



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

Distr.: General
17 May 2019
Russian
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

Ежегодная сессия 2019 года
18–20 июня 2019 года
Пункт 6 предварительной повестки дня
Оценка

**Доклад о функции оценки в Структуре Организации
Объединенных Наций по вопросам гендерного равен-
ства и расширения прав и возможностей женщин,
2018 год**

Аннотации

Этот доклад содержит информацию об оценочной деятельности Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на общеорганизационном и децентрализованном уровнях. Доклад также содержит информацию о вкладе «ООН-женщины» в общесистемную координацию и развитие национального потенциала в области гендерно-ориентированной оценки. В докладе представлены подробные сведения об учреждении Независимой службы оценки и ревизии (НСОР) и программа работы и бюджета Независимой службы оценки (НСО) на 2019 год.

Исполнительный совет может: 1) принять к сведению настоящий доклад о функции оценки Структуры «ООН-женщины» в 2018 году, программу НСО и бюджет на 2019 год; 2) отметить шаги, предпринимаемые Структурой «ООН-женщины» в направлении поддержания независимой, надежной и полезной функции оценки, а также ее вклад в работу по проведению общесистемной оценки с учетом гендерных факторов и развитию национального потенциала в области оценки; 3) выразить постоянную поддержку в укреплении функции независимой оценки в Структуре «ООН-женщины»; и 4) просить НСО изыскать возможности для дальнейшего сотрудничества и общесистемной оценки с привлечением других учреждений Организации Объединенных Наций.



I. Оценка трансформационных изменений

1. Программа реформ Генерального секретаря Организации Объединенных Наций направлена на то, чтобы сделать ООН более гибкой, эффективной, инновационной, прозрачной, надежной, децентрализованной и нацеленной на результат для достижения целей в области устойчивого развития (ЦУР). Резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (ГА ООН) от 2018 года о перепрофилировании системы развития Организации Объединенных наций в контексте четырехлетнего цикла всеобъемлющего обзора политики (ЧВОП) подчеркивает необходимость улучшить процессы отслеживания и предоставления отчетности об общесистемных результатах и поддерживает укрепление независимых общесистемных мер оценки Генеральным Секретарем. Эти реформы создают новое поколение служб гарантий и оценки, которые способствуют развитию сотрудничества, совместной работы и достижению общесистемных результатов.
2. Независимая служба оценки и ревизии (НСОР) создана на прочном фундаменте Независимого управления оценки Структуры «ООН-женщины» в 2018 году. Служба появилась в самое подходящее время и оказывает поддержку Структуре «ООН-женщины» в создании культуры устойчивого обучения и отчетности в меняющемся контексте.
3. Устав НСОР утверждает, что НСОР будет предоставлять надежные доказательства деятельности Структуры «ООН-женщины» по достижению гендерного равенства и расширению прав женщин, а также будет гарантировать адекватность, эффективность организации управления, контроля рисков и процессов управления и соответствие стратегическим и организационным целям. Независимая служба оценки и внутренней ревизии имеет две отдельные функции, но общую задачу — помочь Структуре «ООН-женщины» в достижении стратегических, программных и организационных целей.
4. Ежегодные доклады создаются отдельно для каждой службы, но уже были созданы положения об использовании экспертного потенциала каждой службы с целью предоставить заинтересованным лицам высококачественный обзор для отчетности и обучения.
5. В 2018 году НСО осталась независимой в оперативном отношении и свободной от вмешательств в выбор задач и в отчетность о работе службы.

A. Результативность функции оценки в Структуре «ООН-женщины»

6. Политика оценки Структуры «ООН-женщины» управляет функцией оценки организации. Она устанавливает цель и использование оценки в организации, предоставляет определения, принципы и нормы, описывает роли и ответственность функции оценки. Согласно принятым нормам периодической проверки и положениям самой политики, Политика оценки Структуры «ООН-женщины» будет пересмотрена в 2019 г. и будет отражать, помимо прочего, создание НСОР.
7. Стратегическая цель функции оценки — укрепить способность Структуры «ООН-женщины» по достижению нормативных, операционных и координационных результатов в сфере гендерного равенства. Для достижения этой цели НСО управляет общесистемной оценкой, предоставляет гарантии качества и техническую поддержку децентрализованным оценкам, управляет системой Организации Объединенных Наций по продвижению гендерно-ориентированной

оценки, развивает национальные возможности гендерно-ориентированной оценки и продвигает эффективное использование оценки.

8. Глобальная стратегия оценки на 2018–2021 годы утверждает направление текущего качественного развития функции оценки Структуры «ООН-женщины», а План общей оценки на 2018–2021 годы содержит основные положения деятельности по корпоративной оценке в рамках указанного срока. Процедура децентрализованной оценки и региональные стратегии оценки Структуры «ООН-женщины» определяют стратегическое планирование, управление, качество и использование децентрализованной оценки.

9. Консультативный комитет по глобальной оценке (ККГО) продолжил выступать в качестве общеорганизационного консультативного механизма для Исполнительного директора и НСО по вопросам независимости и качества функции оценки. В соответствии с рекомендациями ККГО, полученными в 2017 году, НСО сотрудничала с другими учреждениями Организации Объединенных Наций для совместной оценки и проявления инициатив в сфере использования знаний, обновила направленность на использование результатов оценки и продолжила свое влияние на общесистемные практики оценки с помощью Группы Организации Объединенных Наций по оценке, а также проявила инициативу в отношении развития национального потенциала в гендерно-ориентированной сфере с помощью EvalGender+ и других региональных инициатив. НСО внедрила рекомендации ККГО в Стратегию оценки Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы. В этом докладе содержится информация о достигнутых результатах в рекомендованных сферах.

10. Во время ежегодного собрания 2018 года ККГО рассмотрел деятельность функции оценки и предоставил рекомендации по внедрению стратегии оценки и запланированного рассмотрения Политики оценки Структуры «ООН-женщины». Члены ККГО оценили зрелость, рост и деятельность функции оценки. ККГО предоставил следующие основные рекомендации:

- а) усиление оценки и ее результатов благодаря определению, кроме прочего, стратегических возможностей в программном цикле Структуры «ООН-женщины» и улучшению показателей использования результатов оценки;
- б) пересмотр политики оценки и стратегии в целях принять во внимание, кроме прочего, учреждение НСО и изменение внутреннего и внешнего контекстов;
- в) регулирование круга полномочий ККГО согласно обновленному кругу полномочий Консультативного комитета по ревизии (переименован в Консультативный комитет по надзору в начале 2019 года), который будет играть важную роль в наблюдении и, кроме прочего, в эффективности функции оценки.

II. Осуществление эффективной общеорганизационной оценки

A. Реализация Плана общей оценки

11. На уровне организации НСО осветила ключевые результаты деятельности в сферах Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на основании программы работы по общей оценке на 2018 год и Плана общей оценки на 2018–2021 годы. В 2018 году НСО представила Исполнительному совету два общих доклада о проведенной оценке по следующим направлениям:

а) оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в решение проблем участия женщин в политической жизни и занятия ими руководящих постов;

б) метаанализ оценок, проведенных под управлением Структуры «ООН-женщины» в 2017 году.

Кроме того, был проведен анализ возможности оценки Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы.

В 2018 г. были начаты две общеорганизационные оценки и одна совместная оценка (первая с конечным результатом), которые будут завершены в 2019 году. Ход осуществления общеорганизационной оценки описан в таблице 1.

Таблица 1

Ход осуществления плановых общеорганизационных оценок в 2018–2019 годах

Название оценочного исследования	Дополнительная информация
1. Общеорганизационная оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в сфере расширения лидерства женщин и их вовлечения в политическую жизнь	Представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2018 года
2. Метаанализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2017 году	Представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2018 года
3. Общеорганизационная оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в сферу управления и национального планирования	Будет представлена Исполнительному совету на ежегодной сессии 2019 года
4. Общая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в оказание гуманитарной помощи	Будет представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2019 г.
5. Метаанализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2018 году	Будет представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2019 года
6. Совместная оценка общей главы стратегических планов ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины» (первая с конечным результатом)	Будет представлена на неофициальной сессии второй очередной сессии Исполнительных советов в 2019 году

В. Методологическое развитие

12. В 2018 году НСО завершила два вида инновационной деятельности по развитию подходов и методов оценки, связанных с проблемами оценки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Эти два вида деятельности также были оценены ККГО.

13. Первая деятельность — это новый общесистемный и межотраслевой подход, предложенный в руководстве под названием *«Оценка инклюзивной системы с точки зрения гендерного равенства, окружающей среды и учета мнений социально отчужденных слоев населения» (ISE4GEMs): новый подход для*

эры ЦУР¹. Подход предлагает общесистемные принципы осуществления анализа гендерного равенства, сред и маргинализации междисциплинарным способом. Руководство предлагает теоретическое объяснение концепций, подробные практические рекомендации и инструменты. Этот подход был использован для общеорганизационной оценки вклада Структуры «ООН-женщины» в сферу расширения лидерства женщин и их вовлечения в политическую жизнь. В 2018 году также были проведены различные обучающие мероприятия и созданы обучающие платформы для ознакомления с ISE4GEMs.

14. Второй вид деятельности — это исследование использования источников больших данных в оценке. Был проведен анализ осуществимости перспектив² в целях исследовать целесообразность использования источников больших данных — в частности Twitter, Facebook и радиоданных — для совершенствования оценки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Этот подход стал важнейшим первым шагом и существенно улучшил понимание сообщества оценки того, как использовать источники больших данных. Был проведен анализ преимуществ и недостатков некоторых потенциальных источников данных, первичных пошаговых протоколов для их использования и рекомендаций на основе выводов о продуктивном для оценки использовании источников больших данных. Тем не менее, необходимо провести дальнейший анализ, обсуждения и рассмотреть эту возможность, перед тем как сделать ее основной частью стандартных процессов оценки.

С. Общая оценка как фактор изменений

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

Д. Общеорганизационная оценка стратегических партнерских отношений Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

16. Согласно докладу управления, результаты оценки стратегических партнерских отношений Структуры «ООН-женщины» в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (завершена в 2016 году и представлена Исполнительному совету в 2017 году [UNW/2017/CRP.3]) указали на развитие и осуществление Мобилизации ресурса структуры «ООН-женщины» и Стратегии партнерства на 2018–2021 годы. Стратегия плана Структуры «ООН-женщины» заключается в укреплении и расширении донорской базы в целях обеспечения безопасности источников, необходимых для выполнения мандата.

¹ Стивенс А. (Stephens A.), Льюис Э. Д. (Lewis E.D.) и Редди Ш. М. (Reddy S.M.) 2018 год. Оценка инклюзивной системы (ISE4GEMs): новый подход для эры ЦУР. Нью-Йорк: структура «ООН-женщины». С руководством можно ознакомиться по ссылке <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/ise4gems-a-new-approach-for-the-sdg-era>.

² Абреу Лопес К. (Abreu Lopes, C.), Баилур Ш. (Bailur, S.) и Бартон-Оуэнс Дж. (Barton-Owens, G.), 2018 г. «Можно ли использовать большие данные для оценки? Исследование целесообразности Структуры «ООН-женщины». Нью-Йорк: структура «ООН-женщины». С исследованием можно ознакомиться по ссылке <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/4/can-big-data-be-used-for-evaluation>.

17. Политика партнерства, а также бизнес-процедуры и процессы находятся на стадии завершения и будут завершены во втором квартале 2019 года. Политика нацелена на прояснение принципов и практик управления взаимодействием Структуры «ООН-женщины» с партнерами в целях мобилизации ресурсов, ролей и ответственности Структуры «ООН-женщины» для осуществления ее деятельности. В 2018 году в ответ на рекомендации оценки управления стратегических партнерств, включая частный сектор, Структура «ООН-женщины» приняла политику и процедуры должной осмотрительности. Политика предлагает принципы для эффективного, производительного и прозрачного процесса должной осмотрительности, который позволит Структуре «ООН-женщины» управлять рисками и максимально увеличить преимущества и возможности потенциальных партнерств в частном секторе.

18. В ответ на рекомендации по укреплению поддержки Национальных комитетов и местных отделений для обеспечения разнообразия базы финансирования Структуры «ООН-женщины» была учреждена руководящая должность (P5). На основе прошлых систем была разработана новая система управления с целью поддержки роста инвестиций и дохода.

19. Согласно с реформой ООН и в соответствии с результатами оценки, а также с целью улучшить координацию со стратегическими партнерами в системе ООН, Структура «ООН-женщины» тесно сотрудничала с другими фондами и программами на разных уровнях. На глобальном уровне Структура «ООН-женщины» вела деятельность по укреплению согласованного взаимодействия членов Исполнительного совета, включая организацию совместных неофициальных сессий. Была разработана общая глава, описывающая основные подходы к сотрудничеству, которые будут использованы для обеспечения соответствия и плодотворной совместной работы во время осуществления каждого пункта Стратегического плана. Отделы Структуры «ООН-женщины» прилагают усилия для создания программ на основе партнерства с учреждениями Организации Объединенных Наций и другими ключевыми заинтересованными лицами с четким разделением ответственности. Совместные программы являются важной составляющей деятельности каждого отдела.

20. Эти ключевые перемены отражают общие усилия Структуры «ООН-женщины» по прояснению ролей, созданию на основании общего согласия интегрированных принципов работы с достаточным количеством ресурсов для образования стратегических партнерств и укрепления результативности и эффективности согласно Стратегическому плану на 2018–2021 годы.

21. На январь 2019 года существовало восемнадцать рекомендаций по результатам оценки, четырнадцать из них были выполнены, четыре из них находились в процессе выполнения и будут завершены в конце 2019 года.

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

22. Структура «ООН-женщины» докладывает о деятельности функции оценки с помощью ключевых показателей эффективности (KPI) Системы надзора за докладами о глобальной оценке (GEOS). В таблице 2 приведены результаты деятельности за 2018 год, цели и исторические направления. Более подробный анализ каждого KPI представлен ниже.

Таблица 2

Динамика изменения ключевых показателей эффективности в 2015–2018 годах

Ключевой показатель эффективности	Описание	Стратегический план Структуры «ООН-женщины» 2014–2017 годы			Стратегический план Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы	
		2015	2016	2017	2018	Цель (к 2021 году)
Финансовые ресурсы, инвестированные в осуществление функции оценки	Доля расходов на оценку в общих расходах программы Структуры «ООН-женщины»	2,0	2,9 ³	2,7	2,2	3,0
Людские ресурсы для целей контроля и оценки	Доля отделений, которые назначили координатора или специалиста по вопросам контроля и оценки	100,0	100,0	100,0	95,0	100,0
Сфера охвата оценочной деятельностью	По крайней мере одна оценка на один цикл подготовки Стратегических записок	71,0	84,0	89,0	84,0	100,0
Показатель выполнения оценок	Процентная доля выполняемых оценок	76,0	84,0	84,0	90,0	85,0
Качество докладов о проведенных оценках	Процентная доля выполняемых оценок, отнесенных к категории «хорошо и более чем хорошо» ⁴	100,0	100,0	100,0	88,0	100,0
Доклады об оценке, размещенные на портале GATE	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале GATE	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Размещение информации об ответных мерах со стороны руководства на портале GATE	Процентная доля докладов о завершенных оценках, размещенных на портале GATE вместе с информацией об ответных мерах руководства	86,0	94,0	100,0	97,0	100,0
Осуществление ответных мер руководства	Процентная доля ответных мер/ключевых действий руководства, которые находятся в процессе осуществления	85,0	94,0	86,0	87,0	80,0
Использование результатов оценки	Процентная доля отделений, сообщивших об использовании результатов оценки	75,0	–	86,0	86,0	90,0

³ Показатели за 2016 и 2017 годы рассчитаны с использованием новой методологии, поэтому их нельзя сравнивать с показателями за предыдущие годы.

⁴ Этот КРП был изменен в 2018 году и представляет более высокую оценку «хорошо и более чем хорошо». В 2014–2017 годах этот КРП имел оценку «удовлетворительно и более чем удовлетворительно», поэтому его нельзя полноценно сравнивать с результатами предыдущих лет.

А. Ключевой показатель эффективности 1: финансовые ресурсы

Таблица 3

Расходы на осуществление функции оценки в 2014–2018 годах (долл. США)

	2014	2015	2016	2017	2018
Общие расходы программы Структуры «ООН-женщины»	270 537 900	315 101 084	254 413 520	249 447 953	285 670 628
Общие расходы на оценку	5 917 163	6 272 545	7 391 573	6 714 506	6 253 679
НСО	4 499 942	4 621 818	5 377 637	4 208 814	3 787 888
Децентрализованные оценки ⁵	1 417 221	1 650 727	2 013 936	2 505 691	2 465 791
Общие расходы на оценку (в процентах) ⁶	2,2	2,0	2,9	2,7	2,2

Источник: данные об общих расходах Структуры «ООН-женщины» и расходах НСО были получены Отделом управления и административного руководства (ОУАР) с помощью системы АТЛАС. Данные о децентрализованных оценках рассчитаны на основе данных, предоставленных ОУАР, и материалах, предоставленных местными отделениями.

Согласно данным о расходах, представленным Отделом управления и административного руководства (ОУАР) Структуры «ООН-женщины», общие расходы на оценку в 2018 году составили 6,3 млн долл. США. Эта сумма составляет 2,2 процента от общего бюджета программ Структуры «ООН-женщины». Общие расходы на НСО в 2018 году, включая расходы на выплату окладов региональным специалистам по оценке, составили 3,8 млн долл. США. 2,5 млн долл. США было потрачено на децентрализованную оценку. Уменьшение соотношения расходов на оценку (2018 год: 2,2 процента; 2017 год: 2,7 процента) связано с увеличением общих расходов на программы на 15 процентов (2018 год: 285,7 млн долл. США; 2017 год: 249,4 млн долл. США), а расходы на оценку уменьшились на 7 процентов (2018 год: 6,3 млн долл. США; 2017 год: 6,7 млн долл. США). Уменьшение расходов на оценку в 2018 году в основном связано с созданием новых вакансий и уменьшением оценочной деятельности от лица Фонда гендерного равенства.

23. Отслеживание всех расходов на деятельность по децентрализованной оценке Структуры «ООН-женщины» до сих пор является сложной задачей. Для создания более точных докладов об общих расходах на оценку, а также в рамках завершения новой процедуры децентрализованной оценки НСО работает над соответствующими бизнес-единицами в целях образования усовершенствованного механизма отслеживания. НСО продолжит отслеживать другие показатели, помимо финансовых, с целью анализа и проверки достаточно серьезного подхода к оценке и для того, чтобы убедиться, что запланированные оценки действительно проводятся и обладают высоким качеством.

⁵ Оценка расходов на проведение децентрализованных оценок включала широкий спектр категорий: проведение оценки, развитие потенциала в сфере оценки, доля расходов на персонал по вопросам контроля и оценки, а также доведение результатов оценки до сведения заинтересованных сторон и их распространение.

⁶ Показатели за 2016, 2017 и 2018 годы рассчитаны с использованием новой методологии, поэтому их нельзя сравнивать с предыдущими годами.

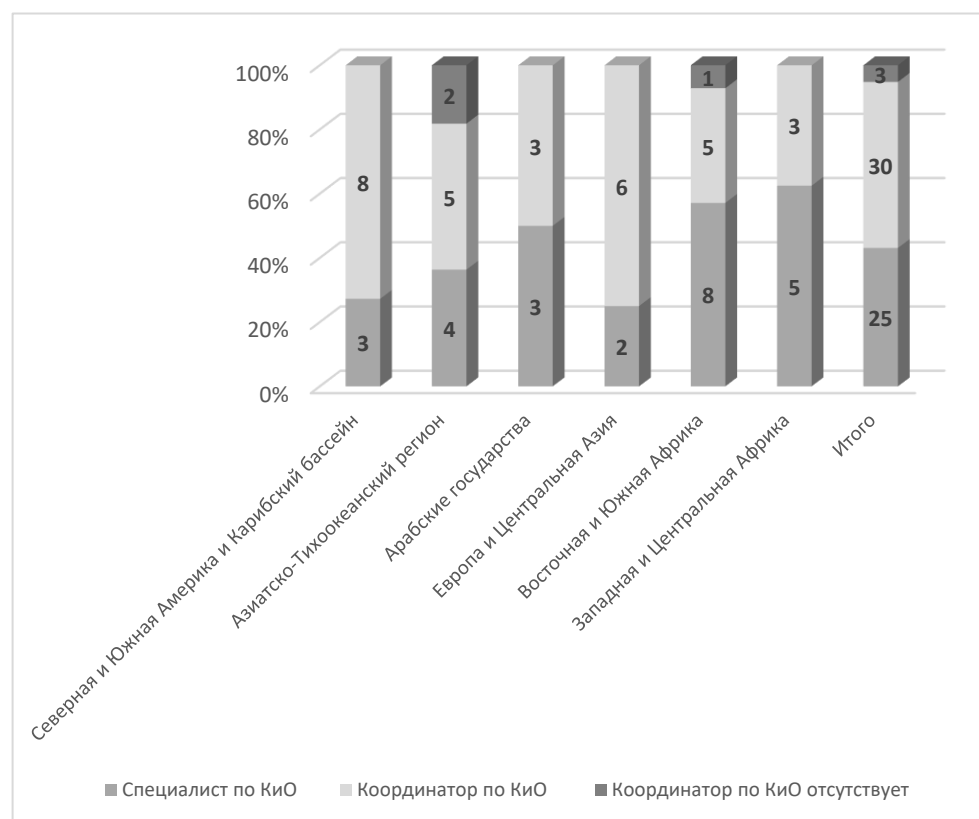
В. Ключевой показатель эффективности 2: людские ресурсы, 2018 год

24. В структуре НСОП работает директор, глава по оценке и глава по внутреннему аудиту. Подбор персонала на эти должности был завершен в 2018 году. НСОП также включает шесть специализированных должностей по оценке в штаб-квартире и шесть местных специализированных должностей по оценке (по одной в каждом местном отделении). Согласно правилам работы НСОП также осуществляют консультанты и стажеры.

25. Функции оценки КиО поддерживаются на национальном уровне — 95 процентов страновых и местных отделений назначили по крайней мере одного специалиста или координатора КиО. В частности, 25 страновых и местных отделений (43 процента) сообщили о наличии по крайней мере одного специалиста КиО, а 52 процента отделений имеют координаторов для поддержки функций КиО. В связи с ограниченными людскими ресурсами и частой сменой должностей три отделения (5 процентов) в Восточной и Южной Африке, Азии и Тихоокеанском регионе не смогли назначить координаторов по КиО в 2018 году.

26. Несмотря на то, что соглашение о найме координаторов по КиО помогает устранять разрыв на национальном уровне, было также отмечено, что иногда координаторы по КиО имеют несколько ролей и обязанностей, а также ограниченные знания и навыки в области оценки. Эта ситуация обусловлена финансовыми трудностями. Местные отделения с более крупным программным инвестированием и более крупными портфелями получают больше достойных людских ресурсов по КиО. Поэтому необходимо развивать потенциал КиО на национальном уровне в целях улучшения оцениваемости программ, систем мониторинга, управления оценкой и постоянного обучения на основе результатов оценки.

Рисунок 1
Людские ресурсы для выполнения функций специалистов/координаторов по вопросам мониторинга и оценки в разбивке по регионам на 2018 год



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

С. Ключевой показатель эффективности 3: сфера охвата оценочной деятельностью, 2018 год

27. Структура «ООН-женщины» имеет 6 местных отделений, 47 страновых отделений и 5 многострановых отделений. Восемьдесят четыре процента местных и страновых отделений проводили по крайней мере одну оценку в период с 2014 по 2018 год. Тем не менее, девять отделений⁷ еще не завершили ни один вид оценки. Это процентное соотношение остается прежним по сравнению с прошлыми результатами. Однако сфера охвата оценочной деятельностью требует особого внимания.

28. Проведение ОНП показало высокие результаты, а его охват увеличился на 35 процентов с момента первой подобной оценки в 2015 году. Эти данные показывают, что страновые отделения уделяют особое внимание стратегическим оценкам, которые позволяют более подробно оценивать тематические сферы работы и вклад Структуры «ООН-женщины» в развитие эффективности на национальном уровне. Тем не менее, в регионах наблюдалось заметное различие. Восточная и Южная Африка, Западная и Центральная Африка, Европа и

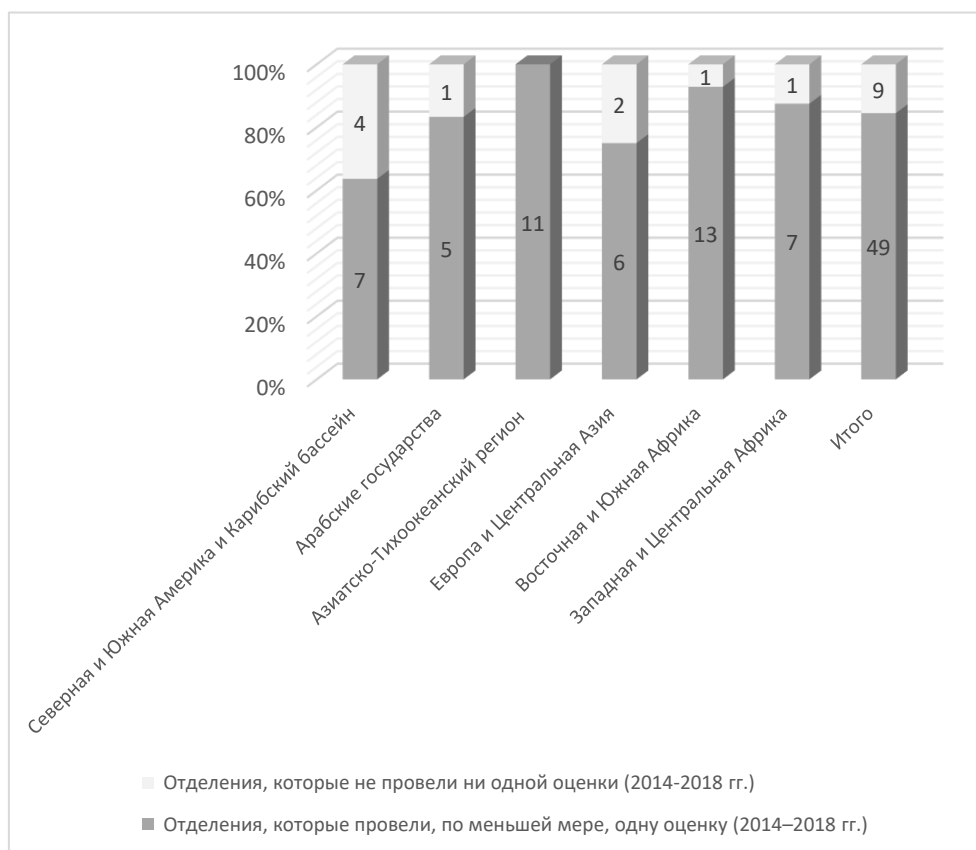
⁷ Ирак, Украина, Босния и Герцеговина, Сомали, Боливия, Гаити, межстрановой офис стран Карибского бассейна (Барбадос), Парагвай и Нигерия.

Центральная Азия имели самый высокий процент страновых отделений с ОНП, которые составили 89 процентов общих ОНП, завершенных за четыре года.

29. В рамках новых процедур децентрализованной оценки, которые будут внедрены, ОНП станут обязательными независимыми оценками, которые будут проводиться соответствующим страновым отделением совместно с НСО. Для реализации этого плана, кроме прочего, необходимы достаточные ресурсы и возможности на уровне странового отделения. Выполнение этого требования обеспечит более широкий охват оценочной деятельности, повысит надежность и качество результатов для развития последующих Стратегических заметок.

Рисунок 2

Сфера охвата оценочной деятельностью в 2014–2018 годах в разбивке по регионам



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

D. Ключевой показатель эффективности 4: осуществление плановых оценок, 2018 год

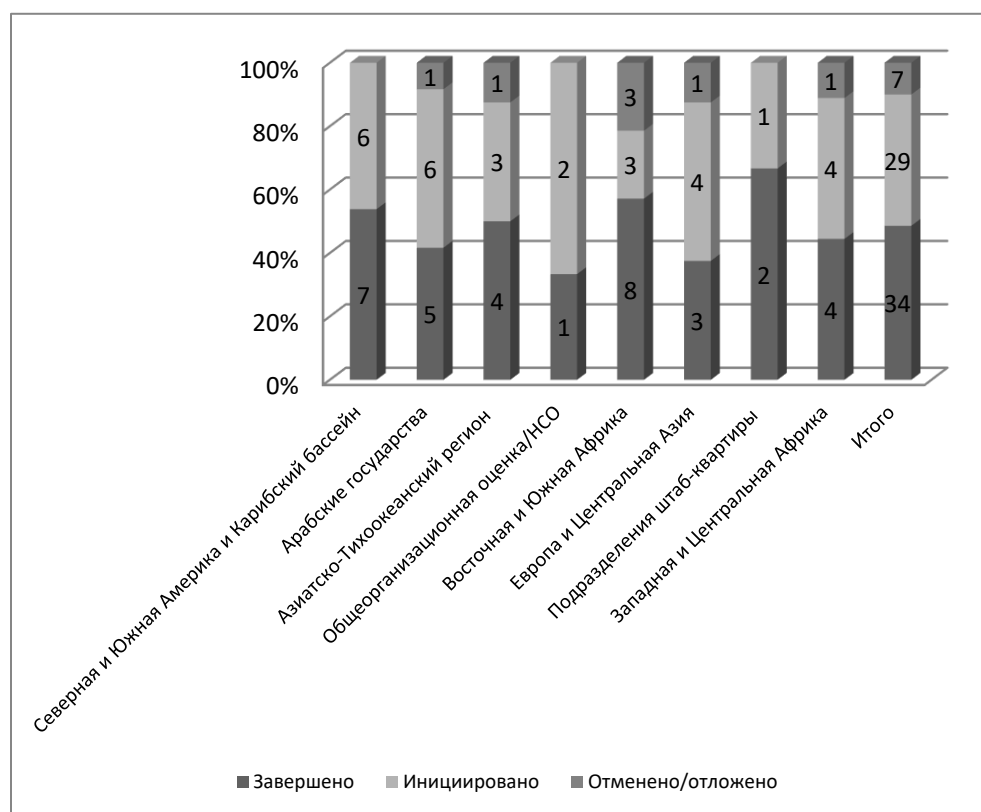
30. В 2018 году было запланировано 70 оценок, 90 процентов из которых были осуществлены или находятся в процессе проведения (49 процентов оценок завершены и 41 процент оценок находится на разных стадиях проведения). Семь оценок (10 процентов) были отложены или отменены в связи с расширением программ, недостаточным финансированием или включением в другие стратегические оценки. Восточная и Южная Африка (24 процента), а также Северная

и Южная Америка и Карибский бассейн (21 процент) показали самый высокий уровень выполненных оценок за 2018 год.

31. Процент осуществленных запланированных оценок продолжает расти, однако неадекватное финансирование, ограниченные возможности внутренней оценки и затрудненный процесс поиска опытных консультантов по оценке являются ключевыми проблемами для завершения запланированных оценок. Также необходимо проводить более реалистичное планирование и более эффективно и результативно использовать консультантов по оценке.

Рисунок 3

Уровень осуществления оценок в 2018 году



Источник: Глобальная система надзора за проведением оценки.

Е. Ключевой показатель результативности 5: качество докладов об оценке, 2018 год

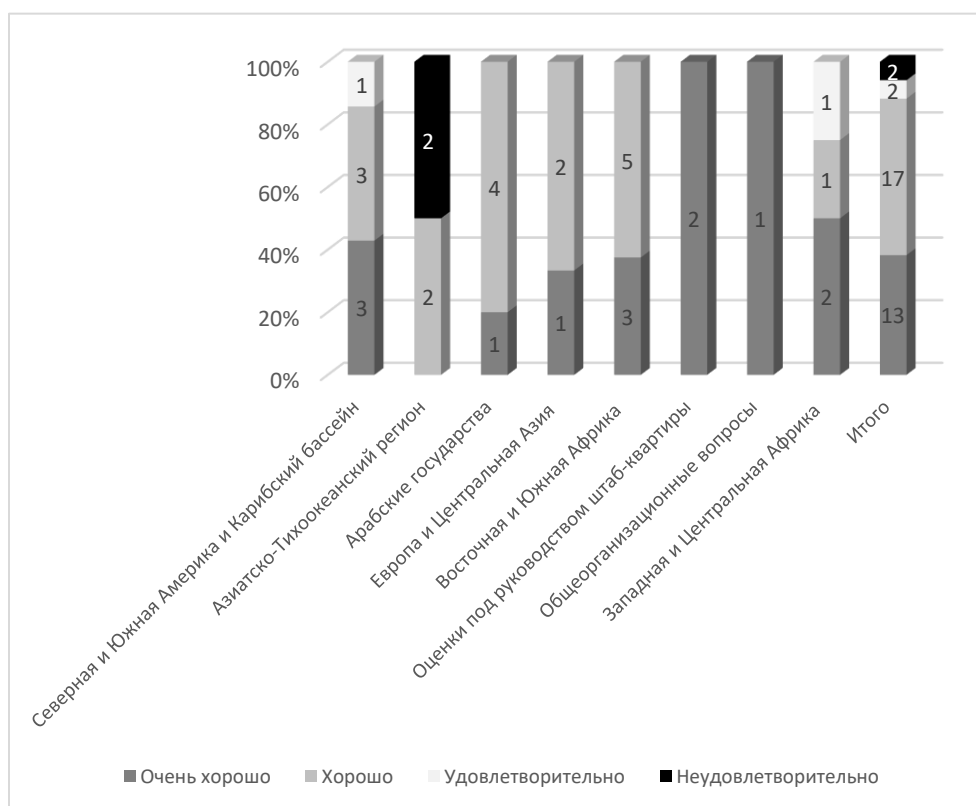
32. В 2018 году НСО провела внешнюю систематическую оценку качества 34 докладов об оценке. Была проведена оценка стандартов показателя эффективности оценки (ПЭО) Общесистемного плана действий ООН (ООН-ОСПД). Тридцать восемь процентов оцениваемых докладов получили оценку «очень хорошо» и 50 процентов — «хорошо». Только четыре доклада об оценке (12 процентов) получили более низкую оценку: два доклада были оценены как «удовлетворительно» и еще два — «неудовлетворительно». Согласно полученным данным, большая часть оценок проведена согласно установленным стандартам. Два «неудовлетворительных» доклада были выполнены в Азиатско-Тихоокеанском регионе во время проблем с наймом регионального специалиста по оценке.

Полноценное сравнение показателей с результатами прошлых лет невозможно из-за обновления и пересмотра сетки оценки качества докладов НСО.

33. НСО предоставляет технические рекомендации по улучшению качества оценки. Тем не менее, во время оценки были обнаружены следующие проблемы: недочеты в стратегиях по снятию ограничений методов оценки и источников данных, ограниченная информация и нечеткое соблюдение этических норм, узкая база доказательств результатов и недостаток приоритезации рекомендаций. Систематическое решение этих проблем поможет обеспечить более высокий результат будущих оценок.

Рисунок 4

Качество оценок в 2018 году



Источник: Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке.

Е. Ключевой показатель эффективности 6: размещение докладов о завершенных оценках на портале GATE

34. НСОР управляет Глобальной системой подотчетности и отслеживания результатов использования оценок (GATE) онлайн, что помогает персоналу и внешним заинтересованным лицам получать доступ к информации об оценках работы Структуры «ООН-женщины» и отслеживать статус ответов руководства и планов действий. Согласно требованию о раскрытии политики оценки, все доклады об оценке, проведенной в 2018 году, находятся в системе в открытом доступе.

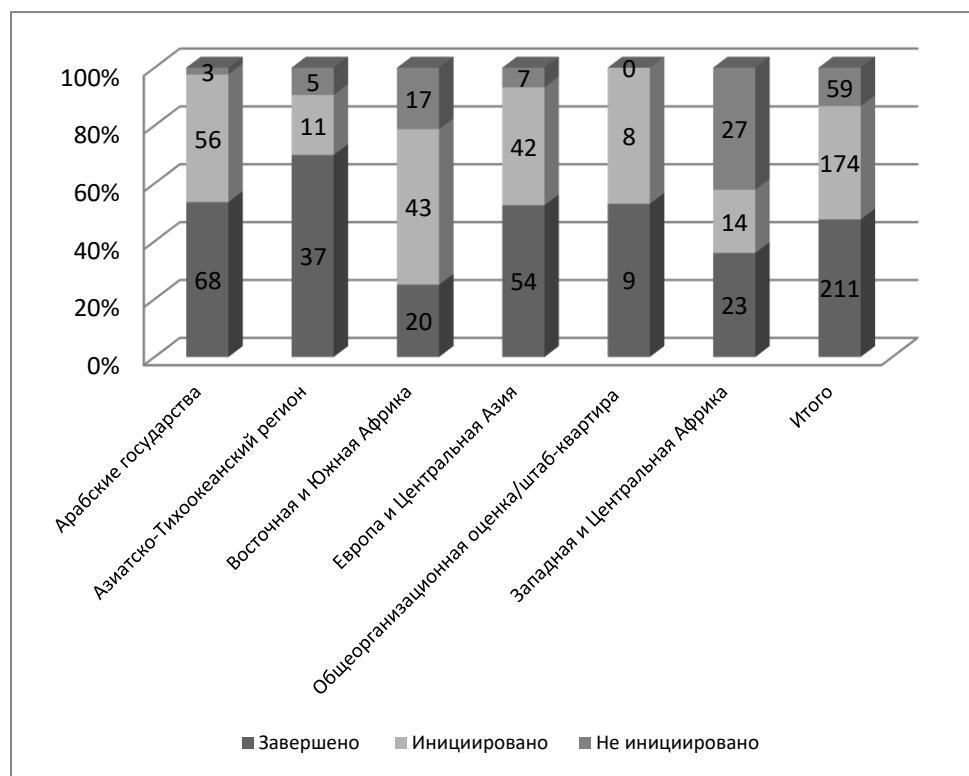
Г. Ключевой показатель эффективности 7: размещение информации об ответных мерах руководства на портале GATE

35. Согласно политике оценки Структуры «ООН-женщины», ответ руководства должен быть получен на все завершенные оценки в течение шести недель после создания доклада. В 2018 году 97 процентов завершенных оценок получили ответ руководства. Тем не менее, подтверждение и публикация ответа руководства в течение шести недель после создания доклада об оценке на портале GATE не всегда осуществляются должным образом.

Н. Ключевой показатель результативности 8: реализация ответных мер руководства/основных действий, 2017 год

36. По результатам 38 оценок, завершенных в предыдущем году, были осуществлены 444 меры согласно ответам руководства. По состоянию на февраль 2018 года, 87 процентов таких мер были завершены или находятся в процессе осуществления (48 процентов завершено и 39 процентов находятся в процессе осуществления/инициировано). Тринадцать процентов мер еще будут инициированы; из них 83 процента не осуществлены в срок. В сфере усвоения и выполнения рекомендаций по оценке заметны улучшения, однако необходимо доработать процесс своевременного принятия мер согласно ответам руководства. Сотрудничество со Службой внутренней ревизии должно стать толчком к систематическому контролю за качеством принятия мер согласно ответам руководства в страновых отделениях. Благодаря более глубокому взаимодействию с местными и страновыми отделениями рекомендации по оценке будут использоваться для более обширного организационного обучения.

Рисунок 5

Осуществление ответных мер руководства по результатам оценки

Источник: Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок

I. Ключевой показатель эффективности 9: использование результатов оценки

37. В дополнение к отслеживанию ответов руководства и принятия соответствующих мер страновые отделения также ежегодно отчитываются об использовании результатов оценки и полученных выводах. Анализ собственной информации отделений в Системе управления результатами 2018 года показывает рост осуществления рекомендаций и принятия соответствующих мер. В частности, 86 процентов местных отделений сообщили, что использовали результаты оценок для создания более качественных новых Стратегических записок и выводов для создания программ.

38. Отделения сообщили, что результаты оценки послужили ценным источником для улучшения процесса принятия решений в рамках программного планирования, внедрения, мониторинга и отчетности. Результаты оценок были использованы для анализа ведомства ООН и партнерских ресурсов, а также помогли усовершенствовать и расширить охват, масштаб и просветительскую работу для женщин Структуры «ООН-женщины». Результаты оценок и рекомендации подчеркнули важность создания основательной системы управления на основе результатов в целях регулярного мониторинга и изменения процессов и результатов, а также в целях создания структуры управления проектами, которая бы осуществляла лучшую поддержку интеграции и координации в областях развития. Некоторые отделения также сообщили об изменениях социальных норм и увеличении усилий по борьбе с маргинализацией, включая проблемы

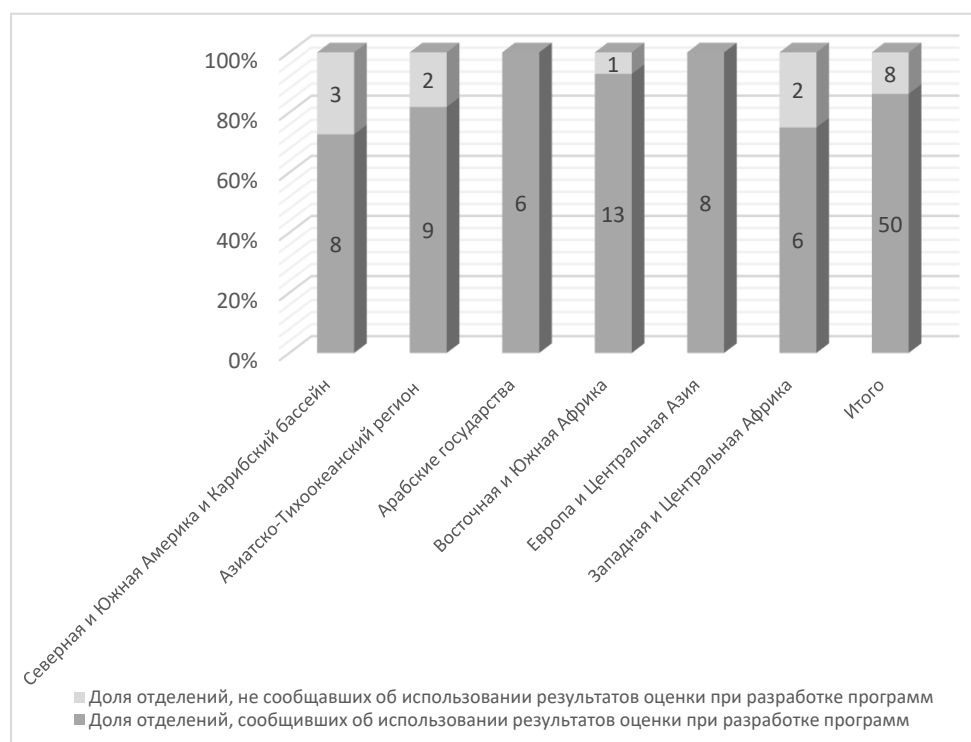
молодых женщин и девочек с ограниченными физическими возможностями. Результаты оценок помогли отделениям продолжить совершенствование возможностей организаций для женщин по тестированию и расширению устойчивых подходов. Приведенные примеры показали, что оценки способствовали развитию совместных программ и более успешной интеграции аспектов гендерного равенства в ЮНДАФ.

39. Тем не менее, необходимо принять меры, способствующие использованию результатов оценки для укрепления организационного обучения, принятия решений и развития. Оценка с более сильной ориентацией на результат, оценочные комментарии в реальном времени/продукты и ОНП, предоставляющие доказательства того, что работает и почему, в рамках интегрированного мандата Структуры «ООН-женщины» также в дальнейшем способствуют созданию ценных результатов.

40. На организационном уровне НСО предоставила релевантные результаты оценки основных стратегических организационных процессов. Сюда вошел анализ возможности оценки Стратегического плана на 2018–2021 годы, метасинтез результатов оценки, вклад в оценку новых страновых Стратегических записок, а также процессы организационных изменений.

Рисунок 6

Использование результатов оценки в 2018 году



Источник: Система управления результатами.

IV. Система децентрализованных оценок

41. Был предпринят широкий ряд мер для улучшения качества, охвата, надежности и использования децентрализованных оценок. В этой сфере поддержка в основном исходит от местных специалистов по оценке НСО. Эта поддержка в области консультаций и обеспечения качества была проведена во множестве

сфер, начиная с планирования, проведения стратегических, местных, страновых оценок и их управления и поддержки и заканчивая общесистемной координацией ООН и развитием национальных возможностей оценки в целях гендерно-ориентированной оценки.

42. Благодаря обширным консультативным и совместным процессам все регионы разработали стратегии по оценке. Эти стратегии устанавливают направление по качественному развитию и укреплению культуры и возможностей оценки на местном и страновом уровнях.

43. Согласно Глобальному стратегическому плану по оценке на 2018–2021 годы НСО укрепляет взаимодействие организационных и децентрализованных оценок и сотрудничество со Службой внутренней ревизии благодаря обмену информацией и планами. Такая деятельность увеличит многообразие получаемых результатов, выгоду эффективных затрат и улучшит обмен выводами о процессах и результатах. Кроме того, НСО способствовала укреплению сотрудничества Структуры «ООН-женщины» с Подразделением по разработке программ с целью повышения уровня обучения и подотчетности посредством эффективного осуществления функции оценки.

А. Обеспечение качества и техническая поддержка децентрализованных оценок

44. В 2018 году были введены два важных обновления: пересмотрены процедуры проведения децентрализованных оценок; было создано руководство и инструменты по обеспечению качества докладов об оценке, направленные на максимизацию релевантности и качества оценок и соответствующего обучения в рамках Глобальной стратегии оценки на 2018–2021 годы. После завершения эта процедура обеспечит большую ясность ролей, ответственности различных участников функции децентрализованной оценки, принципов и стандартов качества оценки. Внедрение этой процедуры также должно стимулировать рост охвата ОНП во всех регионах.

45. Пересмотренное руководство и инструменты оценки качества докладов об оценке теперь включает стандартизированную систему рейтинга с восемью параметрами качества. Обновленные инструменты включают пересмотренные согласно ООН-ОСПД стандарты ПЭО. В рамках рационализации вопросов и повышения целесообразности показателей эти изменения в дальнейшем должны улучшить стандарты качества оценок, проводимых менеджерами, специалистами по оценке и независимыми оценщиками.

46. Следуя приоритетам, установленным в Плане общей оценки на 2018–2021 годы, НСО расширила и изменила деятельность с обеспечения технической поддержки и качества на управление большим количеством стратегических оценок. За отчетный период специалисты НСО провели пять местных оценок в Арабских государствах, Азиатско-Тихоокеанском регионе, Северной и Южной Америке и Карибском бассейне и в Западной и Центральной Африке. Также совместно с НСО были проведены пять ОНП в соответствующих страновых отделениях Бурунди, Кении, Руанды, Южного Судана и Либерии. Персонал НСО не только занимался управлением процессами оценки, но также взял на себя более высокую ответственность по реальному проведению общеорганизационных оценок, например провел общеорганизационную оценку вклада Структуры «ООН-женщины» в сфере расширения лидерства женщин и их вовлечения в политическую жизнь. НСО также провела тематическое исследование в дополнение к подходу странового исследования общеорганизационных оценок. Было доказано, что этот подход является существенным для глубокого анализа

сфер тематического интереса. Кроме того, для более 50 текущих и завершенных проектов, программ, совместных и тематических оценок, проводимых отделениями Структуры «ООН-женщины» на разных уровнях, была проведена поддержка по обеспечению качества и предоставлению консультаций.

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

47. Создав систему мониторинга деятельности функции оценки Структуры «ООН-женщины» с помощью GEOS, НСО провела отслеживание и мониторинг прогресса ключевых показателей эффективности оценки. Совместно с Подразделением по разработке программ были проведены периодические обновления отобранных KPI в общеорганизационной Системе оценки страновых отделений (СОАТ). Интеграция отобранных показателей оценки в эту общеорганизационную систему помогла привлечь внимание к сферам, в которых необходимо пристальное наблюдение и принятие мер.

48. Планы оценки с бюджетом являются неотъемлемым компонентом странового и местного планирования и процессов одобрения. Тем не менее, необходимо принять действия по улучшению качества стратегического и реалистичного планирования оценок. Глобальная система подотчетности и отслеживания результатов использования оценок Структуры «ООН-женщины» предоставляет ответы руководства и реакцию на оценки.

49. Бизнес-единицы несут самую высокую ответственность за использование доказательств и результатов, полученных после проведения оценок, однако НСО играет ключевую роль в интеграции результатов оценок в общеорганизационные процессы планирования и создания программ. Это достигается путем участия в составлении концепции Стратегических записок, в оценке программ и в работе с механизмами утверждения. Были проведены три обзора оцениваемости в целях улучшения структуры программ, результатов, мониторинга среды и потенциальной оцениваемости программ.

С. Развитие потенциала в области внутренней оценки и программа повышения профессионализма при проведении оценки

50. В 2018 году НСО продолжила пропагандировать образовательную деятельность и использование оценок благодаря развитию потенциала в области внутренней оценки и инициатив в отношении повышения профессионализма. В рамках этой деятельности было проведено обучение в области оценки, созданы руководства и обеспечена техническая поддержка функции децентрализованных оценок.

51. Курс электронного обучения «Управление проведением оценки с учетом гендерных факторов» — это онлайн-инструмент для персонала Структуры «ООН-женщины» и сторонних заинтересованных лиц для обучения управлению и использованию гендерно-ориентированных оценок. Этот курс находится в открытом доступе. В декабре 2018 года уже 2937 человек записались на этот курс. В 2017 году число записавшихся составило 956. В 2018 году 64 процента страновых отделений Структуры «ООН-женщины» имели по крайней мере одного координатора по КиО с сертификатом о прохождении курса. Курс основан на

Справочнике по оценке Структуры «ООН-женщины», который в 2018 году был просмотрен более 3000 раз, что на 10 процентов больше, чем в 2017 году.

52. Местные специалисты по оценке НСО используют не только онлайн-инструменты для обучения, но и оказывают конкретную поддержку. Например, в течение года были проведены местные обучающие сессии и семинары в области оценки в Южной Африке, Южной и Северной Америке и Карибском бассейне и Азиатско-Тихоокеанском регионе. Индивидуальное обучение также было проведено в отделениях Структуры «ООН-женщины» в Европе и Центральной Азии.

53. НСО продолжает прикладывать усилия по обучению координаторов и руководителей по КиО с помощью индивидуального наставничества и подготовки инструкторов во всех регионах. НСО также обеспечила участие координаторов по КиО в сторонних программах по обучению оценке, среди которых Международная программа по развитию обучения в области проведения оценки. Эти программы способствуют укреплению внутреннего потенциала КиО.

V. Коммуникации для стимулирования использования оценки

A. Внедрение коммуникационной стратегии

54. В 2018 году НСО распространила результаты и данные оценки по большему количеству разных каналов и получила выгоду от более активного взаимодействия с внешней аудиторией в Интернете и социальных сетях. Учетная запись НСО в Twitter использовалась для продвижения публикаций НСО, результатов оценки и обмена информацией и знаниями о гендерно-ориентированной оценке. Эти каналы также были использованы в качестве платформы для привлечения внешней аудитории и повышения ее вовлеченности в конференции и вебинары, включая совместные мероприятия с другими партнерами.

55. НСО инвестировала в создание более удобных для пользователей оценочных данных и информации, разработав визуально более привлекательные публикации и обзоры. НСО опубликовала три выпуска журнала Transform на следующие темы: а) общеорганизационная оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в решение проблем участия женщин в политической жизни и занятия ими руководящих постов; б) метаанализ оценки; в) совместная работа над укреплением голосов. Последний выпуск Transform — это специальное издание, разработанное совместно с партнерами, среди которых ЮНИСЕФ, УНП ООН, ЮНФПА и Министерство иностранных дел Финляндии.

56. Веб-сайт Структуры «ООН-женщины» об оценке, представляющий основной канал для связей с общественностью, активно дополнялся последними публикациями и инструментами. Отмечен увеличенный интерес к информации об оценке: в 2018 году сайт был просмотрен более 7000 раз, что на 51 процент больше, чем в 2017 году. Кроме основного сайта, в 2018 году также были просмотрены различные продукты по коммуникации НСО, включая руководство ISE4GEMs и исследование больших данных. Общее количество просмотров — более 10 000.

57. Также местные отделения Структуры «ООН-женщины» принимали действия по анализу оценочных доказательств и увеличению их доступности. Например, местное отделение Арабских государств разработало отдельную страницу оценки на местном сайте для хранения ресурсов оценки и развития использования результатов оценки. Местное отделение Азиатско-

Тихоокеанского региона провело обучающую сессию в области оценки. Кроме того, ряд специфических для региона коммуникационных материалов о продуктах знаний НСО был представлен в регионах Северной и Южной Америки и стран Карибского бассейна, Восточной и Южной Африки, Европы и Центральной Азии, а также Западной и Центральной Африки.

58. НСО разработала внутреннюю рассылку обновлений о завершенных оценках, публикациях и обучающих мероприятиях и распространила ее среди соответствующих заинтересованных лиц.

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

A. Группа Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ)

59. Структура «ООН-женщины» сыграла важную роль в интеграции аспектов гендерного равенства и прав человека в работу ЮНЕГ. В качестве одного из координаторов Рабочей группы по вопросам прав человека и гендерного равенства НСО проявила лидерские качества и способствовала метасинтезу оценок ЮНДАФ с гендерным фактором. Этот синтез позволяет анализировать состояния интеграции перспектив гендерного равенства и прав человека в оценки ЮНДАФ и результаты работы по установлению гендерного равенства. Результаты синтеза должны повлиять на разработку, внедрение и оценку нового поколения ЮНДАФ. Этот синтез будет завершен в 2019 году.

60. НСО продолжила играть роль Секретариата ПРО ООН-ОСПД. В 2018 году НСО не только руководила проверкой технической записки и таблицы статистического учета, но также оценила качество докладов 42 учреждений. Был создан и распространен доклад о синтезе, содержащий информацию о сильных сторонах и проблемах учреждений, отчитавшихся о ПРО. Совместно с несколькими членами ЮНЕГ было завершено создание руководства по оценке общеорганизационной деятельности по продвижению гендерного равенства. Это руководство служит ресурсом учреждений ООН для проведения оценки продвижения гендерного равенства на институциональном и программном уровнях.

61. НСО провела подгруппу Рабочей группы ЮНДАФ ЮНЕГ по обзору методологии страновой оценки и практик управления в целях выяснить возможные способы изменения практик и определить зоны для совместных страновых оценок в качестве исходных данных для оценок ЮНДАФ. НСО стала одним из председателей Группы коллегиального обзора ЮНЕГ и Группы интереса гуманитарных оценок. В рамках ежегодного обмена практиками в области оценки ЮНЕГ в 2018 году НСО провела успешную сессию на тему оценки в гендерно-ориентированной сфере. Взаимодействие с этими группами способствовало созданию более благоприятной ситуации для защиты гендерного равенства и решения проблем в области оценки.

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

62. В соответствии с новыми стандартами ООН-ОСПД 2.0 НСО провела внешний анализ 34 завершенных оценок и их отношения к гендерным вопросам. В общем доклады об оценке Структуры «ООН-женщины» были качественными,

большинство из них соответствовало критериям оценки ООН-ОСПД. Согласно общим средним показателям Структура «ООН-женщины» занимает место среди учреждений, превысивших оценочные требования ООН-ОСПД в гендерной сфере. В ответ на результаты и рекомендации внешней оценки НСО продолжит оттачивать свои инструменты и методы в целях полноценного применения гендерного анализа и анализа уязвимости на всех этапах оценки. НСО предложит дальнейшее руководство для оценщиков по исследованию и сбору результатов, связанных с трансформацией соотношения сил, нормами, структурами и поведением в области гендерного равенства.

63. В 2018 году из 66 отчитавшихся учреждений ООН-ОСПД 42 сообщили о прогрессе в ПРО ООН-ОСПД. Двадцать один процент учреждений сообщили, что «превысили требования», 24 процента «соответствуют требованиям» и 18 процентов «почти удовлетворили требования». Ни одно учреждение не сообщило о несоответствии требованиям. Тем не менее, 37 процентов учреждений сообщили о невозможности использовать показатель в конкретных случаях либо по причине отсутствия проведенных учреждением оценок, либо из-за высокотехнологичной деятельности. В совокупности почти 71 процент учреждений достигли стандартов гендерно-ориентированной оценки. Несмотря на различия в системах деятельности, большинство учреждений приняли меры по устранению недостатков и улучшили свои системы и потенциал для проведения гендерно-ориентированной оценки. Четырнадцать учреждений сообщили о проведении общеорганизационных оценок деятельности по продвижению гендерного равенства и гендерной политики согласно новому требованию, введенному в 2018 г. и касающемуся превышения требований.

С. Оказание поддержки проведению совместных оценок и оценок согласно Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ)

64. Для обеспечения соответствия оценочным стандартам системы Организации Объединенных Наций и улучшения интеграции аспектов гендерного равенства и прав человека в системы оценки местные специалисты в области оценки Структуры «ООН-женщины» активно взаимодействуют с местными межведомственными группами по оценке. В 2018 году Структура «ООН-женщины» являлась сопредседателем Группы Организации Объединенных Наций по оценке для Азии и Тихого океана (ЮНЕДАП) и поддерживала активное взаимодействие с местной Группой коллегиальной поддержки ГОООНВР в Южной и Северной Америке и странах Карибского бассейна. Структура «ООН-женщины» также занималась несколькими совместными инициативами в других регионах. В рамках региональных групп по проведению оценки Структура «ООН-женщины» оказывала техническую и консультационную поддержку при проведении девяти оценок согласно ЮНДАФ⁸.

65. Кроме того, Структура «ООН-женщины» поддержала семь совместных оценок, включая совместную местную оценку в Западной и Центральной Африке. В рамках поддержки ЮНДАФ и совместных оценок была проведена консультационная и техническая поддержка по обзору круга полномочий, найма консультантов и обеспечения качества разных фаз оценки.

66. Структура «ООН-женщины» сотрудничала с различными агентствами и поддержала разработку и проведение обучения в области гендерно-

⁸ Сюда вошли оценки ЮНДАФ в Сенегале, Мали, Гватемале, на Кубе, в Боснии и Герцеговине, Тиморе-Лешти, Камбодже, Тунисе и Анголе.

ориентированной оценки. Во время отчетного периода Структура «ООН-женщины» сотрудничала с Центром знаний КПСООН и приняла участие в проведении обучающей сессии под названием «Как управлять оценкой ООН в контексте Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» в Бонне, Германия. Структура «ООН-женщины» также приняла участие в проведении местного обучения ЮНЕДАП с уклоном на оценку ЮНДАФ и гендерно-ориентированную оценку. Подобные обучающие мероприятия и тренировочные курсы были организованы в Сербии, Грузии, Украине, Тиморе-Лешти, Уганде и Панаме для участников из стран, в которых проводится ЮНДАФ. В 2018 году более ста сотрудников Структуры «ООН-женщины» и партнерских агентств ООН получили новые знания и навыки по управлению гендерно-ориентированной оценкой.

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

A. EvalGender+: глобальное партнерство для продвижения гендерно-ориентированной оценки

67. Структура «ООН-женщины» продолжила свою деятельность по созданию среды для проведения оценок с учетом гендерных факторов в контексте ЦУР. Постоянные усилия по улучшению потенциала национальной гендерно-ориентированной оценки включили проведение семинаров, мероприятий и формирование знаний.

68. В 2018 году Структура «ООН-женщины» продолжила совместное руководство над EvalGender+, глобальным партнерством с многочисленными заинтересованными сторонами, которое работает над укреплением спроса, поставки и качества гендерно-ориентированной оценки как пути к поддержке надежности вклада в гендерно-ориентированную оценку в осуществлении ЦУР. В 2018 году в гендерно-ориентированном и оценочном сообществе EvalGender+ принимало участие уже 3664 членов, использующих принятые нормы и новые разработки.

69. В рамках работы на глобальном уровне и совместно с EvalGender+ и EvalSDG НСО выпустила обзор политики о том, какие гендерно-ориентированные оценочные доказательства легли в основу Добровольных национальных обзоров 2018 года. В обзоре рекомендуется оказать большую помощь странам в использовании гендерно-ориентированных оценок. В рамках Всемирного форума парламентариев в области оценки НСО совместно с EvalGender+ провела сопутствующее мероприятие в Коломбо (Шри-Ланка) на тему важности оценки, основанной на гендерных аспектах и аспектах равенства. По результатам мероприятия парламентарии и представители Общественных организаций профессиональных оценщиков (VOPE) из 25 стран поддержали подход «Чтобы никто не был забыт» в своих системах оценок, который осуществляется с помощью инклюзивных и вовлекающих оценок, анализирующих соотношения сил среди заинтересованных лиц. К концу 2018 года в рамках партнерства с EvalPartners и в качестве сопредседателя EvalGender+ Структура «ООН-женщины» провела мероприятия в пяти странах (Чили, Иордания, Непал, Индонезия и Зимбабве) в целях укрепления интеграции гендерных аспектов в национальные системы оценки и в целях поддержки использования оценки для Добровольных национальных обзоров.

70. НСО также совместно с Министерством иностранных дел Финляндии провела в Хельсинки совместное мероприятие по обмену практиками в области гендерно-ориентированной оценки и ЦУР. Более 150 участников со всего мира посетили это мероприятие. В 2018 году было подписано новое партнерское соглашение с Норвежским агентством по сотрудничеству в целях развития, которое должно поддерживать усилия НСО по развитию потенциала национального потенциала оценки благодаря созданию методического руководства и документации принятых норм и общественных благ касательно гендерно-ориентированной оценки.

В. Оказание поддержки в формировании национальных систем КиО с учетом гендерных факторов в отдельных странах

71. В Северной и Южной Америке и в странах Карибского бассейна НСО поддерживала различные национальные системы, обеспечив руководству по интеграции аспектов гендерного равенства в оценки и системы КиО и разработки гендерных показателей измерения прогресса. Ключевыми партнерами в 2018 году стали Национальный институт по делам женщин (INAMU) Коста-Рики, Уругвайское агентство по международному сотрудничеству (AUCI) и Министерство женщин Доминиканской Республики. В 2018 году была запущена совместная инициатива с различными местными партнерами в целях разработки Индекса потенциала оценки для Национальных систем КиО.

72. На основе сотрудничества со Структурой «ООН-женщины» седьмая ежегодная конференция сети местной оценки EvalMENA в Арабских государствах включила направление в сфере гендерно-ориентированной оценки для создания отчетности о прогрессе достижения ЦУР. Это направление содержало обсуждения Добровольных национальных обзоров и результаты предметных исследований развития потенциала национальной оценки (NECD), проведенных Структурой «ООН-женщины» в четырех странах.

73. В Азиатско-Тихоокеанском регионе отделение Структуры «ООН-женщины» в Непале выпустило видео о разработке Правительством Непала Плана оценки на основании гендерных аспектов и аспектов равенства. НСО также приняла участие в Группе коллегиального обзора и совместно с ЮНИСЕФ и ПРООН проанализировала готовность системы национальной оценки к анализу ЦУР.

74. В Африке усилия по развитию потенциала национальной оценки были сосредоточены на укреплении возможностей парламентариев управлять гендерно-ориентированной оценкой и использовать ее результаты. НСО совместно с Центром обучения в области оценки и результатов (CLEAR) провела в англоговорящих странах Африки мероприятия в целях интеграции гендерно-ориентированных аспектов в образовательную программу по исследованию и использованию доказательств в парламентарном контексте. Совместно с Национальным отделом APNODE (Сети африканских парламентариев по развитию секции оценки Кот-д'Ивуар) были организованы различные семинары по укреплению возможностей парламентариев по управлению гендерно-ориентированной оценкой.

75. В Европе и Центральной Азии НСО провела выездное обучение членов Правительства Сербии и ключевых заинтересованных лиц из организаций гражданского общества для подготовки к оценке Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2016–2018 годы.

VIII. Программа работы Независимой службы оценки на 2019 год

76. Программа работы НСО на 2019 год основана на планах работы Служб независимой оценки и внутренней ревизии (НСОР) на 2019 год. Программа реализуется согласно Стратегии оценки на 2018–2021 годы и Плану общеорганизационной оценки на 2018–2021 годы. Программа работы сфокусирована на приведенных ниже пяти ключевых областях достижения результатов.

A. Осуществление эффективных общеорганизационных оценок

77. В 2019 г. НСО представит Исполнительному совету результаты трех общеорганизационных оценок по следующим направлениям: а) управление и национальное планирование; б) вклад Структуры «ООН-женщины» в гуманитарную работу; в) метасинтез общеорганизационной и децентрализованной оценок, проведенных под управлением Структуры «ООН — женщины» в 2018 году. НСО также проведет обзор Политики оценки Структуры «ООН-женщины», который будет представлен Исполнительному совету в 2020 году. НСО рассмотрит и обновит Глобальную стратегию оценки на основе недочетов доказательств оценки. НСО продолжит сотрудничество с ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ в области проведения совместной оценки общей главы Стратегического плана на 2018–2021 годы. Помимо этого, НСО продолжит изучение и укрепление инновационных методологий и инструментов оценки с учетом гендерных аспектов.

B. Внедрение эффективных систем децентрализованной оценки

78. НСО примет участие в управлении оценками местного и странового портфелей, а также создаст пилотную оценочную модель с более глубоким вовлечением персонала НСО по проведению оценок и подготовке докладов. НСО планирует предоставить техническую помощь в приблизительно 70 запланированных децентрализованных оценках. Будет обновлена методология ОНП согласно результатам оценок, проведенных в последние два года. НСО продолжит являться наставником для менеджеров по оценке. НСО продолжит отслеживать оценочные KPI, внедрять систему анализа глобальных докладов об оценке и поддерживать систему GATE.

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

79. НСО будет использовать ЮНЕГ и местные группы оценки Организации Объединенных Наций в качестве ключевых отправных точек для продвижения гендерного равенства в межведомственной работе по оценке и в целях продвижения гендерно-ориентированной оценки. Совместно с ЮНЕГ НСО проведет метасинтез результатов оценки ЮНДАФ с точки зрения гендерного аспекта. НСО продолжит поддерживать учреждения Организации Объединенных Наций в ПРО ООН-ОСПД посредством технического руководства, обучения и отчетности. НСО будет принимать активное участие в рабочих группах ЮНЕГ и вносить вклад в оценку реформ Организации Объединенных наций и общесистемную оценку.

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

80. НСО продолжит поддерживать развитие потенциала национальной гендерно-ориентированной оценки с помощью EvalGender+ и EvalPartners и взаимодействия с другими организациями по оценке. НСО обеспечит таргетированную поддержку по интеграции гендерных аспектов в национальные системы КиО под покровительством EvalPartners. НСО поможет связать оценку с прогрессом ПРО, в частности укрепить потенциал национальных систем оценки по вкладу в Добровольные национальные обзоры с гендерно-оценочными доказательствами. Благодаря этому гендерно-ориентированная оценка продолжит являться средством поддержки надежности вклада ПРО в качество гендерных аспектов.

E. Поддержка использования результатов оценки с учетом гендерных факторов

81. Для дальнейшего укрепления практичности общеорганизационных и децентрализованных оценок НСО пересмотрит и обновит стратегию использования результатов оценки и коммуникации (в более широком плане совместно с НСОП). НСО будет проводить мониторинг степени использования результатов оценки в ключевом стратегическом планировании и организационных процессах. Коммуникационные материалы и социальные сети продолжают являться важными средствами распространения результатов оценок и соответствующих рекомендаций, а также других образовательных инициатив. Кроме того, НСО инвестирует в партнерства по знаниям и обучению с Подразделением по разработке программ и политик и внесет вклад в общую стратегию управления знаниями Структуры «ООН-женщины» с оценочными доказательствами.

F. Бюджет для программы работы Независимой службы оценки на 2019 год

82. Общая величина бюджета НСО на 2019 год составляет 3 887 028 долл. США. Этот бюджет включает три категории финансирования: общеорганизационный бюджет, основные ресурсы на осуществление программ и неосновные ресурсы.

83. Институциональный бюджет в размере 2 586 339 долл. США пойдет на оклады семи постов НСО и 50 процентов сотрудников директората НСОП, а также на ключевую деятельность рабочего плана: расходы на оценочные исследования; расходы на коммуникационные продукты и управление знаниями; поддержка систем децентрализованной оценки; поддержка координации Организации Объединенных Наций в гендерно-ориентированной оценке; развитие потенциала национальной оценки касательно гендерно-ориентированной оценки. Помимо общеорганизационного бюджета, из основных ресурсов покрываются расходы на выплату окладов пяти региональным специалистам по оценке в размере 1 181 599 долл. США. НСО также потратит 119 090 долл. США на неосновные ресурсы НОРАД для проведения специфической оценочной деятельности в 2019 году.

Приложение I

Оценки, завершённые в 2018 году

Регион	Отделение/отдел	Название оценки	Оценка качества доклада
Западная и Центральная Африка	Мали	L'évaluation Finale Du Projet « Projet D'amélioration De L'accès Des Femmes Victimes De Violences Sexuelles Et Basées À La Justice Et À La Sécurité Dans Le Processus De Consolidation De La Paix Au Mali »	Удовлетворительно
	Региональное отделение в Западной и Центральной Африке (Сенегал)	Итоговая оценка совместной программы по гендерным аспектам, менструальной гигиене и санитарии	Очень хорошо
	Камерун	Prise En Charge Adéquate Des Femmes Victimes De Violences Dans La Région De L'extrême Nord	Хорошо
Восточная и Южная Африка	Либерия	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Бурунди	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Кения	Оценка национального портфеля	Хорошо
		Оценка проекта «Борьба с насильственным экстремизмом» в Кении	Хорошо
	Руанда	Итоговая оценка совместной программы «Расширение и поддержание выгод гендерного равенства в Руанде»	Очень хорошо
		Оценка национального портфеля	Хорошо
	Южный Судан	Оценка национального портфеля	Очень хорошо
	Эфиопия	Оценка программы «Предотвращение и реагирование на насилие в отношении женщин и девушек в Эфиопии»	Хорошо
Азиатско-Тихоокеанский регион	Мозамбик	Промежуточная оценка проекта в области расширения экономических прав и возможностей женщин в Газе, Мозамбик	Хорошо
	Бангладеш	Оценка программы «Создание потенциала для предотвращения насилия в отношении женщин (BCPVAW)»	Хорошо
	Многострановое отделение в Тихоокеанском регионе (Фиджи)	Оценка по окончании проекта EC Strongim Mere: «Продвижение политического участия и представительства женщин на Соломоновых островах» (2014–2016 гг.)	Неудовлетворительно

	Региональное отделение в Азиатско-Тихоокеанском регионе (Таиланд)	Итоговая оценка местного проекта «Предотвращение эксплуатации работающих женщин-мигрантов»	Хорошо	
	МСО Индии	Итоговая оценка поддерживаемого Региональным бюро на Ближнем Востоке проекта под названием «Продвижение участия женщин в политической жизни Шри-Ланки»	Неудовлетворительно	
	Региональное отделение в Арабских государствах (Египет)	Оценка «Мер экономического воздействия Структуры "ООН-женщины" согласно программам LEAP/НА в Арабских странах»	Хорошо	
	Иордания	Оценка местного проекта Структуры «ООН-женщины» «Мир и безопасность в Арабских странах»	Хорошо	
	Египет	Оценка программы «Обеспечение прав и улучшение положения женщин (SRILW)»	Хорошо	
		Итоговая оценка программы Структуры «ООН-женщины» «Продвижение трудоустройства женщин благодаря созданию безопасных и подходящих для женщин рабочих мест» (WEPP)	Хорошо	
	МСО Марокко	L'évaluation Finale du Projet de l'opérationnalisation de l'entente de partenariat pour la promotion de la participation des Femmes à la gestion des affaires locales et le renforcement de la gouvernance territoriale sensible au genre (2014–2017)	Очень хорошо	
	Европа и Центральная Азия	Албания	Оценка структурой «ООН-женщины» результатов работы в Албании согласно программе «Лидерство женщин и их вовлечение в политическую жизнь»	Хорошо
		Киргизия	Совместная программа: «Ускорение прогресса по расширению экономических прав женщин в сельских районах»	Очень хорошо
			Улучшение положения благодаря созданию возможностей участия и равного доступа к воде	Хорошо
Северная и Южная Америка и Карибский бассейн	Сальвадор	Evaluación Final Del Proyecto: “Ciudad Mujer/Onu Mujeres”	Хорошо	
	Мексика	Оценка программы «Кампания безопасных городов #Noesdehombres»	Очень хорошо	
	Эквадор	Evaluación Del Proyecto “Mujeres Liderando El Desarrollo Inclusivo Sostenible De La Provincia De Loja”	Хорошо	
	Колумбия	Итоговая оценка программы «Гражданские права женщин для обеспечения мира, справедливости и развития»	Хорошо	

	Колумбия	Промежуточная оценка программы: «Противодействие гендерно-ориентированному насилию в целях предоставления женщинам полноценных прав»	Очень хорошо
	Региональное отделение в Северной и Южной Америке и странах Карибского бассейна (Панама)	Местная оценка нормативных систем	Очень хорошо
	Эквадор	Промежуточная оценка программы «Устойчивость опустевших территорий с гендерной точки зрения»	Удовлетворительно
Общеорганизационные вопросы	Независимая служба оценки (НСО)	Вклад структуры «ООН-женщины» в решение проблем участия женщин в политической жизни и занятия ими руководящих постов	Очень хорошо
		Метаанализ оценок, проведенных под руководством Структуры «ООН-женщины» в 2017 году	
Штаб-квартира	Фонд гендерного равенства	Независимая оценка «Фонда гендерного равенства Структуры "ООН-женщины"» (2009–2017 гг.)	Очень хорошо
	Подразделение по разработке политик	Обучающий портал о расширении экономических прав и возможностей женщин	Очень хорошо