



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

Distr.: General
29 May 2017
Russian
Original: Arabic/Chinese/
English/French/Russian/
Spanish

Ежегодная сессия 2017 года

27–28 июня 2017 г.

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,
2016 год**

Резюме

В докладе содержится информация об эффективности осуществления функции оценки на общеорганизационном и децентрализованном уровнях, а также о вкладе Структуры «ООН-женщины» в общесистемную координацию деятельности Организации Объединенных Наций и развитие национального потенциала в области проведения оценок с учетом гендерных факторов. Кроме того, в докладе приводится программа работы и бюджет Независимого управления оценки (НУО) на 2017 год.

Исполнительный совет, возможно, пожелает: (a) принять к сведению настоящий доклад, а также программу работы и бюджет НУО на 2016 год; (b) с удовлетворением отметить усилия Структуры «ООН-женщины» и ее успехи в систематическом совершенствовании функции оценки, выполнении ведущей роли в усилиях по проведению общесистемных оценок с учетом гендерных факторов и налаживанию новаторских партнерских отношений в целях развития национального потенциала в области оценки; (c) просить Структуру «ООН-женщины», в частности НУО, продолжать расширять сферу охвата общесистемных оценок с учетом гендерных факторов и налаживать новаторские партнерские отношения в целях развития национального потенциала в области оценки; и (d) просить Структуру «ООН-женщины» разработать новый План общеорганизационной оценки 2018–2021.



«Оценка на всех и на каждом уровне будет играть ключевую роль в реализации новой повестки дня в сфере развития... Существующий ограниченный бюджетный климат делает оценку как никогда важной». Пан Ги Мун, бывший Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций

«Нам требуется культура оценки, независимой оценки в режиме реального времени, полностью прозрачной во всех отношениях». Антониу Гутерреш, Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций

I. Проведение оценки в интересах устойчивого развития

1. Принятие Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года повышает планку для интеграции гендерного равенства во все аспекты глобального развития и обеспечения соблюдения принципа «никто не останется забытым», Кроме того, Повестка дня на период до 2030 года имеет значимые последствия для оценки в системе ООН и за ее пределами, так как включает явный призыв к реализации механизма контроля за выполнением и анализа с учетом гендерных особенностей и программы оценки в конкретной стране. В целях повышения актуальности и пригодности для определенной цели Структура «ООН-женщины» в партнерстве с Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ГОООН), многосторонними и двусторонними организациями, а также национальными партнерами играет ведущую роль во внедрении гендерной оценки в систему задач устойчивого развития.

2. Под председательством Независимого управления оценки (НУО) Структуры «ООН-женщины» ГОООН провела анализ десятилетних норм и стандартов оценки. Впервые нормы и стандарты включают отдельную норму в отношении прав человека и гендерного равенства, в соответствии с которой лица, проводящие оценку, и менеджеры по оценке должны следить за соблюдением, рассмотрением и продвижением этих ценностей и обращать особое внимание на соблюдение принципа «никто не останется забытым». В настоящий момент новая норма активно внедряется в руководящие документы ГОООН, включая пересмотренные компетенции ГОООН в сфере проведения оценки. Пересмотренные нормы и стандарты также включают новые нормы в отношении национального потенциала оценки, профессионализма проводящих оценку лиц в рамках системы ООН и обязательства по соблюдению согласованных на международном уровне принципов, включая Повестку дня на период до 2030 года. Принимая во внимание, что нормы и стандарты ГОООН являются нормативно-правовой базой, лежащей в основе политик и руководства по оценке структур ООН, включение четырех вышеупомянутых новых норм повысит результативность функций оценки в системе ООН.

3. Вклад Структуры «ООН-женщины» выходит далеко за пределы системы ООН. Принцип «никто не останется забытым» стал ключевой темой Политического форума на высшем уровне (ПФВУ) 2016 года по устойчивому развитию. В рамках пропаганды данного обязательства, под руководством Структуры «ООН-женщины» и при участии ГОООН, «ЭвалГендер+», «ЭвалПартнерз», ЮНИСЕФ, ЮНФПА и ПРООН было проведено официальное дополнительное мероприятие Комиссии по положению женщин (КПЖ), в ходе которого прошли открытые обсуждения с Министрами, Парламентариями и представителями национальных систем гендерной оценки, направленные на достижение ЦУР и реализации Плана действий «Пекин». В целях оказания поддержки странам, проводящим оценку своих национальных стратегий устойчивого развития с

учетом принципа всеобщего охвата, Структура «ООН-женщины» привлекла «ЭвалГендер+» и Международную организацию сотрудничества в области оценки (МОСО) (в партнерстве с ГОООН, «ЭвалПартнерз», ЮНИСЕФ, ЮНФПА и Швейцарским агентством по развитию и сотрудничеству) к разработке и публикации нового руководящего документа под названием «Оценка Целей устойчивого развития в соответствии с принципом «никто не останется забытым» через призму равенства и гендерной оценки». Впоследствии Структура «ООН-женщины» и ее партнеры разработали инициативу по оказанию технической помощи 11 странам.

А. Управление функцией оценки

4. Политика оценки содержит руководство по работе функции оценки и применяется в отношении всех инициатив, которые поддерживаются Структурой «ООН-женщины», учреждая структуру оценки, которая предоставляет достоверные доказательства в отношении деятельности Структуры «ООН-женщины», направленной на обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Политика оценки реализуется посредством Стратегии оценки на 2013–2017 гг. и Плана общеорганизационной оценки на 2013–2017 гг.

5. Стратегия оценки на 2013–2017 гг. определяет четыре стратегических области работы: (а) проведение общеорганизационных оценок и создание эффективных систем общеорганизационной оценки; (б) укрепление культуры и систем децентрализованной оценки для повышения уровня подотчетности и повышения эффективности процесса подготовки программ; (с) управление координацией деятельности ООН в области гендерной оценки с целью создания внутрисистемной ответственности; и (d) поддержка формирования национального потенциала оценки для проведения гендерной оценки. Тем временем План общеорганизационной оценки создает ограниченную по времени структуру, в рамках которой происходит систематическое формирование полезных доказательств оценки на фоне выполнения работы в соответствии со Стратегическим планом Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 гг.

6. В целях дальнейшего повышения уровня независимости и надежности системы оценки Консультативный комитет по глобальной оценке (ККГО) предоставляет независимые консультации, касающиеся направления работы и общей результативности системы оценки. В 2016 году Комитет провел анализ результативности функции оценки и предоставил рекомендации в отношении разработки Плана общеорганизационной оценки на 2018–2021 гг., Стратегии оценки на 2018–2021 гг. и стратегии содействия использованию оценки, в том числе за счет улучшенного взаимодействия.

7. По оценке Совета, НУО вдохновляет участников системы ООН на проведение оценки, в том числе посредством создания глобальных партнерств и сетей, обеспечивая максимальный уровень использования ограниченных ресурсов Структуры «ООН-женщины» в целях активизации и стимулирования оценочных мероприятий на всех уровнях. В целом, по мнению Совета, функция оценки Структуры «ООН-женщины» продемонстрировала высокий уровень результативности, а ее системы и персонал способны поддерживать данный высокий стандарт с течением времени. Кроме того, он признал значительный вклад ее руководства в продолжение работы по оценке и использование результатов и рекомендаций в области оценки¹.

¹ Письмо ККГО Директору-исполнителю Структуры «ООН-женщины», декабрь 2016 г.

8. Обращая особое внимание на общую ответственность за функцию оценки, Совет направил свои рекомендации руководству и НУО. Рекомендации руководству включали следующее: (а) продолжать систематически использовать оценочные доказательства при планировании и разработке программ, а также при оказании поддержки и заключении партнерств, указывая на четкую потребность в том виде доказательств, который необходим для ведения продуманной деятельности, а также способа и места возникновения такой потребности; (б) попросить НУО проводить не менее двух общеорганизационных оценок каждый год; (с) внедрить оценку в систему общего стратегического планирования; и (д) соблюдать и поддерживать четкие, но взаимозаменяемые роли, связанные с проверкой, изучением, оценкой и мониторингом при осуществлении эффективного надзора за работой Структуры «ООН-женщины». Приветствуя новую стратегию НУО по расширению использования оценки посредством различных инициатив в области взаимодействия, комитет рекомендовал НУО: а) расширять использование оценки посредством информационных систем; б) защищать соответствующие результаты общеорганизационных оценок; с) обновлять и углублять Стратегию оценки на 2014–2017 гг., и д) продолжать реализацию мероприятий по поддержке укрепления потенциала в области мониторинга.²

В. Результативность функции оценки

9. За последние четыре года Глобальная система надзора за проведением оценки (ГСНО) использовалась для отслеживания результативности системы оценки на уровне организации, включая изменение тенденций со временем. Чтобы обеспечить реализацию мероприятий в режиме реального времени с целью устранения недостатков, высшему руководству в штаб-квартирах и отделениях на местах были направлены ежеквартальные контрольные списки с девятью ключевыми показателями результативности.

Таблица 1

Динамика изменения ключевых показателей результативности в 2013–2016 годах

Ключевой показатель результативности	Описание	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Целевой показатель (к 2017 г.)	Результат общего надзора
		(в %)					
Финансовые ресурсы, инвестированные в осуществление функции оценки	Доля расходов на оценку в общих расходах программы Структуры «ООН-женщины»	1,3	2,2	2,0	2,9 ³	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	100,0	100,0	Достигнут

² Письмо ККГО Директору-исполнителю Структуры «ООН-женщины», декабрь 2016 г.

³ Показатель за 2016 год рассчитан с использованием новой методологии, поэтому его нельзя сравнивать с предыдущими годами. См. дополнительную информацию в пп. 11 и 12.

Ключевой показатель результативности	Описание	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Целевой показатель (к 2017 г.)	Результат общего надзора
		(в %)					
Сфера охвата оценочной деятельностью	Доля отделений, которые с 2011 года провели, по меньшей мере, одну оценку	67,0	68,0	71,0	84,0	100,0	По плану
Показатель выполнения оценок	Процентная доля выполняемых оценок	83,0	71,0	76,0	84,0	95,0	По плану
Качество оценок	Процентная доля выполняемых оценок, отнесенных к категории «удовлетворительно и более чем удовлетворительно»	85,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Достигнут
Доклады об оценке, размещенные на портале «GATE»	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале «GATE»	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	Достигнут
Размещение информации об ответных мерах руководства на портале «GATE»	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале «GATE»	85,0	86,0	86,0	94,0	100,0	По плану
Размещение информации об ответных мерах руководства на портале «GATE»	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале «GATE» вместе с информацией об ответных мерах руководства	88,0	83,0	85,0	94,0	90,0	Достигнут
Использование результатов оценки	Процентная доля отделений, сообщивших об использовании результатов оценки	-	71,0	75,0	-	90,0	---

Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

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

10. С момента создания ГСНО был зафиксирован постоянный и устойчивый рост всех ключевых показателей результативности⁴. В частности, охват оценки возрос с 71 процента в 2015 году до 84 процентов в 2016 году, в то время как показатель реализации запланированных оценок вырос с 76 процентов в 2015 году до 84 процентов в 2016 году. Значительный прогресс также был достигнут в отношении качества докладов об оценке: 83 процента (30 оценок из 36) получили оценку «хорошо» или «очень хорошо». Показатель ответных мер руководства достиг 94 процентов, в то время как в настоящий момент реализует-

⁴ В связи со сбоями в работе корпоративной Системы управления результатами данные об использовании оценки за 2016 год не были включены в годовые отчеты отделений. Однако независимая оценка Стратегических записок и Годовых докладов, представленных Отделами программ, содержит обширные доказательства степени использования доказательств отделениями и уроков, вынесенных из проведенных оценок, что обеспечивает основу для разработки новых программ и подготовки отчетности по результатам. Соответствующие данные содержатся в настоящем докладе, в разделе, посвященном функции децентрализованной оценки.

ся 94 процента запланированных мероприятий в рамках ответных мер руководства по результатам оценки, проведенной в предыдущем году. Хотя по всем КПП наблюдается значительный рост, региональные показатели по-прежнему варьируются, поэтому требуется дополнительная работа, направленная на расширение географического и тематического охвата оценок, реализацию запланированных оценок и своевременную подготовку ответных мер руководства.

Ключевой показатель результативности 1: финансовые ресурсы

11. С 2013 года ежегодные доклады о функции оценки включают данные о расходах на проводимые оценки. Хотя методология, используемая для расчета инвестиций в функцию оценки, не изменялась на протяжении 2015 года, в 2016 году была принята новая методология⁵. Изменение методологии было необходимо для обеспечения полного согласования данной методологии с политикой в области оценки. Новая методология предполагает использование «бюджета по программам⁶» вместо «общих расходов» для оценки доли расходов на оценку.

12. В целях обеспечения соответствия показателям, приведенным в предыдущих годовых отчетах, в таблице 2 представлены данные за 2013–2015 гг., где «общие расходы» выступают в качестве знаменателя, а данные за 2016 год используются как «бюджет по программам». К «бюджету по программам» относятся классификационные категории затрат, финансируемых из общеорганизационного бюджета (эффективность развития, координация в рамках системы ООН и управление), а также финансирования, полученного из регулярного бюджета (начисленные взносы) для оказания поддержки нормотворческой деятельности. Таким образом, данные за 2016 год не сопоставимы с предыдущими годами.

13. Оценка общих инвестиций в мероприятия по оценке в 2016 году составляет 7,3 млн долл. США или 2,9 процента общего «бюджета по программам» Структуры «ООН-женщины». Расходы на децентрализованную оценку в 2016 году увеличились по сравнению с предыдущим годом. Помимо прямых инвестиций, осуществленных отделениями на местах в целях проведения децентрализованной оценки, 33 процента бюджета НУО было потрачено на поддержку функции децентрализованной оценки, главным образом, через региональных специалистов по оценке. В совокупности, на функцию децентрализованной оценки приходится 51 процент общих расходов на оценку. В 2016 году НУО задействовало 17 процентов своего бюджета, полученного за счет спонсорских взносов, главным образом, для целей поддержки национальных гендерных систем оценки.

⁵ Доклад о функции оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за 2015 год (UNW/2016/5), пп. 14–16.

⁶ В понимании Структуры «ООН-женщины» «бюджет по программам» представляет собой общую сумму средств, ассигнуемых на «деятельность по программам», согласно определению, содержащемуся в унифицированной классификации расходов и рамочных основах финансирования, утвержденных Исполнительным советом Структуры «ООН-женщины» (2013/2) и используемых при составлении сводного бюджета Структуры «ООН-женщины». Согласно этим рамочным основам, деятельность по программам относится к проектам и программам, финансируемым только за счет выделяемых на реализацию программ регулярных и прочих ресурсов, за исключением иных классификационных категорий затрат, финансируемых из общеорганизационного бюджета (эффективность развития, координация в рамках системы ООН и управление), а также финансирования, полученного из регулярного бюджета (начисленные взносы) для оказания поддержки нормотворческой деятельности.

Таблица 2
Расходы на осуществление функции оценки в 2013–2016 гг.
 (в долл. США)

	2013	2014	2015	2016
Общие расходы Структуры «ООН-женщины»	269 660 584	270 537 900	315 101 084	254 413 520 ⁷
Общая сумма расходов на оценку	3 576 396	5 917 163	6 272 545	7 391 573
НУО	2 123 750	4 499 942	4 621 818	5 377 637
Децентрализованные оценки ⁸	1 226 729	1 417 221	1 650 727	2 013 936
Общая сумма расходов на оценку (в процентах)	1,3	2,2	2,0	2,9 ⁹

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

Ключевой показатель результативности 2: людские ресурсы

14. По сравнению с предыдущими годами штатное расписание НУО осталось в целом неизменным. В 2016 году в штате НУО состояло 16 сотрудников: 10 сотрудников базировались в штаб-квартире, шесть региональных специалистов по оценке — в каждом региональном отделении. В соответствии с политикой в области оценки, региональные специалисты по оценке являются штатными сотрудниками НУО, базирующимися в региональных отделениях и подчиняющимися непосредственно директору НУО.

15. На уровне отделений в 100 процентов отделений были назначены координаторы по вопросам контроля и оценки (КиО)¹⁰. В 2016 году 45 процентов отделений сообщили о наличии как минимум одного сотрудника КиО, в то время как оставшиеся 55 процентов назначили соответствующее контактное лицо. В целом, за последние годы динамика укомплектования кадрами специалистов в области КиО была положительной. В частности, не менее 50 процентов отделений в африканском регионе располагали по меньшей мере одним специально выделенным штатным сотрудником по КиО. Такое распределение свидетельствует о том, что отделения со сравнительно более объемным портфелем чаще имеют отдельного сотрудника в области КиО. Данный факт свидетельствует о многообещающей тенденции в вопросе укрепления Систем управления по результатам и культуры оценки. Однако была отмечена частая замена координа-

⁷ Данный показатель относится к «бюджету по программам», а не к «общим расходам», как в предыдущие годы. См. дополнительную информацию в пп. 11 и 12.

⁸ Оценка расходов на проведение децентрализованных оценок включала широкий спектр категорий, таких как оценочные исследования, развитие потенциала в сфере мониторинга и оценки, доля расходов на персонал/контактных лиц по вопросам мониторинга и оценки, взаимодействие и распространение продуктов оценки.

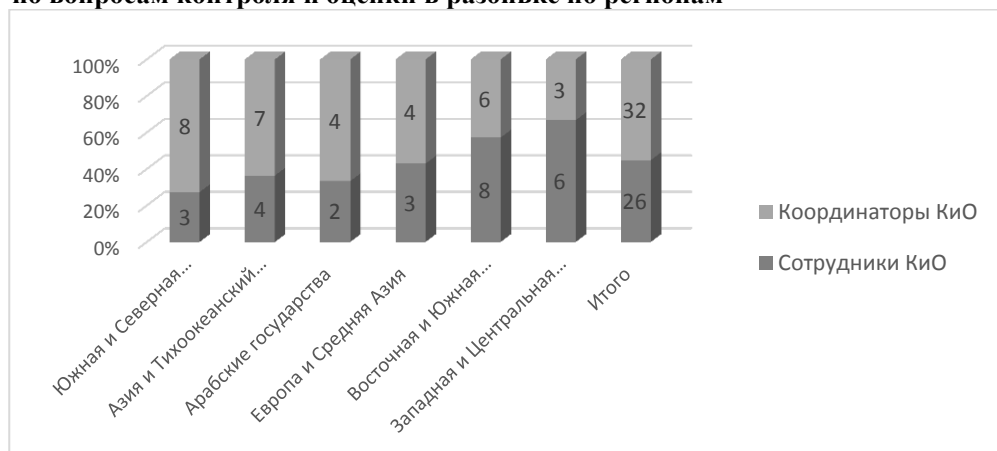
⁹ Показатель за 2016 год рассчитан с использованием новой методологии, поэтому его нельзя сравнивать с предыдущими годами. См. дополнительную информацию в пп. 11 и 12.

¹⁰ Координаторы в области КиО — это сотрудники, которые выполняют свои обязанности в сфере КиО помимо основных рабочих функций.

торов в области КиО, что отражается на непрерывности обучения, опыте и приверженности выполнению задач в сфере КиО.

Диаграмма 1

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



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

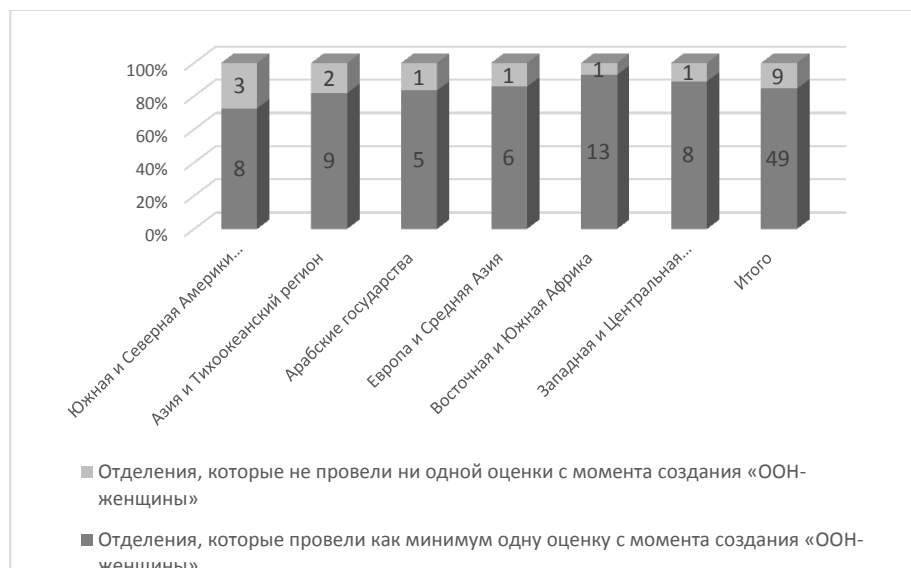
Аббревиатура: КиО — контроль и оценка.

Ключевой показатель результативности 3: сфера охвата и виды оценок

16. В 2016 году была отмечена тенденция к увеличению охвата оценки. В течение периода 2011–2016 годов 84 процента страновых отделений провели не менее одной оценки, что означает 13-процентный рост по сравнению с 2015 годом. В регионе Восточной и Южной Африки, Западной и Центральной Африки, арабских государствах, Европе и Центральной Азии имеется самый высокий процент стран, где была проведена хотя бы одна оценка, в то время как в Северной и Южной Америках и в странах Карибского бассейна данный показатель оказался на самом низком уровне. Несмотря на заметный прогресс, девять отделений (16 процентов) еще не проводили оценку после создания Структуры «ООН-женщины». Недооценка времени и ресурсов в ходе планирования оценки, проблемы в сфере безопасности и гуманитарные проблемы, а также ограниченные возможности по управлению оценками были названы в качестве препятствий к достижению полного соответствия. Вовлеченность и целеустремленность региональных представителей также является важным фактором реализации положительных изменений при запросе доказательств, полученных в результате оценок.

Диаграмма 2

Сфера охвата оценочной деятельностью в 2011–2016 годах в разбивке по регионам



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

17. Большая часть оценок была направлена на оценку результатов. В 2016 году были проведены четыре региональные тематические оценки, охватывающие несколько стран, в Северной и Южной Америках и странах Карибского бассейна, Европе и Центральной Азии, Западной и Центральной Африке и Арабских государствах. В Тихоокеанском регионе было также реализовано три региональных программы оценок, охватывающие различные многоуровневые программы. Все тематические области были надлежащим образом охвачены оценками в их совокупности. В целом, в 25 отчетах (46 процентов) рассматривалось «искоренение насилия в отношении женщин» и «расширение экономических прав и возможностей женщин», в то время как в 20 докладах (37 процентов) особое внимание уделялось «инициативам, касающимся мира, безопасности и гуманитарных вопросов» и «руководству и политической вовлеченности». Наименьшее число оценок было направлено на «планирование и подготовку бюджета на национальном уровне» (11 процентов) и «вклад Структуры «ООН-женщины» в разработку глобальных норм и стандартов» (6 процентов), что соответствует распределению ресурсов внутри Структуры «ООН-женщины»¹¹. По своему характеру оценки корпоративного, регионального и национального портфеля направлены на несколько зон влияния. Список оценок, учитываемых при проведении анализа, приводится в Приложении 1.

Ключевой показатель результативности 4: уровень осуществления плановых оценок

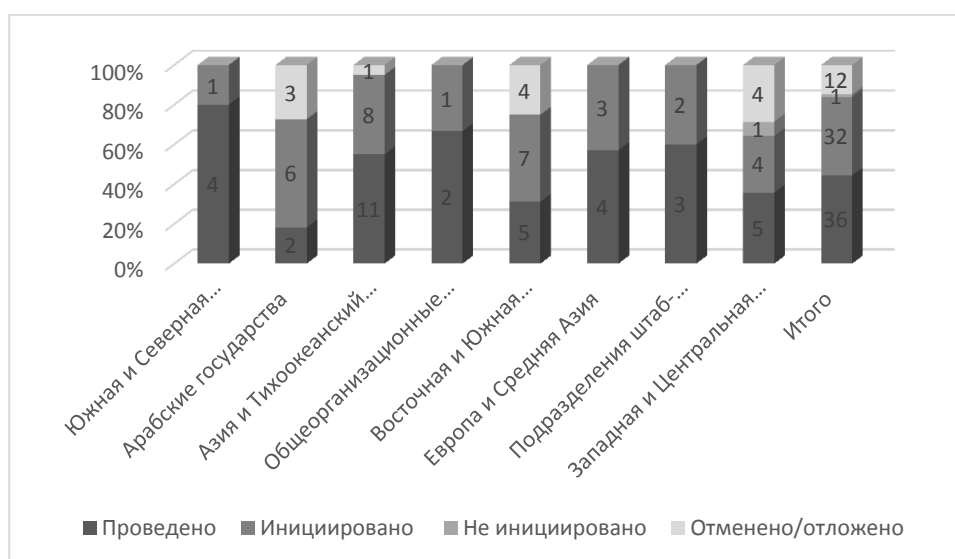
18. В общем, уровень осуществления плановых оценок в 2016 году демонстрировал стабильный рост на протяжении предыдущих лет. Из 81 оценки, запланированных Структурой «ООН-женщины» на 2016 год, 84 процента были реализованы (44 процента завершены и 40 процентов инициированы). 36 оценок было реализовано, включая две общеорганизационные оценки, что означает 13-процентный рост по сравнению с предыдущим годом.

¹¹ Показатели включают оценки, затрагивающие несколько зон влияния.

19. Однако в общей сложности 16 процентов плановых оценок реализованы не были (один процент не инициирован, а 15 процентов отменены и (или) отложены на будущее). Оценки отменялись/откладывались на будущее главным образом по причине чрезмерно смелого планирования, отсутствия подходящих консультантов с навыками гендерной оценки и недооценки времени и ресурсов во время планирования. Затягивание оценок по времени также было вызвано гуманитарными проблемами и кризисными ситуациями, а также расширением программ. Хотя некоторые причины выходят за пределы контроля отделений, требуется уделять более пристальное внимание этапу планирования оценки с целью проведения более стратегически ориентированного и реалистичного отбора оценок.

Диаграмма 3

Уровень осуществления оценок в 2016 году

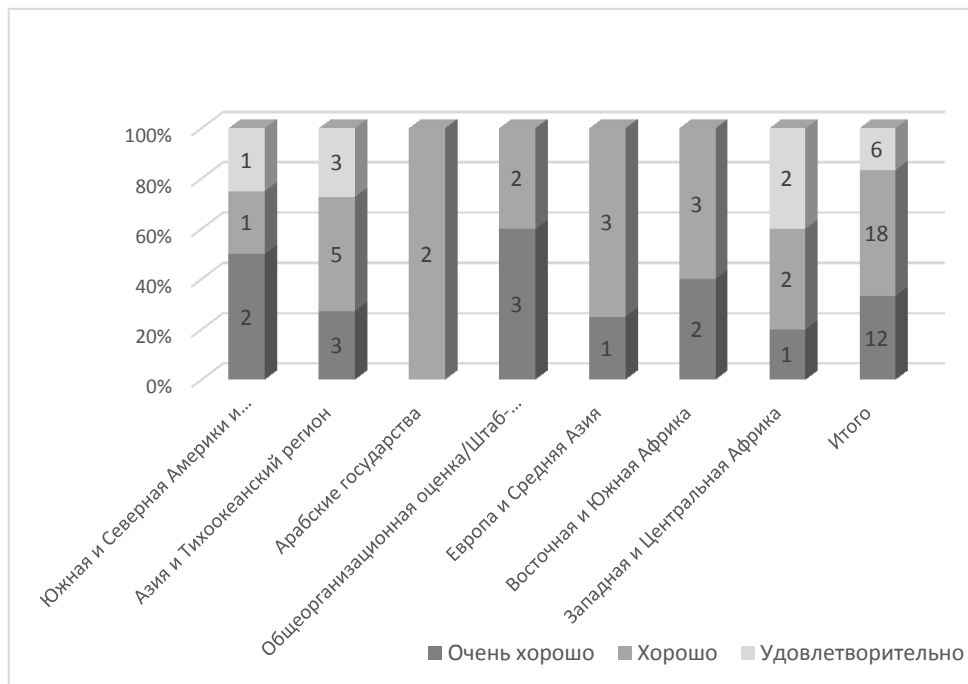


Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

Ключевой показатель результативности 5: качество докладов об оценке

20. Среднее качество оценок растет год от года, при этом доля докладов, оцененных как «хорошие» и «очень хорошие», возросла с 72 процентов в 2014 году до 83 процентов в 2016 году. Как и в прошлом году, в этом году отсутствовали доклады неудовлетворительного качества, что говорит о том, что внедренные механизмы обеспечения качества поддерживают уровень эффективности наряду с успешным предотвращением проведения оценок низкого качества. Список оценок, учитываемых при проведении анализа, включая индивидуальные оценки качества, приводится в приложении 1.

Диаграмма 4
Качество оценок в 2016 году



Источник: Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке.

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

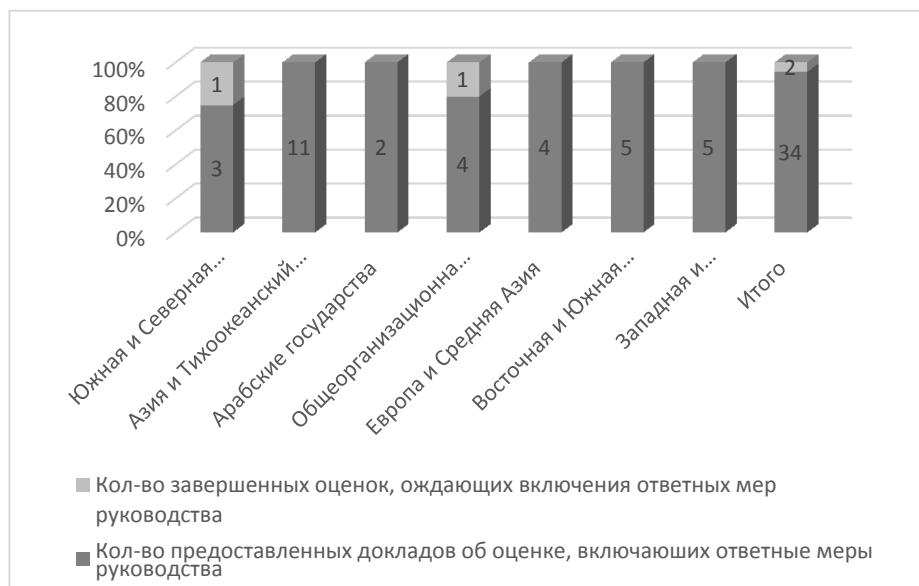
21. В продолжение тенденции, наблюдавшейся с 2013 года, информация о 100 процентах проведенных оценок была загружена и размещена в открытом доступе с помощью Глобальной системы подотчетности и отслеживания результатов использования оценок (GATE).

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

22. Из 36 оценок, завершенных в течение 2016 года, в 34 (94 процентах) содержалась информация об ответных мерах руководства в соответствии с требованием политики в области оценки. Все регионы практически достигли полного соответствия.

Диаграмма 5

Размещение информации об ответных мерах руководства, 2016 год



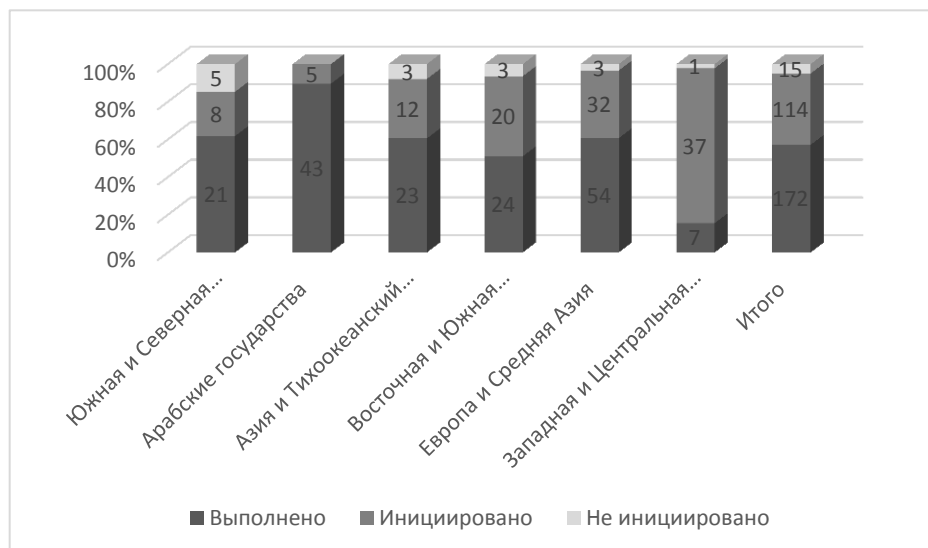
Источник: GATE — Global Accountability and Tracking of Evaluation Use system (Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок).

Ключевой показатель результативности 8: реализация ответных мер руководства

23. В 2016 году положительная тенденция по увеличению количества направленных рекомендаций, как выполненных, так и инициированных, сохранилась. Из 301 запланированного мероприятия, включенного в список ответных мер руководства, было реализовано 94 процента: 57 процентов завершено и 37 процентов в процессе реализации. Однако оставшиеся 6 процентов ответных мер руководства даже не были инициированы, включая те, сроки инициации которых уже прошли (3 процента).

Диаграмма 6

Осуществление ответных мер/ключевых действий руководства в 2016 году



Источник: Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок.

С. Общеорганизационные оценки

24. В 2016 году НУО продолжило прилагать усилия для обеспечения качества и своевременного представления результатов общеорганизационных оценок в соответствии с Планом общей оценки. НУО представило Исполнительному совету доклады о двух общеорганизационных оценках, посвященных а) вкладу Структуры «ООН-женщины» в координацию деятельности системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и б) метаанализу оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2014 и 2015 году.

25. К концу 2016 года уровень осуществления общеорганизационных оценок в период -2016–2017 годов составлял 100 процентов. Как показано в таблице 3, из шести запланированных оценочных исследований четыре были «завершены», а два осуществляются «по плану».

Таблица 3

Ход осуществления плановых общеорганизационных оценок в 2016–2017 годах

Название оценочного исследования	Ход осуществления	Дополнительная информация
1. Оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в расширение экономических прав и возможностей женщин и обеспечение гендерного равенства	Завершен	Представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2016 года
2. Метаанализ оценок, проведенных под руководством	Завершен	Представлен Исполнительному совету на второй оче-

	<i>Название оценочного исследования</i>	<i>Ход осуществления</i>	<i>Дополнительная информация</i>
	Структуры «ООН-женщины» в 2015 году		редной сессии 2016 года
3.	Оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины»	Завершен	Представлена Исполнительному совету на первой очередной сессии 2017 года
4.	Оценка стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины»	Завершен	Будет представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2017 года
5.	Метаанализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2016 году	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на второй очередной сессии 2017 года
6.	Оценка поддержки Структуры «ООН-женщины» в сфере политической вовлеченности	По плану	Будет представлена Исполнительному совету на первой очередной сессии 2018 года

Использование общеорганизационных оценок в целях содействия преобразованиям

26. Использование результатов оценок и рекомендаций является одним из основных приоритетов. Каждый год НУО встречается с основными заинтересованными сторонами Структуры «ООН-женщины», которые приняли участие в процедуре общеорганизационной оценки два года назад, с целью определения того, как такие общие оценки повлияли на изменения политик, стратегии и практик Структуры «ООН-женщины».

Оценка поддержки Структуры «ООН-женщины» мероприятий по расширению прав и возможностей женщин

27. Со времени представления оценки работы Структуры «ООН-женщины» в области расширения экономических прав и возможностей женщин Исполнительному совету (UNW/2015/CPR. 7) в 2015 году, во всех областях рекомендаций был достигнут определенный прогресс. Чтобы расширить возможности персонала Структуры «ООН-женщины» по стратегическому участию в решении макроэкономических вопросов, в рамках инициативы по расширению экономических прав и возможностей женщин был разработан курс в области Гендерного равенства и экономики. Первая пилотная сессия курса была реализована в Международном учебном центре Международной организации труда (МУЦ-МОТ) в Турине (Италия), которая собрала представителей Структуры «ООН-женщины» из 21 страны и региональных отделений. Кроме того, Структура «ООН-женщины» провела анализ своего стратегического партнерства с Международным валютным фондом (МВФ) по подготовке «гендерного» бюджета. В связи с этим Структура «ООН-женщины» перешла к систематическому мониторингу влияния бюджетных решений на женщин на уровне страны и критическому изучению экономического влияния политик жесткой экономии в отношении товаров/услуг, производимых женщинами, особенно в сельских и удаленных сообществах.

28. В соответствии с предоставленными по результатам оценки рекомендациями по управлению работой Структуры «ООН-женщины» в области расшире-

ния экономических прав и возможностей женщин, в основе которых лежит учитывающий права подход, Структура «ООН-женщины» разработала концепцию «Флагманских программных инициатив» (ФПИ), основанных на аналогичном подходе. Переход к ФПИ также учитывал рекомендацию по укреплению лидерства и стратегической концентрации за счет консолидации нескольких мелких проектов и использования более долгосрочного целостного подхода для оказания большего влияния. Наконец, был доработан Обучающий портал, который связывает широкий круг заинтересованных сторон для углубления и расширения контента и продвижения взаимодействия.

Оценка работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию нормативно-правовой поддержки

29. Оценка работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию нормативно-правовой поддержки и ее взаимосвязей с оперативной деятельностью (UNW/2015/CPR. 13)¹² была завершена в 2015 году, в результате чего было представлено четыре рекомендации общего характера, по которым был зафиксирован обширный прогресс. ФПИ обеспечили более связанные теоретические рамочные основы работы Структуры «ООН-женщины», принимаются шаги по достижению более системного взаимодействия между нормативно-правовым и операционными аспектами в рамках разработки нового Стратегического плана.

30. Кроме того, имеются признаки того, что оценка повлияла на шаги, направленные на укрепление координации между двумя основами/бюро Структуры «ООН-женщины»; создание Исполнительной руководящей группы; внедрение матричной подотчетности. В целях улучшения внутреннего взаимодействия был нанят новый персонал, обладающий специальными навыками, создана Конференция сторон по ФПИ и использована сеть Yammer для расширения внутреннего взаимодействия.

D. Система децентрализованных оценок

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

32. В 2016 году НУО была оказана поддержка в сфере надзора, технического обеспечения и развития потенциала с целью повышения надежности, беспристрастности, качества и использования децентрализованной оценки. Принятые меры оказались эффективны и привели к значительному росту всех ключевых показателей результативности оценки, как указано выше.

¹² Общеорганизационная оценка работы Структуры «ООН-женщины» по оказанию нормативно-правовой поддержки и ее взаимосвязей с оперативной деятельностью была проведена УСВН (Управлением служб внутреннего надзора) при поддержке НУО Структуры «ООН-женщины».

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

33. Учитывая, что децентрализованная оценка является общей функцией, НУО стало более интенсивно сотрудничать с региональными офисами и Отделом программ. Был предпринят ежеквартальный анализ информации по регионам, размещенной на информационной панели глобальной системы надзора за проведением оценки в разбивке по показателям результативности оценок применительно к конкретной стране, а его результаты доводились до сведения отделений. Чтобы улучшить дальнейшее обеспечение соответствия, в Инструмент оценки работы Национального бюро были включены избранные показатели результативности. Периодически обновляемые данные о ходе работ направлялись в отделения НУО и Отделом программ. Такое сотрудничество оказалось эффективным при стимулировании спроса на фактические данные и создании среды, располагающей к устойчивому совершенствованию функции децентрализованной оценки.

34. Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке (GERAAS) по-прежнему используется как ключевой инструмент обеспечения качества и надежности децентрализованных оценок. С помощью этой системы НУО провело оценку качества докладов об оценках и направило индивидуализированные рекомендации 17 соответствующим отделениям и всем региональным отделениям с целью обеспечения непрерывного совершенствования будущих оценок. В рамках всей организации проводилась пропаганда лучшего качества оценки с целью дальнейшего распространения докладов об оценке и стимулирования положительной мотивации среди отделений. Кроме того, надзор и обеспечение технического качества способствуют реализации ключевых задач оценки во всех регионах силами региональных специалистов по оценке.

35. В целях обеспечения обоснованной разработки глобальных политик и стратегий Структуры «ООН-женщины» за счет данных децентрализованной оценки был опубликован метаанализ всех оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины». Чтобы и дальше продвигать использование системы, НУО и Отделом программ был организован совместный вебинар для описания перспектив управления в целях повышения результативности. Кроме того, региональными отделениями был подготовлен ряд материалов по управлению знаниями, получаемыми в процессе проведения оценок, а также проведены метаанализы по конкретным регионам. Например, в восточной и южной частях Африки и регионе Северной и Южной Америки и Карибского бассейна были выпущены брошюры по управлению знаниями на основании фактических данных, включенных в тексты докладов об оценке. Аналогичное мероприятие было инициировано в других регионах.

36. В нескольких отделениях был принят новый подход к оценке национального портфеля, внедренный в 2015 году. В 2016 году было инициировано семь оценок национального портфеля, две из которых были завершены. Сдвиг в сторону более стратегических оценок позволил создать актуальные и своевременные доказательства оценки и вынести соответствующие уроки, что способствует более эффективной и результативной разработке программ.

37. НУО продолжало обеспечивать работоспособность системы GATE. Он-лайн-портал выступал в качестве инструмента отчетности для хранения всех докладов об оценке и отслеживания реализации ответных мер руководства. В 2016 году система была обновлена, появилась новая функция поиска рекомендаций по тематическим областям и избранным организационным приоритетам и принципам.

38. НУО продолжило оказывать техническое содействие и осуществлять надзор за разработкой планов децентрализованной оценки, что остается неотъемлемым компонентом процессов планирования и утверждения на региональном и национальном уровне. В целях обеспечения синергии и повышения результативности впервые был разработан интегрированный план глобальной оценки.

39. Постоянную проблему для Структуры «ООН-женщины» и ее партнеров представляло выявление консультантов, обладающих необходимым опытом по вопросам гендерного равенства и оценки. Таким образом, в 2016 году Структура «ООН-женщины» запустила Базу данных по консультантам по гендерной оценке, которая обеспечивает взаимосвязь между потенциально доступными консультантами и учреждениями, нуждающимися в помощи специалистов по оценке, обладающих опытом практической работы по гендерной проблематике и правам человека. На данный момент эта база данных содержит информацию о 70 консультантах и имеет функцию поиска по открытым данным. 35 процентов консультантов в базе данных сообщили о том, что потенциальные работодатели обратились к ним, увидев их профиль в Интернете, при этом 11 процентов таких обращений привели к заключению контрактов.

Развитие потенциала в области внутренней оценки

40. Развитие потенциала в области внутренней оценки проводится в направлении создания культуры, которая пропагандирует использование, подотчетность и извлечение уроков из оценки. В рамках различных интегрированных систем, созданных для укрепления функции децентрализованной оценки, региональными специалистами по оценке была оказана упорядоченная техническая и прочая консультативная поддержка, включая организацию совместного управления оценками национального портфеля. Кроме того, проводилась работа по поддержанию практикующего сообщества КиО, в задачи которого входил обмен опытом и навыками между регионами.

41. В рамках профессиональной инициативы по укреплению системы оценки НУО сконцентрировалось на стимулировании участия персонала, занятого в сфере КиО, в интерактивном курсе электронного обучения «Управление проведением оценки с учетом гендерных факторов». 55 процентов отделений прошли этот курс и получили свидетельство об окончании. Европа и Центральная Азия сумели достигнуть 100-процентного показателя прохождения курса координаторами в области КиО. Курс электронного обучения также размещен в открытом доступе, и к концу декабря 2016 года для его прохождения записались 1223 человек, что более чем в два раза превышает показатель 2015 года. По результатам исследования удовлетворенности курсом большинство участников признались, что курс соответствовал их ожиданиям (89 процентов) и что он помог им интегрировать понятие гендерного равенства в свою повседневную работу (85 процентов).

Укрепление коммуникационного взаимодействия для стимулирования использования оценки

42. В 2016 году НУО разработало стратегию коммуникационного взаимодействия, призванную выйти за пределы традиционного подхода к распространению докладов в области оценки с целью включения более комплексного и инновационного подхода к взаимодействию для улучшения вовлеченности пользователей оценки и последующего достижения более высоких показателей использования оценки. Хотя пока еще слишком рано оценивать ее результаты, с момент начала внедрения стратегии был отмечен 10-процентный рост количе-

ства повторных заходов на веб-сайт и 35-процентное увеличение общего времени, в течение которого посетитель остается на веб-странице НУО.

43. В рамках стратегии НУО выпустило новые инновационные продукты, такие как видеоролики и журналы, установило диалог с пользователями через мероприятия и вебинары, обеспечило свое присутствие в социальных сетях и создало динамичный веб-сайт. Эти новые продукты оказались успешными. Например, показатель просмотра видеоролика, посвященному тому, «как гендерная оценка может способствовать достижению целей устойчивого развития», на 78 процентов превысил показатель просмотров других видеороликов на том же канале YouTube, что говорит об успешном представлении соответствующего контента и взаимодействии с заинтересованной аудиторией.

44. НУО продолжило издание иллюстрированного журнала по вопросам проведения оценки с учетом гендерных факторов под названием «Transform» («Преобразование»). В течение 2016 года три выпуска «Transform» были посвящены роли гендерной оценки в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года с целью обеспечения реализации принципа комплексного охвата, а также результатам и урокам, вынесенным из корпоративных оценок и метаанализа проводимых Структурой «ООН-женщины» оценок. Аналитика на веб-сайте и в социальных сетях указывает на то, что веб-страницы и посты, связанные с «Transform», имеют наибольшее число просмотров и провоцируют наивысшую степень взаимодействия. В совокупности было проведено пять вебинаров, семь публикаций, 28 объявлений и 14 презентаций, в которых принимали участие представители всей системы ООН и не только.

45. Что касается обеспечения использования оценки, НУО также начало предоставлять стратегически направленные фактические данные с тем, чтобы руководители могли принимать конкретные, обоснованные решения. Например, НУО провело анализ основных результатов оценки и рекомендаций с тем, чтобы создать базу данных для среднесрочного анализа Стратегического плана на 2014–2017 гг., а также проект нового Стратегического плана на 2018–2021 гг.

46. Внимание к использованию оценки при принятии информированных решений на децентрализованном уровне привело к стабильному росту использования уроков, извлеченных из проведенных оценок, что позволяет ставить более качественные и стратегически обусловленные программные цели, о чем свидетельствует внешняя оценка «качества основанного на результатах управления в рамках процессов планирования и отчетности Структуры «ООН-женщины»».¹³

¹³ Независимая качественная оценка Стратегических записок и Ежегодных докладов Структуры «ООН-женщины» была запущена Отделом планирования и программного руководства (ОППР) Отдела программ Структуры «ООН-женщины». Оценка включает утвержденные Стратегические записки и Ежегодные рабочие планы, принятые в период с 2014 по 2016 гг., а также Ежегодные доклады, подготовленные всеми отделениями на местах за период 2013–2015 гг.

I. Общесистемная координация деятельности Организации Объединенных Наций по проведению оценки с учетом гендерных факторов

47. В 2016 году Структура «ООН-женщины» активизировала поддержку общесистемной координации деятельности ООН по проведению оценки с учетом гендерных факторов, главным образом, в пяти представленных ниже областях.

A. Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки

48. Являясь председателем ГОООН с марта 2015 года, Структура «ООН-женщины» продолжает возглавлять усилия по укреплению систем оценки в рамках ООН и за ее пределами, а также проведению информационно-пропагандистской работы по созданию благоприятных условий для оценки. Под руководством НУО Структуры «ООН-женщины» ГОООН позиционировала себя как стратегический игрок внутри и за пределами системы ООН. Важные достижения были обеспечены за счет особого внимания к проблемам прав человека и гендерного равенства при оценке в системе ООН через включение отдельной нормы в обновленные Нормы и стандарты ГОООН, что нашло отражение в обновленных Компетенциях для оценщиков в системе ООН.

49. ГОООН организовала несколько ключевых мероприятий в 2016 году с целью повышения потенциала оценки Повестки дня на период до 2030 года. В марте 2016 года лица, проводящие оценку, и статистики из правительств разных стран, гражданское общество и агентства ООН впервые собрались вместе, чтобы обсудить тему «Соблюдение принципа «никто не останется забытым» в оценке ЦУР через призму гендерного равенства» в рамках КПЖ. На неделе ГОООН в апреле 2016 года на проводимом на высшем уровне мероприятии под названием «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» собрались ключевые лидеры, политики и проводящие оценку лица для обсуждения основных приоритетов оценки ЦУР. Сессия, посвященная подходам к оценке с учетом принципа «никто не останется забытым», была организована в рамках Обмена опытом проведения оценок ГОООН. НУО также оказывало поддержку по всем стратегическим целям плана работы ГОООН, обеспечивая продвижение принципа гендерного равенства и его включение в основную деятельность.

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

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

51. НУО продолжило оказывать поддержку членам ГОООН, выполняя одну из ведущих ролей в Целевой группе ГОООН по вопросам гендерного равенства и прав человека, в целях достижения Показателей результативности оценки Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций (ОСПД ООН) по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Действуя в рамках Целевой группы, НУО осуществляло руководство в процессе подготовки консолидированного отчета о тенденциях в сфере отчетности для всех структур ООН, представило результаты на Ежегодном общем собрании по обмену опытом проведения оценки ГОООН в 2016 году, оказало двустороннюю техническую поддержку и управляло подготовкой отчетности о Независимом анализе ПРО ОСПД ООН.

52. Цикл отчетности Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за 2016 год продемонстрировал, что структуры уделяют особое внимание интеграции гендерного равенства в системы оценки. Из 43 подразделений, представивших отчетность по этому показателю, 16 процентов (7) сообщили о «превышении требований»; 42 процента (18) — о «соответствии требованиям»; 35 процентов (15) — о «почти полном соответствии требованиям»; и 7 процентов (3) — «несоответствии требованиям». Хотя эти данные указывают на улучшение результатов оценки за последний год, стоит отметить, что 28 процентов (12) этих подразделений не следовали принятому ГОООН процессу оценки докладов в области проведенной оценки в соответствии с критериями Общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

53. Внешняя независимая оценка всех докладов о проведенной оценке Структуры «ООН-женщины» в соответствии с ПРО ОСПД ООН показала значительное улучшение интеграции гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин по всем аспектам докладов о проведенной оценке. В 2016 году Структура «ООН-женщины» сообщила о «соответствии требованиям», получив итоговую оценку 8,40 баллов, что представляет собой значительное улучшение по сравнению с прошлым годом. Повсеместное улучшение результатов в 2016 году объясняется несколькими причинами: а) повышением стандартов качества, используемых региональными специалистами по оценке в ходе процесса оценки; б) строгими критериями подбора оценщиков, которые должны обладать набором навыков оценки с учетом гендерных факторов; и в) реализацией программы повышения профессионализма.

С. Независимая общесистемная оценка

54. Основная цель независимой общесистемной оценки (НОСО) заключается в укреплении функций, систем и механизмов управления и проведении независимых, достоверных и полезных общесистемных оценок в целях эффективного развития. В 2016 году Структура «ООН-женщины» принимала активное участие в работе и являлась членом групп по управлению проведением оценок в отношении двух оценок, находящихся в процессе осуществления: а) оценки вклада системы Организации Объединенных Наций в наращивание национального потенциала в области статистики, и б) метаоценки и синтеза результатов оценок, проведенных согласно Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР). Обе

оценки были представлены Объединенной инспекционной группой (ОИГ) Экономическому и социальному совету ООН в октябре 2016 года. Кроме того, исходя из ключевых результатов метаоценки РПООНПР, НУО сотрудничало с членами ГОООН и внесло свой вклад в анализ и предоставление существенных комментариев по новому промежуточному Руководству РПООНПР, уделяя особое внимание оценке.

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

55. Исходя из потребности в укреплении общесистемного взаимодействия в ООН, Структура «ООН-женщины» оказывала поддержку интеграции гендерного равенства в работу по оценке, проводимую всеми агентствами ООН, включая совместные программы и оценки РПООНПР. В рамках региональных групп по оценке Структура «ООН-женщины» оказывала технические и консультационные услуги, такие как рассмотрение проектов кругов ведения и докладов об оценке для 14 оценок РПООНПР. Кроме того, совместно с агентствами ООН на региональном уровне были проведены обучающие сессии с целью повышения потенциала оценки персонала и партнеров ООН с учетом гендерных факторов.

E. Платформы, поддерживающие оценку с учетом гендерных факторов

56. Веб-портал по вопросам оценки гендерного равенства по-прежнему оставался ключевым ресурсом в отношении того, что работает, а что не работает в плане обеспечения гендерного равенства. На веб-сайте представлено порядка 510 докладов об оценке в привязке актуальных знаний к важнейшим проблемным областям Пекинской платформы действий и Справочника по оценке Структуры «ООН-женщины», что обеспечивает наличие как теоретической, так и практической информации. Большая часть докладов представлены системой ООН, в то время как треть докладов подготовлена академиями, фондами, двусторонними институтами, межправительственными механизмами и многосторонними банками развития.

II. Оказание поддержки национальному потенциалу в области проведения оценок с учетом гендерных факторов

A. Повестка глобальной оценки

57. Повестка глобальной оценки на 2016–2020 гг. определяет первое долгосрочное глобальное видение для глобального сообщества оценки. Повестка была разработана несколькими заинтересованными лицами по всему миру, которые сотрудничали под эгидой «ЭвалПартнерз». Следуя системному подходу, они определили четыре основных измерения данной Повестки: (a) подходящая среда, (b) институциональный потенциал, (c) индивидуальные возможности и (d) взаимосвязь между первыми тремя измерениями. Принцип «никто не останется забытым», включая гендерное равенство, является ключевой ценностью, которая определяет все содержания Повестки.

58. Повестка по-прежнему оставалась источником вдохновения и мобилизовала различных национальных действующих лиц, международные организации и организации ООН укреплять систему оценки в целях «создания преобразованного глобального сообщества, характеризуемого прозрачностью, надежностью и стремлением к достижению всеобщего блага».

59. Структура «ООН-женщины» продолжала выступать в качестве одного из руководителей «ЭвалПартнерз», глобального многостороннего партнерства по развитию национального потенциала оценки, сотрудничая с «ЭвалГендер+», глобальным партнерством с участием многих заинтересованных сторон, призванным укреплять потенциал проведения оценок с учетом гендерных факторов. «ЭвалГендер+» заявило о себе как об уникальном движении, выступающем за оценку гендерного равенства ЦУР.

В. Создание благоприятных условий для проведения оценки

60. Будучи одним из руководителей «ЭвалГендер+», Структура «ООН-женщины» укрепила стратегический союз с различными партнерами и ассоциациями в сфере оценки с целью усовершенствования национальных систем оценки через призму гендерного фактора. В 2016 году Структура «ООН-женщины» и «ЭвалГендер+» запустили серию инициатив, направленных на оценку Целей устойчивого развития в соответствии с принципом «никто не останется забытым». Инициатива была реализована через многосторонний процесс, который включал в себя онлайн-консультацию, техническое мероприятие на высоком уровне и техническое содействие, оказанное 11 странам в целях оценки ЦУР через призму гендерного фактора. К таким странам относятся Буркина-Фасо, Камбоджа, Колумбия, Кения, Киргизия, Непал, Шри-Ланка, Тунис, Зимбабве, азиатско-тихоокеанская организация оценки и сеть EvalMENA. Мероприятия на высшем уровне с местом проведения в Нью-Йорке собрали вместе правительственные делегации, парламентариев и лиц, реализующих цели развития. Интенсивные мероприятия завершились разработкой руководства и обучающего пакета под названием «Оценка Целей устойчивого развития в соответствии с принципом «никто не останется забытым»».

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

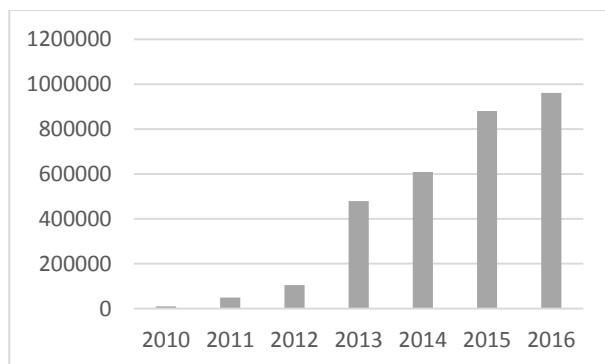
61. В рамках работы по развитию национального потенциала оценки Структура «ООН-женщины» оказывала поддержку различным инициативам по регионам, направленным на укрепление национальной системы гендерной оценки. Например, в Северной и Южной Америке и странах Карибского бассейна Структура «ООН-женщины» оказывала обширную поддержку в сфере технического развития и развития потенциала в Колумбии, Коста-Рике, Аргентине, Эквадоре и Доминиканской Республике. Поддержка варьировалась от интеграции аспектов гендерного равенства и прав человека в оценку государственной политики до укрепления национальной системы гендерного КиО и обучения в области развития потенциала. Аналогичная инициатива в Зимбабве способствовала развитию национальной структуры КиО в целях обеспечения гендерного равенства. Ожидается, что эти уникальным образом интегрированные инициативы и мероприятия помогут повысить стремления правительства и игроков неправительственного сектора к укреплению существующих и созданию новых национальных систем мониторинга и оценки с учетом гендерного фактора.

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

62. По-прежнему использовался спектр инновационных и экономичных технологий с целью развития индивидуального специалистов по оценке с целью проведения достоверных и полезных оценок с учетом гендерных факторов. В частности, веб-портал «ЭвалПартнерз» под названием «Му М&Е» («Мои КиО») привлек огромное число специалистов по оценке и просто заинтересованных практикующих специалистов по всему миру. С момента запуска портал привлек 961 538 посетителей, причем за прошлый год посещаемость возросла на 20 процентов по сравнению с предыдущим годом, а количество скачанных с него страниц превысило 3 миллиона. Массовый открытый курс дистанционного обучения по вопросам оценки развития по-прежнему оставался главным средством обеспечения посещаемости этого портала. В общей сложности этот курс охватил 27 513 зарегистрированных участников из 178 стран. Из девяти курсов, доступных на платформе, курс, посвященный оценке с учетом гендерных факторов, оказался наиболее популярным, на него зарегистрировалось 3427 участников.

Диаграмма 7

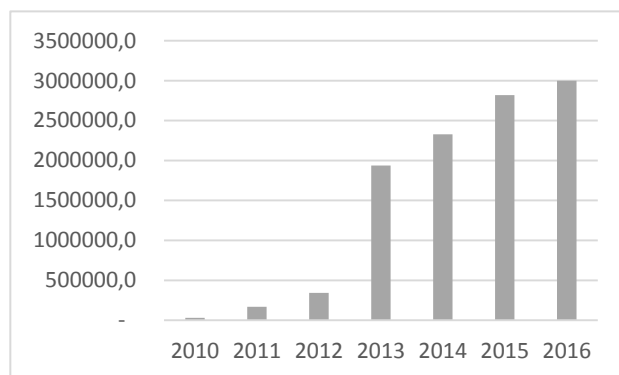
Совокупное число посетителей платформы «Му М&Е» партнерства «ЭвалПартнерз»



Источник: Статистические данные веб-портала «Му М&Е», декабрь 2016 года.

Диаграмма 9

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



Источник: Статистические данные веб-портала «Му М&Е», декабрь 2016 года.

63. Кроме того, практикующее сообщество «ЭвалГендер+» осталось ключевой платформой, где идет непрерывное обсуждение тем и обмен информацией, связанной с гендерными вопросами и оценкой. В 2016 году количество членов сети достигло 2818 человек.

III. Программа работы Независимого управления оценки на 2017 год

64. В 2017 году НУО продолжит свою работу, как это намечено в стратегическом плане по оценке на 2014–2017 годы, в четырех ключевых областях достижения результатов, в общих чертах обрисованных ниже, с особым упором на внесение своего вклада в реализацию повестки дня на период до 2030 года. Согласно циклу стратегического планирования Структуры «ООН-женщины», НУО будет разрабатывать новый стратегический план по оценке на 2018–2021 гг. и новый План общеорганизационной оценки на 2018–2021 гг.

A. Осуществление эффективных общеорганизационных оценок

65. В 2017 году НУО представит Исполнительному совету результаты двух общеорганизационных оценок: а) региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» и б) стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины» по вопросам гендерного равенства и наделения женщин правами и возможностями. НУО проведет одну крупную общеорганизационную оценку политического участия женщин и выступит инициатором другой общеорганизационной оценки в сфере управления и национального планирования, которая будет завершена в 2018 году. Кроме того, НУО проведет и представит метаанализ общеорганизационных и децентрализованных оценок, осуществленных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2016 году, и представит его результаты. Чтобы и дальше повышать практичность общеорганизационных оценок, НУО будет продолжать реализацию своей стратегии взаимодействия. Журнал «Transform», новостные рассылки, краткие обзоры по вопросам оценки и социальные сети по-прежнему останутся одним из важных средств распространения выводов по итогам проведенных оценок. Помимо этого, НУО продолжит изучение и разработку новаторских и гендерно-ориентированных методологий оценки.

В. Внедрение эффективных систем децентрализованной оценки

66. НУО будет и впредь содействовать укреплению культуры и практики проведения децентрализованной оценки посредством а) управления оценкой региональных и национальных портфелей; б) непрерывного надзора и технической поддержки при проведении децентрализованных оценок; в) реализации инициативы по профессионализации с особым вниманием к наставничеству для менеджеров по оценке; и д) внедрения механизмов обеспечения качества, включая глобальную систему надзора за проведением оценки, систему обзора и анализа докладов о глобальной оценке и ведение списка специалистов по оценке с учетом гендерных факторов. Системы управления знаниями, включая форум Структуры «ООН-женщины» для профессионального сообщества специалистов по оценке, систему GATE и веб-сайт по вопросам оценки гендерного равенства, будут поддерживаться в рабочем состоянии с целью охвата более широкой аудитории.

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

67. Структура «ООН-женщины» будет продолжать играть ведущую роль и активно участвовать в работе ГОООН и региональных групп Организации Объединенных Наций по оценке. НУО будет и впредь принимать участие в работе целевых групп ГОООН в целях обеспечения учета вопросов гендерного равенства в межучрежденческой деятельности по оценке, включая оказание подразделениям Организации Объединенных Наций поддержки в том, что касается показателя результативности оценки, предусмотренного в ОСПД ООН, посредством предоставления технических руководящих указаний, организации профессиональной подготовки и содействия обмену информацией между подразделениями ООН.

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

68. НУО будет продолжать оказывать поддержку развитию национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов в рамках партнерств «ЭвалГендер+» и «ЭвалПартнерз». Оно будет осуществлять руководство организацией третьего Глобального форума «ЭвалПартнерз», который должен пройти в Парламенте Киргизии. НУО будет стратегически использовать свою роль в качестве сопредседателя партнерства «ЭвалГендер+» для пропаганды национальных систем проведения оценки с учетом гендерных факторов, возглавит разработку руководящего документа по этой же теме и будет предоставлять техническую помощь отдельным странам для проведения оценки ЦУР, адаптированных к местным условиям, через призму гендерного равенства.

Е. Утвержденный бюджет для программы работы Независимого управления оценки на 2017 год

69. Общий объем бюджета НУО на 2017 год составляет 4 453 546 долл. США. Этот бюджет включает три категории финансирования: общеорганизационный бюджет, основные ресурсы на осуществление программ и неосновные ресурсы.

70. За счет общеорганизационного бюджета в размере 3 037 387 долл. США покрываются расходы на выплату окладов 11 штатным сотрудникам и реализацию ключевых видов деятельности согласно плану работы: коммерческие контракты на проведение исследований по оценке в 2017 году; оперативные расходы Управления; поддержка систем децентрализованной оценки; поддержка усилий Организации Объединенных Наций в области координации деятельности по проведению оценки с учетом гендерных факторов, а также развитие национального потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов. Помимо общеорганизационного бюджета, из основных ресурсов покрываются расходы на выплату окладов пяти региональным специалистам по оценке в размере 1 000 000 долл. США.

71. НУО также получило неосновные финансовые ресурсы в размере 416 158 долл. США от Швейцарии на цели укрепления функции внутренней оценки и оказания поддержки интеграции гендерного фактора в оценку прогресса в достижении Целей устойчивого развития.

Приложение I

Оценки, завершённые в 2016 году

В приложении I содержится полный перечень общеорганизационных и децентрализованных оценок, завершённых в 2016 году. Данная информация использовалась для проведения анализа тенденций изменений ключевых показателей результативности с течением лет и производительности системы оценки в 2016 году. Дальнейший анализ географического и тематического охвата, типа и качества оценок представлен в соответствующих разделах доклада.

<i>Регион</i>	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Итоговая оценка</i>
Северная и Южная Америка и Карибский бассейн	Гватемала	Расширение экономических возможностей женщин в сфере предпринимательства в сельском хозяйстве в Латинской Америке	Очень хорошо
	Региональное отделение в Северной и Южной Америке и странах Карибского бассейна (Панама)	Доступ к правосудию как превентивный механизм в рамках искоренения насилия в отношении женщин	Очень хорошо
	Чили	Укрепление институтов гражданского общества за гендерное равенство, 2013–2016 гг.	Удовлетворительно
	Сальвадор	Женщины и муниципальные политики за гендерное равенство	Хорошо
Азиатско-Тихоокеанский регион	Бангладеш	Проект гендерного равенства и изменения климата	Удовлетворительно
	Камбоджа	Программа искоренения насилия в отношении женщин	Очень хорошо
	Китай	Фонд Китая по исследованиям и пропаганде в области гендерного равенства	Хорошо
	Региональное отделение в Азиатско-Тихоокеанском регионе (Таиланд)	Региональная программа по расширению прав женщин в Юго-Восточной Азии	Хорошо
	Региональное отделение в Азиатско-Тихоокеанском регионе (Таиланд)	Региональная программа в области расширения прав и возможностей работающих женщин-мигрантов в Азии (этап III, 2012–2015 гг.)	Хорошо
Региональное отделение в Азиатско-Тихоокеанском регионе (Таиланд)	Использование технических инструментов, доказательств и вовлечение сообщества в продвижение реализации законов и оказание услуг женщинам, страдающим от насилия, в Юго-Восточной Азии	Хорошо	

<i>Регион</i>	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Итоговая оценка</i>
	Пакистан	Пропаганда гендерного равенства, расширения экономических прав и возможностей надомных работниц, этап II (2012–2015 гг.)	Очень хорошо
	Пакистан	Программа привлечения женщин на руководящие позиции и социальной реконструкции	Хорошо
	Многострановое отделение в Тихоокеанском регионе (Фиджи)	Тихоокеанский региональный фонд по искоренению насилия в отношении женщин	Удовлетворительно
	Непал	Укрепление процесса осуществления повестки дня в областях, касающихся женщин, мира и безопасности	Очень хорошо
	Непал	Определение местной повестки в областях, касающихся женщин, мира и безопасности, в центральных районах Тераи	Удовлетворительно
Арабские государства	Региональное отделение в Арабских государствах (Египет)	Тематическая оценка участия женщин в политической жизни	Хорошо
	Иордания	Пропаганда социального объединения за счет расширения прав и возможностей женщин и защиты инициатив в Ирбиде и Эз-Зарке	Хорошо
Европа и Центральная Азия	Региональное отделение в Европе и Центральной Азии (Турция)	Вклад Структуры «ООН-женщины» в координацию работы ООН в сфере гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	Очень хорошо
	Молдова	Совместная интегрированная оценка местной программы развития	Хорошо
	Многострановое отделение в Центральной Азии (Казахстан)	Наделение правами и возможностями брошенных женщин из семей мигрантов в Таджикистане	Хорошо
	Киргизия (Национальное бюро)	Создание директората для проекта мирного урегулирования	Хорошо
Восточная и южная части Африки	Эфиопия	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Танзания	Оценка национального портфеля	Хорошо

<i>Регион</i>	<i>Отделение/отдел</i>	<i>Название оцениваемой программы</i>	<i>Итоговая оценка</i>
	Южный Судан	Оценка Стратегической записки Южного Суда на 2014–2016 гг.	Очень хорошо
	Уганда	Построение мира и укрепление систем защиты (инициатива пропаганды гендерного равенства)	Хорошо
	Зимбабве	Совместная программа по предотвращению гендерного насилия в отношении молодых женщин и девочек-подростков	Хорошо
Западная и Центральная Африка	Сенегал	Appui à la promotion des droits des femmes et des filles	Удовлетворительно
	Региональное отделение в Западной и Центральной Африке	Привлечение женщин на руководящие должности и к участию в политической жизни (2011–2015 гг.)	Удовлетворительно
	Сенегал	Renforcement des capacités des femmes parlementaires pour une application effective des engagements sur l'égalité des sexes	Очень хорошо
	Мали	Привлечение женщин на руководящие должности и к участию в обеспечении мира и гуманитарной деятельности	Хорошо
	Центральная Африканская Республика	Programme d'appui au renforcement de la participation des femmes dans les domaines de la Paix et la Sécurité et l'Assistance aux femmes et filles touchées par le conflit en RCA	Хорошо
Отдел штаб-квартиры	Подразделение по разработке политик	Обучающий портал проекта в области расширения экономических прав и возможностей женщин	Очень хорошо
	Подразделение по разработке политик	Финансирование мероприятий в сфере гендерного равенства	Хорошо
	Подразделение по разработке программ	Рамочная структура стратегического партнерства между Структурой «ООН-женщины» и Шведским агентством международного развития на 2011–2016 гг.	Хорошо
Общеорганизационные вопросы	Независимое управление оценки	Вклад Структуры «ООН-женщины» в координацию работы системы ООН	Очень хорошо
	Независимое управление оценки	Региональная архитектура	Очень хорошо

Приложение II

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

Целевой фонд ООН

1. В 2016 году Целевой фонд Организации Объединенных Наций в поддержку действий по искоренению насилия в отношении женщин (Целевой фонд ООН) отметил 20 лет глобальной, многосторонней поддержки усилий по предотвращению и искоренению насилия в отношении женщин и девушек. Целевой фонд был учрежден Генеральной ассамблеей в 1996 году (в соответствии с резолюцией [50/166](#)) и находится под управлением Структуры «ООН-женщины», действующей от имени системы ООН. В 2016 году Целевой фонд оказал поддержку 107 проектам, направленным на предотвращение и искоренение насилия в отношении женщин и девушек в 77 странах и территориях.

2. В 2016 году в отношении 14 (четырнадцати) проектов Целевого фонда ООН, реализованных получателями грантов, были проведены окончательные внешние оценки на сумму 183 027 долл. США. Кроме того, секретариат Целевого фонда ООН запустил независимую метаоценку и метаанализ выборки из оценок 77 проектов, начиная с 2008 года, на сумму 26 000 долл. США.

3. По результатам данной метаоценки наблюдается значительное повышение качества оценки проектов, реализованных получателями грантов Целевого фонда ООН: 65 процентов оценок проектов Цикла 13 (2008 г.) были оценены как «удовлетворительные» или выше в соответствии с Руководством по оценке ООН по сравнению с 82 процентами в рамках Цикла 16 (2012 г.). Однако также оказалось, что расходы на оценку значительно варьировались, при этом более низкие затраты, как правило, соответствовали более слабой оценке. Таким образом, Целевой фонд рекомендовал получателям грантов выделять не менее 20 000 долл. США на проведение финальной оценки. Поэтому для портфеля малых грантов (проекты стоимостью 120 000 долл. США и ниже) бюджет и управление оценкой были централизованы под руководством секретариата, чтобы обеспечить высокое качество проводимых оценок при более низкой нагрузке на малые неправительственные организации.

4. В Фонде присутствует один сотрудник по вопросам контроля и оценки, который оказывает техническую поддержку получателям грантов в подготовке и управлении проведением оценки проектов, управляет проведением оценок на уровне секретариата Целевого фонда ООН, а также разрабатывает и реализует общую систему Фонда в области контроля и оценки, включая элементы учета результатов в интерактивной системе управления грантами (СУГ).

Фонд гендерного равенства

5. Фонд гендерного равенства, созданный в 2009 году, — это ведущий глобальный механизм выделения грантов Структуры «ООН-женщины» и фонд с участием многих доноров, который призван оказывать поддержку разработке программ ОГО, направленных на расширение политических и экономических прав и возможностей женщин. Фонд обеспечивает, поддерживает и укрепляет потенциал ОГО в области осуществления высокоэффективных программ с участием многих заинтересованных сторон, которые позволяют перевести

обязательства, предусмотренные законодательством и директивными документами, в плоскость предоставления конкретных услуг для женщин и девочек, а также мужчин и мальчиков во всем мире, особенно в наиболее социально изолированных и маргинализированных общинах.

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

7. В 2016 году были завершены 7 итоговых оценок программ с совокупным бюджетом, составляющим 69 590 долл. США, которые осуществлялись под совместным руководством специалистов Фонда по контролю и отчетности. Кроме того, Фонд начал подготовительную работу к своей первой оценке в соответствии с Программой Фонда гендерного равенства на 2014–2017 гг. Оценка будет проведена в 2017 году и направлена, прежде всего, на получение доказательств и извлечение уроков из результатов работы Фонда и подходов, использованных за семь лет его существования, которые будут включены в будущие программы и политики Структуры «ООН-женщины».

8. Техническую помощь и поддержку получателям грантов, занимающимся проведением оценок, оказывали пять специалистов по контролю и отчетности, базирующиеся на местах. В 2016 году Фонд провел Глобальный съезд 24 получателей грантов с возможностью личного взаимодействия, которые были выбраны в ходе 3-го конкурса заявок с целью укрепления их потенциала и оказания поддержки при разработке эффективных программ в соответствии с процедурами, требованиями и видением Фонда, с уделением особого внимания управлению знаниями и обмену полученными результатами, а также повышению значимости работы Фонда гендерного равенства. Получатели грантов и координаторы Структуры «ООН-женщины» прошли полный курс обучения требованиям к управлению на основании полученных результатов и управлению программами, а также работе в системах отчетности.