами развития учреждениями, которые вносят вклад в достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Сильные стороны структуры «ООН-женщины» заключаются в проведении программных мероприятий, которые способствуют принятию законов на уровне страны, и в осуществлении правил и положений, обеспечивающих соблюдение международных стандартов в отношении женщин, таких как Конвенция о ликвидации дискриминации в отношении женщин и резолюция Совета Безопасности 1325 (2000). В ходе оценок было установлено, что инициативы, принимаемые структурой «ООН-женщины», согласуются с решением широких задач, предусмотренных в национальных и региональных обязательствах, в частности связанных с прекращением насилия в отношении женщин в Центральной Африке и в Грузии. В рекомендациях, сделанных по результатам оценок, говорится, что структуре «ООН-женщины» как учреждению, играющему ведущую роль в вопросах гендерного равенства, следует использовать свои преимущества для выполнения стратегической роли в разработке политики, гендерных механизмов и гендерных показателей для правительств, неправительственных организаций, учреждений Организации Объединенных Наций и других партнеров.

50. Эффективность программ структуры «ООН-женщины», как показано в 15 децентрализованных оценках, представляется достаточной. Запланированные мероприятия были в основном выполнены, и в ходе реализации большинства проектов, в том числе в Грузии, Ираке и Кении, были достигнуты результаты на директивном уровне посредством создания основы для отражения гендерного равенства в законодательных процессах. Оценка пропагандистской кампании в поддержку национальной конституции и референдума в Ираке показала, что эта программа сыграла роль катализатора, подтолкнув правительство Ирака к назначению большего числа министров-женщин, а парламент — к установлению 25-процентной квоты для депутатов-женщин. В ходе реализации проекта в Грузии удалось достигнуть 90 процентов запланированных целевых показателей, и данный проект непосредственно способствовал подписанию президентом национального плана действий по борьбе с насилием в семье на 2011–2012 годы. Большинство программ способствовало повышению информированности по вопросам гендерного равенства и гендерного насилия, как, например, в Центральной Африке и в Кении, где реализуемые программы активно содействовали постепенному расширению участия женщин в работе органов управления на национальном и местном уровнях. Оценка программы по гендерным вопросам и вопросам управления в Кении показала, что через посредство 17 партнеров в рамках программы удалось предоставить информацию о правах женщин, конституционных вопросах и вопросах управления более 10 000 женщин в целях развития их потенциала. Оценки деятельности по развитию потенциала в странах юга Африки и расширению экономических прав и

возможностей сельских женщин в Кыргызстане показали высокую эффективность таких программ с точки зрения укрепления индивидуальных профессиональных качеств и изменения установок и моделей поведения в отношении гендерного равенства на уровне конкретных людей.

51. Результаты проведенных оценок говорят о неравномерном применении принципов управления, ориентированного на результаты, при составлении программ и осуществлении контроля и оценки. Оценки показали, что управление, ориентированное на достижение результатов в области развития, еще не используется в должной мере в программах структуры «ООН-женщины» и существует некий разрыв между процессами разработки программ, их осуществления и представления соответствующей отчетности. Слаборазвитость механизмов контроля и отслеживания результатов сказывается на способности структуры «ООН-женщины» регистрировать достижения и успехи, извлекать уроки из собственного опыта, разрабатывать модели и передовые методы, а также играть роль катализатора в деятельности по разработке программ в области гендерного равенства.

52. Большинство оценок выявило также сохраняющуюся проблему нехватки кадров в страновых и региональных отделениях структуры «ООН-женщины», включая недостаточную численность персонала, осуществляющего контроль и оценку, что не соответствует ожиданиям на местах в отношении обеспечения гендерного равенства. Ключевая проблема, выявленная в результате многих оценок, заключается в необходимости обеспечить соответствие между сферой охвата программы и количеством задействованных сотрудников. В ходе оценок также было обращено внимание на возникновение напряженной ситуации в связи с мобилизацией ресурсов и медленным выделением средств, с одной стороны, и вопросом эффективности деятельности в области развития, с другой стороны, и в некоторых случаях урегулировать эту ситуацию не удалось.

53. Проблемы устойчивости достигнутых результатов и слаборазвитости или отсутствия стратегий выхода из проекта представляют собой ту область, где необходимы дальнейшие улучшения. В ходе семи оценок были выявлены факты, свидетельствующие о том, что на этапе разработки проекта стратегии выхода из проекта не были предусмотрены. Успешный опыт реализации программ в Центральной Азии показал важность продуманных партнерских отношений, которые способствуют сотрудничеству и конструктивному диалогу начиная с самых первых этапов осуществления проекта, что является необходимым условием обеспечения устойчивости достигнутых результатов.

## **С. Основные результаты децентрализованных оценок**

### **Более эффективное использование партнерских отношений и координация работы системы Организации Объединенных Наций**

54. Повышение слаженности работы системы Организации Объединенных Наций и развитие более крепких партнерских отношений являются важнейшими путями достижения изменений в вопросах гендерного равенства. Оценки показали, что структура «ООН-женщины» успешно использует партнерские отношения, в частности с организациями гражданского общества и учреждениями Организации Объединенных Наций. Две оценки показали, что коорди-

нация между учреждениями была наиболее эффективной в районах, затронутых конфликтом. Оценка программы в Южном Дарфуре показала, что данная программа оказалась эффективной в решении проблем гендерного насилия благодаря координации усилий структуры «ООН-женщины», Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) и Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре. Благодаря налаженным партнерским отношениям удалось получить дополнительные ресурсы для программы в Кыргызстане, а в Грузии дух сотрудничества, которым проникнуты партнерские отношения между государственными органами и неправительственными организациями, играет важнейшую роль в поддержке и защите права женщин на жизнь без насилия. Тем не менее в ходе пяти оценок была выявлена необходимость для структуры «ООН-женщины» сконцентрировать свои усилия на использовании большего числа партнерских отношений с правительствами стран, для того чтобы более эффективно способствовать решению национальных приоритетных задач, в частности в Ираке, Кении, на Филиппинах и в странах Южной и Центральной Африки. По результатам оценок структуре «ООН-женщины» было также рекомендовано в целях достижения более высоких результатов перейти от организации партнерских отношений по видам деятельности и мероприятий к созданию партнерств, в основе которых лежат долгосрочные ориентировочные результаты.

#### **Развитие потенциала идет по правильному пути, но необходима более широкая стратегия**

55. Развитие потенциала — это процесс, посредством которого отдельные люди, организации и сообщества укрепляют и поддерживают свою способность достигать с течением времени поставленных целей. Проведенные оценки показали высокую степень оперативности в оказании помощи местным и центральным органам управления в повышении их способности учитывать гендерную проблематику при осуществлении управления, как, например, в Кении и Кыргызстане. В случае с Кыргызстаном оценка программы по повышению экономической безопасности сельских женщин выявила примеры непредусмотренного положительного эффекта: в частности, занятые в сельском хозяйстве женщины решали оплатить участие в учебно-технических курсах по вопросам сельского хозяйства в дополнение к обучению, полученному в рамках программы. Оценка деятельности структуры «ООН-женщины» по развитию потенциала в Южной Африке показала ее эффективность с точки зрения укрепления индивидуальных профессиональных качеств участников, однако была собрана ограниченная информация о достигнутых успехах с точки зрения укрепления коллективного потенциала. В Латинской Америке оценка программы, направленной на отражение вопросов гендерного равенства и расовой и этнической проблематики в программах борьбы с нищетой, подтвердила возросший потенциал органов управления и улучшение функционирования национальных статистических систем в связи с необходимостью сбора информации с разбивкой по признаку пола, расы и этнического происхождения. Хотя наиболее очевидные возможности воздействия на организационный потенциал связаны с развитием индивидуального потенциала конкретных людей, в ходе оценок было обнаружено, что оказываемая структурой «ООН-женщины» поддержка в развитии потенциала требует тщательно продуманной стратегии, учитывающей

более широкие процессы развития потенциала, с целью добиться реальных изменений в деле укрепления национальных возможностей по обеспечению гендерного равенства.

**Накопление знаний осуществляется эффективно, но требуется более широкое их распространение для обеспечения эффективного управления знаниями**

56. Накопление знаний занимает центральное место в стратегии структуры «ООН-женщины», направленной на предоставление актуальной информации о средствах достижения гендерного равенства. Три оценки показали, что структура «ООН-женщины» рассматривалась в качестве надежного посредника по распространению знаний, в частности в связи с подготовкой исследований, которые углубляют базу знаний по вопросам гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. В Ираке и Кении информация о правах женщин и публикации структуры «ООН-женщины», посвященные Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, распространялись среди партнеров и бенефициаров и использовались в качестве опорного источника и инструмента для эффективного лоббирования прав женщин. Оценка базы данных по гендерным вопросам Ассоциации регионального сотрудничества стран Южной Азии (СААРК) показала, что структура «ООН-женщины» успешно реализовала инициативу по созданию региональной базы данных по гендерным вопросам, концепция которой высоко оценивалась СААРК, считающей структуру «ООН-женщины» одним из своих самых ценных партнеров, поскольку она предоставляет экспертные знания по разработке гендерных программ и программ, учитывающих гендерные факторы. Как поясняется в оценке программы по учету вопросов гендерного равенства и расовой и этнической проблематики в программах, направленных на борьбу с нищетой, в Боливии (Многонациональное Государство), Бразилии, Гватемале и Парагвае широко распространялась информация по проблеме нищеты с использованием данных, разбитых по признаку расовой принадлежности, этнического происхождения и пола, и эта информация использовалась директивными органами и неправительственными организациями. Однако результаты трех оценок свидетельствуют также о необходимости совершенствования процесса распространения знаний, что имеет существенное значение для того, чтобы структура «ООН-женщины» могла играть роль глобального посредника в распространении знаний и обмене опытом.

**Подтверждение принципа национальной ответственности**

57. Конечная цель структуры «ООН-женщины» заключается в том, чтобы помочь укрепить национальный потенциал в области обеспечения гендерного равенства и поддержать практику национальной ответственности посредством обеспечения принятия надлежащих обязательств заинтересованными сторонами. Оценки показали, что в большинстве случаев мероприятия, направленные на развитие потенциала в области обеспечения гендерного равенства и предотвращения гендерного насилия, оказались актуальными с точки зрения существующих национальных приоритетов в Камеруне, Демократической Республике Конго и странах юга Африки. В Грузии оценка усилий по укреплению мер, направленных на предотвращение насилия в семье, показала, что после подписания президентом национального плана действий по предотвращению насилия в

семье на 2011–2012 годы, была проведена реальная оценка расходов на осуществление данного плана, с тем чтобы позволить правительству взять на себя полную ответственность за его реализацию с выделением надлежащих ресурсов. По результатам некоторых оценок была выявлена необходимость в более четкой привязке к национальным приоритетам, установленным правительствами, с тем чтобы обеспечить реализацию принципа национальной ответственности за процесс развития.

## **VI. Перспективы на будущее: план работы Управления по вопросам оценки структуры «ООН-женщины» на 2012–2013 годы**

58. С учетом уроков, извлеченных за первый год работы структуры «ООН-женщины», и в целях дальнейшего укрепления надежной функции оценки в структуре «ООН-женщины» для обеспечения выполнения ее мандата основное внимание в плане работы Управления по оценке будет уделено следующим четырем ключевым направлениям деятельности:

а) структура «ООН-женщины» создаст эффективные общеорганизационные системы оценки для целей разработки научно обоснованной политики и эффективного применения результатов оценки. Она будет работать над созданием систем оценки, позволяющих определить степень подотчетности, принимать последующие меры в связи с рекомендациями по результатам оценок и обеспечивать осуществление надежной функции оценки с помощью соответствующих кадровых ресурсов. В 2012 году Управление по вопросам оценки проведет три общеорганизационные оценки стратегических приоритетов структуры «ООН-женщины», обеспечив осуществление в ходе таких оценок анализа связей между нормотворческой и оперативной работой. В 2013 году будут проведены четыре дополнительные оценки;

б) структура «ООН-женщины» будет работать над укреплением систем децентрализованной оценки в целях улучшения подотчетности и совершенствования процесса разработки программ в организации, а также для формирования более зрелой культуры труда, ориентированного на результаты. Управление по вопросам оценки будет разрабатывать рамочные механизмы, методические материалы и инструменты для обеспечения контроля качества, а также оказывать техническую помощь в проведении децентрализованных оценок с участием региональных специалистов по оценке. Надлежащий уровень качества проводимых структурой «ООН-женщины» мероприятий будет поддерживаться посредством интеграции параметров оценки в процессы разработки программ, а также путем обеспечения адресной поддержки программ по оценке, опыт осуществления которых можно перенимать и преумножить. Укрепление внутреннего потенциала в области оценки будет достигаться за счет широкого внедрения программ развития потенциала в области оценки, создания реестра экспертов по оценке, обладающих опытом профессиональной работы в сфере гендерной проблематики и прав человека, а также системного обмена информацией по актуальным инновационным методам оценки;

с) структура «ООН-женщины» будет играть ведущую роль в координации деятельности Организации Объединенных Наций по проведению учитывающих гендерную проблематику оценок в целях накопления знаний и обеспечения подотчетности в отношении достигнутых в области гендерного равенства результатов. Управление по вопросам оценки будет играть ведущую роль в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и вносить свой вклад в эту работу. Управление будет способствовать проведению совместных оценок по вопросам гендерного равенства в рамках системы Организации Объединенных Наций на глобальном, региональном и страновом уровнях, а также вносить вклад в общесистемный план действий по обеспечению гендерного равенства. И наконец, оно будет накапливать знания в области гендерного равенства путем создания глобальной базы данных оценок по вопросам гендерного равенства и путем содействия проведению аудита таких оценок;

d) структура «ООН-женщины» будет поощрять инновации и накопление знаний о путях достижения гендерного равенства посредством развития национального потенциала в области оценки. Выборочная поддержка будет оказана региональным сетям и ассоциациям по вопросам оценки с участием партнеров Организации Объединенных Наций, а также будет вноситься вклад в накопление знаний об учитывающих гендерные факторы способах оценки.

## Приложение I

### Оценки, проведенные в 2011 году

<i>Субрегион</i>	<i>Страна</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Тип оценки (промежуточная/ окончательная)</i>	<i>Качество оценки<sup>a</sup></i>
<i>Децентрализованная оценка</i>				
Юго-Восточная Азия	Филиппины	Окончательная оценка совместной программы Организации Объединенных Наций по содействию осуществлению на Филиппинах заключительных замечаний Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин	окончательная	очень слабое
	Тимор-Лешти	Промежуточная оценка комплексной программы по поддержке участия женщин в политике и в процессе принятия решений	промежуточная	очень слабое
Южная Азия	Ассоциация регионального сотрудничества стран Южной Азии (СААРК): Афганистан, Бангладеш, Бутан, Индия, Мальдивские Острова, Непал, Пакистан, Шри-Ланка	Программная оценка базы данных СААРК по гендерным вопросам, проведенная по поручению СААРК и Регионального отделения структуры «ООН-женщины» в Южной Азии	промежуточная	очень хорошее
Арабские государства	Ирак	Оценка пропагандистской кампании в поддержку национальной конституции и референдума в Ираке	окончательная	слабое
		Оценка проекта «Прекратим насилие в отношении женщин в Ираке»	окончательная	среднее
Южноафриканский регион	Зимбабве, Мозамбик, Южная Африка	Оценка деятельности структуры «ООН-женщины» по развитию потенциала в южной части Африки в 2009–2010 годах	окончательная	очень хорошее
		Институциональная оценка трех региональных женских сетей в странах юга Африки	окончательная	очень хорошее
Западная Африка	Сьерра-Леоне	Поддержка потенциала в области решения гендерных вопросов, защиты прав женщин и защиты детей в процессе восстановления и миростроительства в Сьерра-Леоне	окончательная	хорошее
	Либерия	Оценка страновой программы в Либерии	окончательная	очень слабое
Восточная Африка и Африканский Рог	Кения	Промежуточная оценка программы III по вопросам управления и гендерным вопросам в Кении (2008–2011 годы)	промежуточная	отличное
	Южный Дарфур, Судан	Оценка работы структуры «ООН-женщины» по защите и обеспечению прав человека женщин и девочек в ситуации гуманитарного кризиса в Дарфуре	окончательная	отличное



<i>Субрегион</i>	<i>Страна</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Тип оценки (промежуточная/ окончательная)</i>	<i>Качество оценки<sup>a</sup></i>
Центральная Африка	Демократическая Республика Конго, Камерун	Тематическая оценка деятельности бывшего Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин по прекращению насилия в отношении женщин в центральноафриканском субрегионе	окончательная	отличное
Бразилия и страны Южного Конуса	Бразилия, Гватемала, Многонациональное Государство Боливия, Парагвай	Оценка программы по включению гендерной, расовой и этнической проблематики в стратегии борьбы с нищетой в четырех странах Латинской Америки	промежуточная	среднее
Восточная Европа и Центральная Азия	Кыргызстан	Окончательная оценка программы по обеспечению гарантий земельных прав женщин в Кыргызстане	окончательная	очень хорошее
	Грузия	Окончательная оценка проекта по улучшению превентивных и ответных мер в связи с насилием в семье в Грузии	окончательная	очень хорошее
<i>Общеорганизационные оценки</i>				
–	–	Анализ бывшего стратегического плана бывшего Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин на предмет его оценочного потенциала	окончательная	–
Весь мир	–	Аналитический обзор совместных гендерных программ Организации Объединенных Наций	–	–
Африка	Демократическая Республика Конго	Оценка достигнутых результатов и эффективности работы: миротворческая деятельность Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго	окончательная	–
<i>Внешние оценки</i>				
Весь мир	–	Оценка деятельности Отдела по улучшению положения женщин и Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам Департамента по экономическим и социальным вопросам	окончательная	–
Весь мир	Весь мир	Тематическая оценка деятельности по учету гендерной проблематики в Секретариате Организации Объединенных Наций		

<sup>a</sup> Качество оценки определяется на основании того, насколько тщательно осуществлялся сбор данных, основаны ли полученные результаты на конкретных фактах и насколько сделанные выводы заслуживают доверия и сформулированы с учетом полученных результатов. Качество «отлично» или «очень хорошо» означает, что приводимые в оценке результаты и выводы подкрепляются точными данными и сама оценка заслуживает доверия, будучи основанной на подтверждаемых конкретными фактами результатах. Такие оценки часто содержали конкретные выполнимые рекомендации. Оценки, характеризуемые как «очень слабые», содержат нечеткие или неполные результаты и ограниченный анализ достижений (или же такой анализ полностью отсутствует); выводы не основаны на полученных результатах и не согласуются с вопросами и задачами, изначально поставленными для данной оценки.

## Приложение II

### Оценка деятельности целевых фондов, управляемых структурой «ООН-женщины»

1. Структура «ООН-женщины» предоставляет гранты на реализацию инновационных высокоэффективных программ государственными учреждениями и группами гражданского общества через посредство Целевого фонда Организации Объединенных Наций по искоренению насилия в отношении женщин и Фонда гендерного равенства.

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

2. Целевой фонд Организации Объединенных Наций по искоренению насилия в отношении женщин управляется структурой «ООН-женщины» по поручению системы Организации Объединенных Наций; цели Фонда заключаются в прекращении всех разнообразных форм гендерного насилия, которые подрывают права женщин по всему миру. В 2011 году Целевой фонд продолжал укреплять системы оценки и возможности своих грантополучателей в области оценки и провел инновационное исследование, посвященное методу анализа итогов проектов с точки зрения поведенческих изменений. Грантополучатели Целевого фонда провели 10 оценок.

3. Как и в предыдущие годы, в 2011 году в призыве о выдвижении предложений на шестнадцатый цикл выделения грантов было рекомендовано, чтобы заявители выделяли 10 процентов от суммы гранта на оценку и еще от 2 до 5 процентов — на цели контроля. В целях обеспечения успешного осуществления данного требования Целевой фонд учредил программу обучения для тех, кто получил гранты недавно, с целью укрепить их потенциал в области разработки, контроля и оценки программ на основе фактических данных. В Бангкоке и Нью-Йорке для всех грантополучателей были проведены два практикума по развитию профессиональных навыков, в которых в общей сложности приняли участие 18 организаций.

4. Целевой фонд изучил и использовал альтернативные методы оценки, в частности анализ итогов программ с точки зрения поведенческих изменений, с целью выявить наиболее многообещающие подходы к прекращению насилия в отношении женщин и определить, в каких случаях инвестиции Фонда оказались наиболее эффективными. Анализ итогов проектов с точки зрения поведенческих изменений был осуществлен в рамках широких консультаций с 80 грантополучателями, реализовавшими проекты в рамках циклов с 10-го по 14-й в 73 странах. Данное исследование показало, что прекращение насилия в отношении женщин требует комплексного подхода, включая меры по предотвращению насилия, защите от насилия, оказанию помощи пережившим насилие, а также судебное преследование виновных в применении насилия. Прекращение насилия в отношении женщин не является обязанностью какого-либо одного человека, организации или группы. Хотя основная ответственность лежит на государстве, существенно важной стратегией остается координация

усилий и сотрудничество с гражданским обществом и другими заинтересованными лицами. В этой связи развитие партнерских отношений и поддержка межсекторальных подходов играют ключевую роль в работе по прекращению насилия в отношении женщин.

### **Фонд гендерного равенства**

5. Фонд гендерного равенства — это инициатива, в осуществлении которой приняло участие большое число доноров и цель которой заключается в поддержке программ, направленных на расширение экономических возможностей женщин и/или их политического участия на местном и национальном уровне. В 2011 году Фонд расширил свои возможности в области контроля и оценки благодаря найму пяти специалистов по вопросам контроля и составления отчетности, в задачи которых входит оказание технической поддержки 40 грантополучателям по вопросам контроля, составления отчетности и проведения оценки применительно к портфелю финансируемых Фондом программ общей стоимостью 37,5 млн. долл. США.

6. В течение отчетного периода было поручено провести пять сводных оценок с целью анализа первой партии грантов Фонда, выделенных на решение вопросов экономического и политического характера. Проведенные оценки включали две групповые оценки и три оценки программ, которые охватили в общей сложности девять программ по вопросам расширения экономических и политических прав и возможностей. Две оценки были завершены в 2011 году, а три другие находились в процессе осуществления и должны были завершиться в апреле 2012 года.

7. В рамках проведения двух групповых оценок Фонд успешно привлек к участию в деятельности по развитию потенциала грантополучателей, координаторов структуры «ООН-женщины» на местах и другие стороны, заинтересованные в разработке и осуществлении программ. Две встречи методических групп по вопросам оценки были запланированы как виртуальные учебные мероприятия, в рамках которых участники шести программ работали по двум подтемам: работа по дому и в неформальном секторе и проблема гендерного равенства при разработке программ по борьбе с ВИЧ.

8. Результаты оценки осуществления в Сальвадоре программы грантополучателей, озаглавленной «Укрепление государственных институтов в интересах обеспечения равенства в поддержку борьбы с дискриминацией: разработка закона о равенстве», свидетельствуют о том, что программа способствовала принятию закона о гендерном равенстве и расширению политических прав женщин посредством сочетания стратегий в области коммуникации, налаживания партнерских отношений и информационно-пропагандистской работы. Результаты оценки осуществления в Индии программы грантополучателей, озаглавленной «Инициатива по включению проблемы жизнеобеспечения женщин-далитов в механизм социальной подотчетности», подтвердили высокую эффективность этой программы с точки зрения расширения доступа женщин к пособиям по безработице, предусмотренным Законом Махатмы Ганди о гарантиях занятости для сельских жителей, и обеспечения средств к существованию для бенефициаров. Оценка показала также, что благодаря этой программе уровень занятости женщин существенно вырос и в 2011 году 14 174 женщины из «списочных каст» получали пособие по безработице, предусмотренное вышеуказанным за-

коном, в то время как в 2009 году число таких женщин составляло 2811. В ходе оценки был отмечен многообещающий потенциал этой программы в плане достижения устойчивых результатов с учетом того, что правительство штата Уттар-Прадеш, Индия, выразило интерес к распространению опыта проведения и широкому внедрению этой программы.

---