



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

Distr.: General  
29 April 2013  
Russian  
Original: English

Ежегодная сессия 2013 года  
25–27 июня 2013 года  
Оценка

**Доклад о функции оценки Структуры Организации  
Объединенных Наций по вопросам гендерного  
равенства и расширения прав и возможностей женщин  
за 2012 год**

*Резюме*

В соответствии с политикой в области оценки и стратегическим планом Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на 2011–2013 годы Управление по вопросам оценки представляет настоящий доклад о функции оценки за 2012 год. В докладе отражены успехи, достигнутые в деятельности по оценке в 2012 году, и представлен окончательный вариант политики Структуры «ООН-женщины» в области оценки, а также представлена информация о планировании и проведении независимых оценок и об успехах в укреплении потенциала в области оценки. В 2012 году «ООН-женщины» провела три независимые общеорганизационные оценки деятельности по предотвращению насилия в отношении женщин и расширению доступа к услугам, вклада Структуры «ООН-женщины» в расширение ведущей роли и участия женщин в деятельности по укреплению мира, безопасности и оказанию гуманитарной помощи, а также совместных программ по вопросам гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций. Эти оценки планируется завершить в 2013 году. Итоги первых двух общеорганизационных оценок будут представлены Исполнительному совету Структуры «ООН-женщины» на его второй очередной сессии в сентябре 2013 года, итоги третьей оценки — на первой очередной сессии Совета в январе 2014 года. В докладе также подчеркивается ведущая роль Структуры «ООН-женщины» в унификации отчетности об оценках в рамках общесис-

\* Переиздано по техническим причинам 19 июня 2013 года.



темного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Кроме того, в докладе представлена информация об основных трудностях, возникающих в связи с проведением децентрализованных оценок в 2012 году, а также о мерах, которые будут приняты Структурой «ООН-женщины» по укреплению ее функции оценки. С момента внедрения политики оценки в январе 2013 года отчетность о достижениях в развитии деятельности по оценке за 2012 год оценивается по этапным показателям, установленным в докладе о функции оценки в Структуре «ООН-женщины» за 2011 год (UNW/2012/8)..

Исполнительному совету предлагается: а) принять к сведению настоящий документ и программу работ на 2013 год, предложенную Управлением по вопросам оценки; б) приветствовать действия Структуры «ООН-женщины» и успехи, достигнутые в деле усовершенствования ее функции оценки; в) выразить одобрение действиям Структуры «ООН-женщины», направленным на осуществление ведущей роли в работе по выполнению общесистемных оценок деятельности по гендерной проблематике; г) призвать Структуру «ООН-женщины» к укреплению потенциала в области оценки и расширению финансирования деятельности по оценке; е) призвать Структуру «ООН-женщины» использовать опыт выполненных оценок при планировании дальнейшей деятельности.

## I. Введение

1. Деятельность Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») осуществляется в соответствии с политикой в области оценки, одобренной Исполнительным советом в 2012 году. Она служит укреплению деятельности Структуры и системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов, содействуя большей прозрачности, извлечению полезных уроков и повышению ответственности в рамках организации. Деятельность по оценке оказывает поддержку Структуре «ООН-женщины» в достижении более эффективных результатов в интересах женщин, предоставляя Структуре своевременные сведения стратегического характера о реализации ее политики, программ и инициатив. Управление Структуры «ООН-женщины» по вопросам оценки руководит ее деятельностью по оценке и оказывает ей поддержку в работе всех ее подразделений и системы учреждений Организации Объединенных Наций в деле обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

2. В 2012 году Структура «ООН-женщины» добилась значительных успехов в деле укрепления систем общеорганизационных и децентрализованных оценок и играла видную роль в общесистемной координации деятельности учреждений Организации Объединенных Наций и распространении знаний в области выполнения оценок по гендерной проблематике. Настоящий доклад состоит из пяти разделов. В разделе II приводится описание функции оценки Структуры «ООН-женщины» и содержатся ссылки на недавно одобренную политику в области оценки. В разделе III рассматриваются основные факторы, содействующие общесистемной координации работы по оценке деятельности в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций. В разделе IV приводятся подробные сведения о принятых мерах в поддержку выполнения национальных и региональных оценок, подчеркивается роль Структуры «ООН-женщины» в деятельности Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и в реализации новой всемирной инициативы по сотрудничеству в выполнении оценок — EvalPartners. В разделе V представлены основные выводы по итогам децентрализованных оценок, выполненных в 2012 году, а также сведения об основных проблемах в связи с выполняемыми в настоящее время общеорганизационными оценками, например, меры по укреплению ответственности на национальном уровне за выполнение оценок.

3. В разделе VI представлена программа работ Управления по вопросам оценки на 2013 год. В приложении I к докладу приводится перечень децентрализованных оценок, выполненных в 2012 году, а в приложении II содержатся сведения о мероприятиях в области оценки, проводимых по линии Фонда гендерного равенства и Целевого фонда Организации Объединенных Наций в поддержку мероприятий по искоренению насилия в отношении женщин.

## **II. Функция оценки Структуры «ООН-женщины»**

4. В рамках политики Структуры «ООН-женщины» в области оценки создана система оценки результатов деятельности Структуры по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин<sup>1</sup>.

5. В целях содействия слаженности в системе Организации Объединенных Наций и нацеленности на результаты в обеспечении гендерного равенства в недавно принятой резолюции Генеральной Ассамблеи 67/226 полномочия Структуры «ООН-женщины» по оценке расширены за счет включения функций оценки в масштабе всей системы Организации Объединенных Наций.

6. Структура «ООН-женщины» укрепила свой потенциал в области оценки, планирования деятельности по оценке и ее использования в соответствии с Финансовыми правилами и положениями Организации Объединенных Наций, с нормами и стандартами Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и предлагаемыми пересмотренными финансовыми положениями и правилами Структуры «ООН-женщины» (UNW/2012/6).

### **A. Политика Структуры «ООН-женщины» в области оценки**

7. Политика в области оценки регулирует деятельность Структуры по выполнению независимых оценок, а также действует в отношении фондов, которыми управляет Структура «ООН-женщины», и инициатив, которые она поддерживает. Политика в области оценки была разработана с учетом уникального мандата Структуры «ООН-женщины» по выполнению оценок с учетом гендерной проблематики и прав женщин, а также по поддержке координации, слаженности и ответственности в рамках системы Организации Объединенных Наций в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности в рамках выполнения функций в поддержку гендерного равенства и по контролю данных соответствующих оценок в рамках Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций в отношении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

8. Исполнительный совет играет первостепенную роль в поддержке и руководстве деятельностью по оценке. Представляя ежегодные доклады об оценке, Структура «ООН-женщины» информирует Исполнительный совет о планах по выполнению общеорганизационных оценок, о выводах по итогам выполненных общеорганизационных оценок и о соответствующих ответах со стороны руководства. Кроме того, Исполнительный совет может потребовать проведения

---

<sup>1</sup> Политика в области оценки соответствует положениям резолюций Генеральной Ассамблеи 64/289 и 62/208 и основана на положениях о полномочиях, указанных в резолюции 64/289, в которой Ассамблея учредила Структуру «ООН-женщины», и в резолюции 67/226 о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций.

общеорганизационной проверки по восьми параметрам<sup>2</sup>, предусмотренным политикой в области оценки, в том числе совместно с другими учреждениями Организации Объединенных Наций.

9. Комиссия по положению женщин и другие межправительственные органы могут учитывать выводы, рекомендации и уроки, извлеченные из оценок Структуры «ООН-женщины», при осуществлении своей политики.

10. Кроме того, в политике в области оценки определены роль и обязанности независимого Управления по вопросам оценки в качестве куратора деятельности по оценке в рамках Структуры «ООН-женщины», отвечающего за выполнение независимых общеорганизационных оценок. Заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель несет ответственность за результаты деятельности Структуры «ООН-женщины» и является главным поборником деятельности по оценке в рамках Структуры, обеспечивающим благоприятные условия для выполнения оценок. Наряду со своими заместителями руководитель Структуры, в конечном счете, несет ответственность за осуществление всех децентрализованных планов по вопросам контроля, оценки и исследований и использование выводов, рекомендаций и уроков по итогам оценки, отраженным в форме ответов руководства и планов действий.

## **В. Структура функционального подразделения по оценке, его кадровые и финансовые ресурсы**

11. Выполнением функции оценки в Структуре «ООН-женщины» занимается Управление по вопросам оценки, в котором работают специалисты, базирующиеся в Центральном учреждении и в регионах. Управление по вопросам оценки подчиняется непосредственно заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю, что обеспечивает его объективность и независимость. В 2012 году штат Управления по вопросам оценки состоял из восьми специалистов и двух единиц вспомогательного персонала. Трое из специалистов постоянно работали на местах (в Бангкоке, Найроби и Панаме). В 2012 году были учреждены четыре новые должности, в том числе должность регионального специалиста по оценке для арабских государств. Работа по подбору специалистов будет завершена в 2013 году.

12. Четверо региональных специалистов по оценке обеспечивают поддержку на региональном и страновом уровнях. Они отвечают за оказание помощи в выполнении оценок стратегического значения, укрепление регионального потенциала по выполнению оценок и обеспечение качества децентрализованных оценок. Кроме того, они оказывают помощь в разработке планов мониторинга, оценок и исследований на страновом уровне.

<sup>2</sup> Восемь параметров включают в себя: актуальность тематики; риск, связанный с данным мероприятием; значительный объем инвестиций; требования в отношении подотчетности вовлеченных сторон; возможность тиражирования и расширения масштабов мероприятия; возможность выполнения совместной оценки или использования Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития; целесообразность проведения оценки и отсутствие данных.

13. Суммарные расходы Структуры «ООН-женщины» на выполнение оценок в 2012 году, представленные в таблице 1 ниже, указывают на заметный рост этого показателя по сравнению с 2011 годом. Это связано с увеличением количества выполненных оценок и наймом дополнительных работников.

Таблица I  
**Расходы на выполнение оценок по годам**  
(В долл. США)

	2011 год	2012 год
Основная программа	988 632	1 071 783
Двухгодичный бюджет вспомогательных расходов	270 200	602 983
Участие в расходах (средства предоставляются в рамках инициативы «Глобальное управление знаниями — расширение возможностей путем внедрения практических методов оценки»)	533 667	805 863
Децентрализованные расходы <sup>a</sup>	687 553	1 277 768
<b>Итого</b>	<b>2 480 052</b>	<b>3 758 397</b>

<sup>a</sup> Относится только к расходам на выполнение исследований по оценке.

### С. **Общеорганизационные и децентрализованные оценки**

14. Оценки, выполняемые Структурой «ООН-женщины», охватывают оперативную деятельность этой Структуры на мировом, региональном и страновом уровнях, работу по оказанию Структурой нормативно-правовой поддержки и ее координирующую роль в системе Организации Объединенных Наций. Оценки, выполняемые Структурой «ООН-женщины», делятся на две категории: общеорганизационные и децентрализованные.

#### **Общеорганизационные оценки**

15. Общеорганизационные оценки в рамках Структуры «ООН-женщины» — это независимые оценки, выполняемые Управлением по вопросам оценки с привлечением сторонних специалистов по оценке. Эти оценки выполняются по согласованию с национальными правительствами и прочими заинтересованными субъектами в целях обеспечения достоверности фактических данных и усиления ответственности национальных органов за результаты в области развития.

16. В 2012 году в рамках программы работы, которая была одобрена заместителем Генерального секретаря/Директором-исполнителем и утверждена Исполнительным советом, предполагалось начать три общеорганизационные оценки по исследованию стратегических приоритетов Структуры «ООН-женщины» и завершить их в 2013 году. Речь идет о следующих общеорганизационных оценках:

а) оценка роли Структуры «ООН-женщины» в деятельности по предотвращению насилия в отношении женщин и расширению доступа к услугам;

б) оценка роли Структуры «ООН-женщины» в усилении ведущей роли и расширении участия женщин в деятельности по укреплению мира и безопасности и по оказанию гуманитарной помощи;

в) совместная оценка совместных программ по обеспечению гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций.

17. Процедурные вопросы, возникающие в связи с выполнением этих оценок, рассматриваются в разделе V ниже, а выводы по итогам первых двух оценок будут изложены в полном объеме в виде доклада, который будет представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2013 года. Информация о третьей оценке будет представлена Совету на обсуждение на первой очередной сессии 2014 года.

### **Децентрализованные оценки**

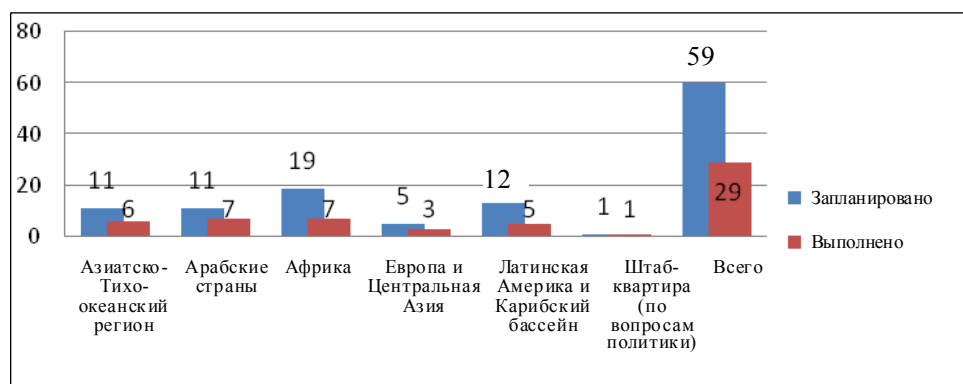
18. В рамках децентрализованных оценок рассматриваются важнейшие вопросы на уровне программ, и эти оценки играют определяющую роль в осуществлении контроля за ходом работ и формировании культуры управления, направленной на достижение конкретных результатов. Эти оценки проводятся независимыми сторонними специалистами по оценке под руководством сотрудников, ответственных за осуществление программ, и на основе консультаций с национальными заинтересованными сторонами и учреждениями Организации Объединенных Наций. Хотя при планировании деятельности по оценке по-прежнему сохраняются определенные проблемы, рост числа выполненных оценок в 2012 году указывает на обнадеживающее улучшение в области планирования выполнения оценок в Структуре «ООН-женщины» в целом (см. рисунок I ниже).

19. Структура «ООН-женщины» составляет планы и бюджеты деятельности по выполнению оценок в форме двухлетних общеорганизационных планов по оценке и двухлетних децентрализованных комплексных планов по вопросам контроля, оценки и исследований. В 2012 году страновыми и региональными отделениями разработано 55 планов, что отражает приверженность планированию деятельности по осуществлению контроля и выполнения оценок и исследований.

20. По состоянию на март 2013 года выполнено 29 децентрализованных оценок. Наибольший охват был достигнут в Африке (семь оценок) и в арабских странах (семь), далее следуют Азия и Тихоокеанский регион (шесть), Латинская Америка и Карибский бассейн (пять), Европа и Центральная Азия (три), при этом одна оценка была выполнена на уровне Центральные учреждений под руководством Отдела по вопросам политики. Из общего количества децентрализованных оценок 11 носили совместный характер<sup>3</sup>. Число выполненных оценок по сравнению с запланированными (59) составило 49,1 процента, при том, что в 2011 году этот показатель составил 40 процентов.

<sup>3</sup> Из 11 совместных оценок 6 — это оценки, выполненные совместно с Фондом для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия.

Рисунок I  
Запланированные и выполненные оценки в 2012 года по регионам



21. Данные по децентрализованным оценкам за 2012 год также свидетельствуют об увеличении числа оценок по таким целевым направлениям, как искоренение насилия в отношении женщин (шесть оценок), многопрофильные проблемы (шесть), в том числе совместные оценки по вопросам гендерного равенства, руководящей роли и эффективного управления (шесть), а также вопросы составления национальных планов и бюджетов (четыре), расширение экономических прав и возможностей женщин (четыре), участие женщин в укреплении мира и безопасности (три).

#### D. Развитие потенциала по выполнению оценок и обеспечение их качества

22. Управление по вопросам оценки продолжало работу по дальнейшему укреплению внутренней системы оценки и формированию культуры, содействующей использованию практики оценок, распространению полезного опыта и повышению ответственности. В 2012 году Управление по вопросам оценки предприняло обследование в целях оценки потребностей в области осуществления контроля и выполнения оценок для получения представления о текущем состоянии потенциала и знаний в области контроля и оценки, а также управления, нацеленного на достижение конкретных результатов, среди сотрудников Структуры «ООН-женщины». Кроме того, Управление по вопросам оценки организовало обучение в целях расширения внутреннего потенциала в области оценки. Наконец, Управление доработало критерии оценки докладов в целях улучшения качества и повышения надежности децентрализованных и общеорганизационных оценок на основе метаоценки, выполненной в 2012 году.

#### Результаты обследования в целях анализа потребностей в области осуществления контроля и оценок

23. Обследование показало, что только 30 процентов респондентов знали о существовании размещенного в интернете материала Структуры «ООН-женщины» «Справочное пособие для руководителей по вопросам гендерного равенства и оценки с учетом прав человека» и что 60 процентов работников никогда не проходили обучения по вопросам оценки. Основные проблемы, на-



званные респондентами, следующие: а) дефицит знаний и опыта у сотрудников в отношении вопросов контроля и оценки; б) дефицит времени у работников на осуществление контроля и выполнение оценок; а также с) недостаточно четкое определение обязанностей и процедур.

24. В отношении системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов, меры по совершенствованию должны быть направлены на понимание элементов цепочки результатов, а также принципов и механизмов контроля. В отношении укрепления потенциала по оценке респонденты указали на необходимость учета гендерной проблематики при выполнении оценок и широкого распространения их результатов.

25. В целом результаты обследования продемонстрировали необходимость повышения уровня квалификации и развития навыков в области контроля и оценки среди работников Структуры «ООН-женщины» и совершенствования системы распространения информации внутри самой Структуры. В настоящее время эти вопросы решаются в рамках разработки программы обучения методике выполнения оценок с учетом проблем гендерного равенства и прав человека. Количество участников глобальной сетевой структуры оценки, функционирующей под руководством Управления по вопросам оценки, увеличилось со 100 членов в 2011 году до 124 в 2012 году.

#### **Укрепление внутреннего потенциала по оценке**

26. На протяжении всего 2012 года отмечалось усиление экспертной поддержки через региональных специалистов по оценке, организацию обучающих семинаров и выделение технических ресурсов в целях укрепления внутреннего потенциала по оценке.

27. В 2012 году проведено 18 обучающих семинаров, включая практикумы по методике управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, межучрежденческие семинары и вебинары, при активном участии более 609 сотрудников Структуры «ООН-женщины» и партнеров. По сравнению с 2011 годом количество участников увеличилось более чем на 100 процентов. Два межучрежденческих учебных курса в Тихоокеанском регионе и в Юго-Восточной и Южной Азии собрали более 70 участников, а в практикуме по распространению информации об оценках в Южной Азии приняли участие более 90 представителей различных секторов и стран региона. В Африке и Латинской Америке также проводились многочисленные семинары по вопросам учета прав человека и аспектов гендерного равенства при выполнении оценок. В арабских странах и в регионе Европы и Центральной Азии учебные семинары планируется провести вскоре после того, как будут подобраны региональные специалисты по оценке.

Таблица II  
**Количество сотрудников партнерских организаций и Структуры «ООН-женщины», прошедших в 2012 году обучение методам выполнения оценки и управления, ориентированного на достижение конкретных результатов**

Число лиц, прошедших подготовку	Регион					Всего
	Африка	Латинская Америка и Карибский бассейн	Арабские государства	Азия и Тихоокеанский регион	Европа и Центральная Азия	
Сотрудники Структуры и партнерских организаций	90	95	0	393	31	609

28. В 2012 году был учрежден реестр консультантов по гендерной проблематике и по вопросам оценки<sup>4</sup> с информацией о специалистах в области оценки и по вопросам гендерного равенства, которые могут быть привлечены для выполнения общеорганизационных и децентрализованных оценок. Этот реестр составлен на шести официальных языках Организации Объединенных Наций; при этом уже поступило более 300 заявок из различных стран мира. Этот важнейший ресурс будет обеспечивать реализацию уникальных целей и задач Структуры «ООН-женщины» при выполнении оценок.

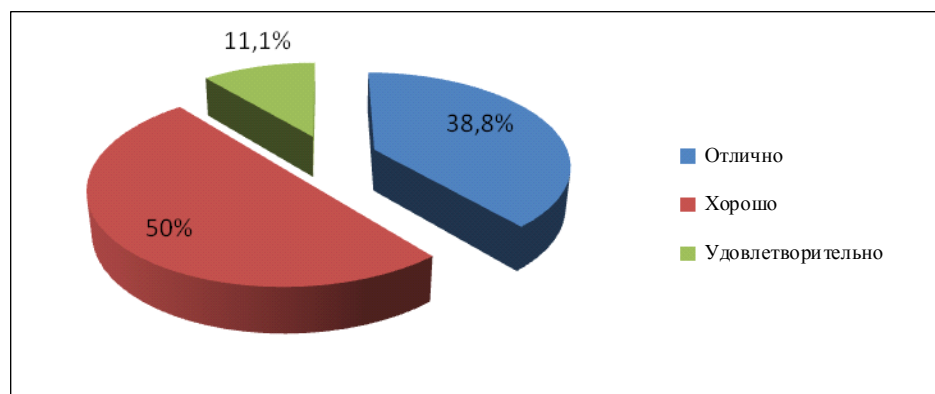
#### Качество докладов об оценке: результаты метаоценки

29. Метаоценка была выполнена в марте 2013 года внешним консультантом в целях определения качества децентрализованных оценок. Результаты показывают, что из 18 рассмотренных докладов<sup>5</sup> 39 процентов (семь докладов) получили оценку «отлично», 50 процентов (девять докладов) — оценку «хорошо» и 11 процентов (два доклада) — оценку «удовлетворительно» (см. рисунок II). Докладов с оценками «неудовлетворительно» и «крайне неудовлетворительно» не было.

<sup>4</sup> См. <https://evaluationroster.unwomen.org/>.

<sup>5</sup> Из 29 выполненных оценок 11 представляли собой совместные оценки, поэтому они не учитывались в качестве внутренних мероприятий Структуры «ООН-женщины» по определению качества.

Рисунок II  
**Качество докладов об оценках, выполненных Структурой «ООН-женщины»**



30. Следует отметить существенное отличие этих результатов от итогов метаанализа 2011 года. В докладе о функции оценки в Структуре «ООН-женщины» за 2011 год (UNW/2012/8) отмечалось, что из 15 докладов об оценке 3 были подготовлены отлично, 5 — очень хорошо, 1 — хорошо, 2 — удовлетворительно, 1 — неудовлетворительно и 3 — крайне неудовлетворительно.

#### **Е. Использование результатов оценок, предоставление и распространение информации об оценках в целях повышения эффективности работы**

31. В соответствии с политикой в области оценки и на основе рекомендаций по итогам проверок в Структуре «ООН-женщины» разработана система глобальной отчетности и контроля использования оценок для осуществления контроля за использованием результатов оценок в целях учета знаний, полученных в ходе выполнения оценок, в качестве неотъемлемой части процесса накопления опыта в Структуре «ООН-женщины». Важнейшими элементами упомянутой системы являются ответы руководства по итогам оценок, образующие механизм подотчетности и позволяющие Структуре «ООН-женщины» улучшать результаты и качество ее программ и стратегий. В полном объеме эта система будет внедрена в 2013 году.

32. Стратегическим планом Структуры «ООН-женщины» предусмотрено требование об обязательном ответе руководства по итогам всех (100 процентов) выполненных оценок. За период 2012 года 93 процента всех выполненных децентрализованных оценок (26 из 29 оценок) включали ответ руководства, что на 62 процента выше показателя 2011 года<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> По итогам одной межучрежденческой оценки ответ руководства не был получен. Общая внешняя оценка итогов за два года осуществления Национальной стратегии борьбы против гендерного насилия в Демократической Республике Конго проводилась под руководством Структуры «ООН-женщины» по поручению других учреждений Организации Объединенных Наций. Поскольку предмет оценки не охватывал какие-либо мероприятия, проводившиеся Структурой «ООН-женщины», ответ руководства со стороны Структуры не требуется.

33. Управление по вопросам оценки выполнило анализ рекомендаций по итогам оценок в целях определения наиболее часто повторяющихся тем. Более трети рекомендаций (38 процентов) посвящены тому, что Структура «ООН-женщины» должна действовать на основе более стратегического подхода и распределять приоритеты в своей работе.

34. Другие повторяющиеся темы — это необходимость выбора партнеров с учетом требований стратегии (14 процентов), необходимость активизации работы партнеров по укреплению потенциала (12 процентов) и необходимость укрепления системы управления, ориентированного на достижение конкретных результатов, в том числе системы контроля и оценки (10 процентов).

35. Ответы руководства предусматривали, в частности, обязательства Структуры «ООН-женщины» осуществить 431 мероприятие в порядке исполнения рекомендаций по итогам оценок. По данным системы, 32 процента мер уже выполнены, 10 процентов выполняются, 27 процентов начаты, 17 процентов не начаты, а 15 процентов просрочены, что в целом означает, что в части использования результатов оценок положение улучшается.

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

36. Структура «ООН-женщины» была учреждена решением Генеральной Ассамблеи с целью усиления деятельности системы Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» играет ведущую роль в координации общесистемной деятельности и обеспечении подотчетности на этом направлении работы. Генеральная Ассамблея в резолюции 67/226 о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций призвала Структуру «ООН-женщины» повысить свою роль, в частности посредством деятельности по оценке.

#### **A. Содействие гендерному равенству через Группу Организации Объединенных Наций по вопросам оценки**

37. Основным инструментом содействия координации и подотчетности в связи с деятельностью Организации Объединенных Наций в области обеспечения гендерного равенства является постоянная ведущая роль и активное участие в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки. В 2012 году Структура «ООН-женщины» продолжала играть ведущую роль в работе Группы, содействуя включению гендерной и правозащитной проблематики в основные руководящие принципы выполнения оценок. Структура «ООН-женщины» играла основную роль в деятельности по следующим направлениям:

а) в 2012 году глава Управления по вопросам оценки занимал пост председателя Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, в качестве члена руководства содействовал проведению независимой оценки в рамках инициативы «Единство действий» Организации Объединенных Наций, предоставлял консультации по выполнению комплексного обзора действующего институционального механизма общесистемной оценки оперативной деятельности по развитию системы Организации Объединенных Наций на основании резолюции Генеральной Ассамблеи 64/289 и оказывал поддержку в проведении обсуждений с государствами-членами по вопросам оценки в ходе четырехлетнего цикла всеобъемлющего обзора;

б) в тесном партнерстве с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и девятью другими учреждениями Организации Объединенных Наций Структура «ООН-женщины» играла ведущую роль в разработке всеобъемлющих руководящих принципов для системы Организации Объединенных Наций, призванных продемонстрировать методику учета вопросов гендерного равенства и прав человека при выполнении оценок;

в) Структура «ООН-женщины» совместно с другими структурами играла ведущую роль в развитии национального потенциала в области оценки, организовав партнерство EvalPartners и обеспечивая учет гендерной проблематики в рамках его инициатив;

г) Структура «ООН-женщины» обеспечила включение во все руководящие принципы ссылок на подходы к выполнению оценок, предусматривающие учет правозащитной и гендерной проблематики, в связи с методикой оценки нормотворческой деятельности, а также с методикой выполнения совместных оценок и оценок воздействия.

## **В. Унификация отчетности по вопросам гендерного равенства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и содействие выполнению совместных оценок**

### **Оценка в рамках общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин**

38. Структура «ООН-женщины» возглавляла разработку общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в качестве системы подотчетности, которая должна быть полностью внедрена системой развития Организации Объединенных Наций. Одобренный Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, этот общесистемный план действий требует соответствия проводимых учреждениями Организации Объединенных Наций оценок гендерным нормам и стандартам, установленным Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в отношении гендерных аспектов, и предусматривает использование при проведении оценки методических указаний по учету гендерной проблематики.

39. Управление Структуры «ООН-женщины» по вопросам оценки активно участвовало в разработке оценочной карты, обеспечении согласованности и унификации общесистемной отчетности на основе показателей эффективности выполнения оценок. В 2013 году эта работа была одобрена руководителями структур по вопросам оценки всех учреждений Организации Объединенных Наций, которые входят в состав Группы по вопросам оценки.

#### **Совместные оценки**

40. Совместная оценка определяется как оценка, которая осуществляется по совместному заказу и проводится под руководством Структуры «ООН-женщины» и одной или нескольких других организаций. В соответствии с мандатом Структуры «ООН-женщины» в отношении содействия координации работы системы Организации Объединенных Наций и выполнения совместных оценок Структура продемонстрировала свою приверженность этим целям: а) активно участвуя в 11 из 29 совместных децентрализованных оценок, которые выполнялись в 2012 году; а также б) возглавляя одну общеорганизационную совместную оценку в отношении совместных программ по гендерной проблематике во взаимодействии с четырьмя структурами Организации Объединенных Наций, а также с правительствами Испании и Норвегии. Увеличение числа совместных оценок связано с ростом количества совместных программ и многосторонних партнерств.

### **С. Портал по вопросам оценки гендерного равенства: знания на основе фактической информации в интернете**

41. Портал по вопросам оценки гендерного равенства, официально открытый в конце 2012 года, был создан на основании резолюции 2011/6 Экономического и Социального Совета и в соответствии с общим мандатом Структуры «ООН-женщины», предусматривающим выполнение функций информационного центра по инициативам, содействующим соблюдению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин<sup>7</sup>. Портал служит средством активизации и расширения обмена выводами, заключениями и рекомендациями по итогам оценок в целях накопления полезного опыта и совершенствования разработки политики и программ в области гендерного равенства.

42. По состоянию на конец 2012 года в базе данных портала имелся 291 доклад, в основном от учреждений системы Организации Объединенных Наций (см. рисунок III ниже). Оценки выполнялись во всех регионах мира, но чаще всего в Азии и Тихоокеанском регионе. Некоторые оценки сделаны с учетом глобальной перспективы (см. таблицу III ниже). Портал также позволяет классифицировать документы по важнейшим проблемным областям, обозначенным в Пекинской платформе действий. Большинство докладов отнесены к проблемной области 8 — институциональные механизмы, призванные содействовать улучшению положения женщин (107 докладов), далее следует проблемная область 6 — женщины и экономика (53 доклада).

<sup>7</sup> См. <http://genderevaluation.unwomen.org/Reports/Default.aspx>.

Рисунок III  
Размещенные на портале оценки гендерного равенства по типам организаций

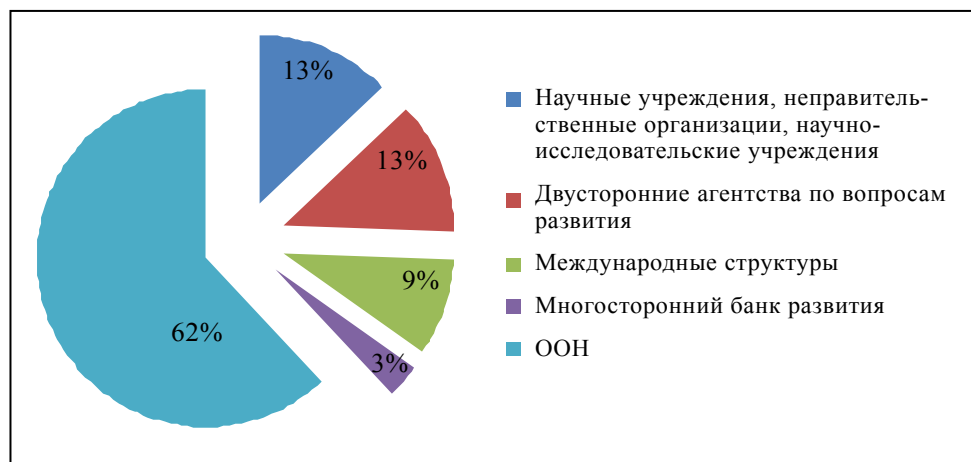


Таблица III  
Количество выполненных оценок по вопросам гендерного равенства по регионам, данные на конец 2012 года

<i>Регион</i>	<i>Количество оценок</i>
Африка	44
Северная, Южная и Центральная Америка и Карибский бассейн	28
Арабские государства	24
Азия и Тихоокеанский регион	77
Европа и Центральная Азия	31
Межрегиональный масштаб	12
Мировой масштаб	75
<b>Всего</b>	<b>291</b>

#### **IV. Поддержка в развитии национального и регионального потенциала по оценке**

43. В соответствии с принципами национальной ответственности и развития национального потенциала Структура «ООН-женщины» строит работу по развитию потенциала по оценке через партнерства и взаимодействие с ассоциациями специалистов в области оценки, региональными сетевыми сообществами, экспертными организациями, исследовательскими учреждениями и учреждениями Организации Объединенных Наций в целях эффективного содействия выполнению оценок с учетом вопросов гендерного равенства. В регионе Латинской Америки и Карибского бассейна Управление по вопросам оценки, в частности, по-прежнему осуществляло партнерское взаимодействие с рабочей группой Латиноамериканской и карибской региональной сети по вопросам контроля, оценки и систематизации в целях организации обмена информацией об оценках положения в области прав человека и гендерного равенства в Латинской Америке. В Африке в рамках партнерства с Африканской сетью специалистов по оценке в области гендерной проблематики и развития были организованы семинары для представителей англоязычных и франкоязычных стран по методике выполнения оценок с учетом правозащитной и гендерной проблематики в Буркина-Фасо, Гане и Кении, а также во время проведения форума партнерства EvalPartners в Таиланде. В результате состав Африканской сети пополнился 43 новыми членами. В настоящее время в эту Сеть входят 114 участников из 26 англоязычных и франкоязычных стран Африки. Сеть опубликовала франкоязычный вариант методологии контроля и оценки с учетом правозащитной и гендерной проблематики.

44. На общемировом уровне Структура «ООН-женщины» участвует в качестве основного партнера в работе EvalPartners — новаторского партнерства с участием добровольных организаций специалистов по оценке, учреждений Организации Объединенных Наций и донорских структур, оказывающих помощь на двусторонней основе, — которое призвано укреплять потенциал организаций гражданского общества. Цель партнерства EvalPartners — расширение возможностей добровольных организаций специалистов в области оценки по обеспечению стратегического участия в процессах национальных оценок, содействие совершенствованию систем и мер политики в области оценки под руководством национальных органов с уделением особого внимания принципу справедливости и с учетом аспекта гендерного равенства.

45. Структура «ООН-женщины» добилась включения аспекта гендерного равенства в качестве приоритетной стратегической задачи партнерства EvalPartners, в результате чего была учреждена целевая группа для координации этой деятельности, одним из сопредседателей которой станет Структура «ООН-женщины». В Чиангмайской декларации<sup>8</sup> партнерства EvalPartners главные ценности равноправия, гендерного равенства и социальной справедливости провозглашены в качестве базовых принципов оценки.

---

<sup>8</sup> Имеется по адресу [http://mymande.org/sites/default/files/Declaration\\_evalpartners\\_English.pdf](http://mymande.org/sites/default/files/Declaration_evalpartners_English.pdf).



## V. Основные выводы и уроки, извлеченные по итогам оценок

46. В данном разделе приводятся основные выводы и уроки, извлеченные по итогам общеорганизационных оценок, выполненных в 2012 году, а также излагаются основные выводы выполненных децентрализованных оценок. С учетом ограниченного числа оценок эти данные следует рассматривать как отдельные примеры, а не как репрезентативную выборку, основанную на деятельности Структуры «ООН-женщины» в целом. Перечень децентрализованных оценок приведен в приложении I.

### A. Общеорганизационные оценки

47. Как отмечается в разделе I выше, три общеорганизационные оценки, которые были начаты в 2012 году, не были завершены ко времени составления настоящего доклада. В этой связи ниже рассматриваются основные проблемы и уроки, извлеченные в процессе проведения оценок. Выводы, сделанные по итогам общеорганизационных оценок, будут представлены Управлением по вопросам оценки на рассмотрение Исполнительного совета на второй очередной сессии 2013 года и на первой очередной сессии 2014 года.

#### **Совместная оценка совместных программ в области гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций**

48. Как отмечается в разделе III выше, Структура «ООН-женщины» играла ведущую роль в выполнении совместной оценки совместных программ в области гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций во взаимодействии с Программой развития Организации Объединенных Наций, Детским фондом Организации Объединенных Наций, Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Фондом для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и правительствами Испании и Норвегии. В ходе оценки особое внимание уделялось совместным программам по обеспечению гендерного равенства на уровне стран, а окончательный обобщающий доклад об оценке будет представлен в октябре 2013 года<sup>9</sup>.

49. Основные факторы, способствовавшие выполнению этой оценки: наличие структуры управления и политической воли и распределение приоритетов среди партнеров. Оценку выполнял коллектив независимых сторонних специалистов, возглавляемый руководящей группой по совместной оценке, в которую входили представители подразделений по вопросам оценки в составе партнерских организаций. Руководящий комитет (состоящий из руководителей высокого уровня), специалисты в штаб-квартире и национальные исследовательские группы внесли свой вклад в процесс выполнения оценки и обеспечили обратную связь, а также оказали поддержку в использовании полученных данных.

<sup>9</sup> Дополнительная информация о данной оценке, в том числе соответствующее техническое задание, представлены на сайте <http://www.unwomen.org/about-us/evaluation/ongoing-strategic-evaluations>.

50. Предполагается, что совместный ответ руководства будет представлен Исполнительному совету на второй очередной сессии 2013 года. Эта совместная оценка совместных программ в области гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций является важнейшим шагом в развитии межучрежденческого взаимодействия.

#### **Расширение участия национальных учреждений в выполнении общеорганизационных оценок**

51. Один из главных приоритетов деятельности Структуры «ООН-женщины» по оценке — обеспечить полную ответственность за выполнение оценок и использование результатов оценок на страновом уровне. В 2012 году в рамках всех общеорганизационных оценок были созданы национальные целевые группы по страновым исследованиям, призванные обеспечить активное участие всех заинтересованных национальных субъектов в проведении оценок:

а) общеорганизационная тематическая оценка роли Структуры «ООН-женщины» в предотвращении насилия в отношении женщин и расширении доступа к услугам охватывала тематические исследования по семи странам (Бразилии, Гватемале, Гренаде, Индии, Марокко, Мозамбику и Ямайке);

б) в рамках общеорганизационной тематической оценки роли Структуры «ООН-женщины» в расширении ведущей роли и участия женщин в деятельности по укреплению мира и безопасности и оказанию гуманитарной помощи выполнены пять тематических страновых исследований (по Афганистану, Гаити, Колумбии, Косово<sup>10</sup> и Либерии);

в) в рамках совместной оценки совместных программ в области гендерного равенства в системе Организации Объединенных Наций выполнены пять тематических страновых исследований (по Албании, Кении, Либерии, Никарагуа и Палестине).

52. Кроме того, в посещении нескольких стран совместно с группами независимых сторонних специалистов по оценке участвовали штатные работники Управления по вопросам оценки и консультанты, оказывающие поддержку в организации общеорганизационных оценок. Их участие обеспечило привлечение к консультациям большего количества заинтересованных сторон, более глубокое понимание важнейшей контекстуальной информации и дополнительную гарантию качества работы.

53. Хотя при организации активного участия национальных исследовательских групп возникали некоторые проблемы, по итогам посещения стран были извлечены ценные уроки, в частности был сделан вывод о том, что подобные подходы позволяют расширять консультации с представителями государства, гражданского общества и другими заинтересованными субъектами для содействия национальной ответственности.

---

<sup>10</sup> Упоминание Косово следует трактовать по смыслу резолюции 1244 (1999) Совета Безопасности.

**Содействие применению подхода на основе теории преобразований**

54. В ходе выполнения общеорганизационных оценок в 2012 году возникли трудности в формулировании теории преобразований для разработки программ Структуры «ООН-женщины». Подход на основе теории преобразований является мощным средством поддержки системы управления, ориентированной на достижение конкретных результатов, так как он основан на конкретных допущениях в отношении того, как именно та или иная программа должна функционировать и обуславливать социальные перемены, через формулирование причинно-следственной цепочки результатов, начиная от ресурсов и целевых параметров и заканчивая среднесрочными и долгосрочными целями.

55. Такой теоретически обоснованный подход приводит к формированию у заинтересованных сторон единого понимания того, как именно должна функционировать программа. Используя в качестве отправной точки основные стратегические документы Структуры «ООН-женщины», группы по оценке реконструировали теории преобразований совместно с работниками Структуры «ООН-женщины» на общеорганизационном и страновом уровнях, пытаясь четко сформулировать, каким образом планируемые мероприятия содействуют достижению предполагаемых результатов.

**Укрепление систематических процедур хранения, контроля и отчетности в отношении информации о программах и проектах Структуры «ООН-женщины»**

56. В рамках общеорганизационных оценок были проведены комплексные камеральные исследования и анализ всего комплекса мероприятий в целях определения охвата, особенностей и динамики инициатив, реализуемых Структурой «ООН-женщины» по таким направлениям, как искоренение насилия в отношении женщин, укрепление мира и безопасности, осуществление совместных программ по гендерной проблематике. По итогам этих исследований установлено, что главная проблема состоит в отсутствии системных процедур хранения, контроля и отчетности в отношении сведений о программах и проектах Структуры «ООН-женщины».

57. Например, система финансовой информации «АТЛАС» (самонастраиваемая программа с использованием линейных алгебраических функций) нередко содержала неполные данные, и во многих случаях отделения на местах не могли предоставить достаточную дополнительную документацию. Кроме того, по нескольким региональным программам и проектам имеющаяся документация не содержала сведений о конкретных бюджетных ассигнованиях, мероприятиях или результатах (намеченных или достигнутых) по каждой из стран, участвующих в реализации данной инициативы. Выполнение общеорганизационных оценок внесло весомый вклад в систематизацию информации о программах по направлениям анализа. В то же время полученные данные указывают на то, что Структуре «ООН-женщины» необходимо в приоритетном порядке разработать общеорганизационные процедуры систематизации информации о программах и проектах и комплексную систему контроля и отчетности. Разработка такой системы будет содействовать повышению надежности сведений об итогах оценок.

**В. Содействие достижению результатов в области развития в части обеспечения гендерного равенства: выводы и заключения по итогам децентрализованных оценок, выполненных Структурой «ООН-женщины»**

**Обеспечение ответственности на национальном уровне**

58. Фактические данные и выводы в отношении обеспечения ответственности на национальном уровне:

а) извлеченные уроки:

в целях обеспечения ответственности на национальном уровне необходимо, чтобы деятельность Структуры «ООН-женщины» строилась с учетом особенностей конкретных стран, отражала мнения широких слоев общества, опиралась на процедуры, предусматривающие активное участие и инициативную роль представителей национальных органов;

б) положительные выводы:

i) было признано, что деятельность Структуры «ООН-женщины» неизменно соответствует культурным и социально-экономическим условиям конкретных стран, а также национальным и международным приоритетам государств-членов. Например, по итогам оценки программы наращивания потенциала для обеспечения гендерного равенства в органах управления и защиты прав женщин в Судане было установлено, что Структура «ООН-женщины» действовала с учетом изменений политической обстановки и страновых потребностей в Судане, когда в 2010 году при подготовке к первым за 20 лет многопартийным выборам она разработала проекты по проведению выборов и референдума;

ii) в ходе выполнения оценок были отмечены примеры эффективного взаимодействия Структуры «ООН-женщины» с гражданским обществом, уязвимыми слоями населения, такими как коренные народы и женщины, инфицированные ВИЧ-СПИДом, а также с правительствами, для обеспечения подхода, основанного на инициативной роли страны. Например, по итогам оценки программы защиты источников средств к существованию и стабильного расширения прав и возможностей уязвимых сельских и беженских общин в долине реки Иордан (оккупированная палестинская территория) было отмечено использование методов обеспечения активного участия и расширения прав и возможностей местного населения. Этот подход применялся уже на этапе разработки программы, когда заинтересованные субъекты привлекались к работе по определению потребностей, и был институционально оформлен в структуре органа управления программой — в Национальном консультативном форуме по вопросам реализации программы;

с) трудности:

i) по итогам нескольких оценок были отмечены трудности в обеспечении национальной ответственности со стороны некоторых заинтересованных сторон, которые, как представлялось, должны играть ключевую роль в решении поставленных задач. Например, по итогам двух оценок субрегиональной деятельности по искоренению насилия в отношении

женщин, предпринятых в странах Экономического сообщества западно-африканских государств (ЭКОВАС) и в субрегионе Восточной Африки и Африканского Рога, установлено, что, хотя программы соответствовали национальным приоритетам и были тесно увязаны с национальными процедурами планирования развития, участие в них национальных государственных органов носило ограниченный характер;

ii) хотя оценка программы «Расширение экономических возможностей женщин путем повышения показателей трудоустройства в Республике Молдова» выполнялась при активной поддержке со стороны аппарата премьер-министра страны, степень ответственности и заинтересованности на уровне практической деятельности, в частности со стороны министерств и гражданского общества, была недостаточной для процесса, возглавляемого структурами внутри страны.

### **Деятельность по повышению осведомленности через информационно-разъяснительную работу развивается в правильном направлении**

59. Фактические данные и выводы в отношении процесса повышения осведомленности через информационно-разъяснительную работу:

положительные выводы:

i) по итогам нескольких оценок отмечалось, что Структуре «ООН-женщины» удалось создать благоприятные условия для институционального оформления обязательств по обеспечению гендерного равенства. По итогам тематической оценки проектов по искоренению насилия в отношении женщин в регионе ЭКОВАС установлено, что меры по повышению уровня осведомленности — информационные кампании, распространение материалов, разъяснительная работа — способствовали повышению уровня информированности общественности о проблемах насилия в отношении женщин и связанных с этим правах и положениях законодательства;

ii) аналогичным образом, осуществляемая в Индии программа по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета способствовала повышению уровня осведомленности и понимания необходимости учета гендерной проблематики при составлении бюджета, а также значимости этой проблематики в стране;

iii) по итогам оценки программы в поддержку выполнения в странах западной части Балканского полуострова резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности «Женщины, мир и безопасность» было отмечено, что информационно-разъяснительные мероприятия стали одним из важных аспектов деятельности Структуры «ООН-женщины» в этом субрегионе. Например, Структура «ООН-женщины» способствовала созданию и поддержке организаций гражданского общества, в частности региональной организации «Женщины за мир, безопасность и справедливость в Юго-Восточной Европе», которая проводила политический анализ и информационно-разъяснительную работу в целях расширения участия женщин и их влияния на принятие политических решений, тем самым содействуя выполнению резолюции 1325 (2000).

**Укрепление потенциала гражданского общества осуществляется эффективно, но желательно укрепить степень устойчивости**

60. Фактические данные и выводы в отношении укрепления потенциала структур гражданского общества:

а) положительные выводы:

i) в большинстве докладов об оценках отмечается, что деятельность Структуры «ООН-женщины» по укреплению потенциала организаций гражданского общества является уникальным и эффективным способом достижения целей гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Например, по итогам оценки субрегиональной программы по укреплению действующих местных, национальных и международных процедур защиты женщин-представителей коренных народов в Боливии (Многонациональное Государство), Гватемале, Гондурасе, Панаме, Перу и Эквадоре отмечено, что эта программа обеспечила расширение возможностей организаций, занимающихся защитой прав женщин коренных народов;

ii) в Кении по итогам оценки совместной программы по гендерному равенству и расширения прав и возможностей женщин отмечается, что Структура «ООН-женщины» совместно с Международной организацией труда способствовала проведению учебных курсов для 8000 экономистов и специалистов по планированию на гражданской службе, включая подготовку инструкторов для развития женского предпринимательства;

б) трудности:

i) в некоторых докладах об оценке отмечались трудности в обеспечении долгосрочного характера мер по укреплению потенциала партнеров-представителей гражданского общества. Например, по итогам оценки Объединения ВИЧ-инфицированных женщин Индии установлено, что на начальном этапе формирования этой организации деятельность по созданию потенциала имела фундаментальное значение для укрепления и расширения ее структуры, и это позволило Объединению участвовать в процессе совершенствования служб по профилактике и лечению ВИЧ-СПИДа в Индии. В докладе об оценке отмечается, что для дальнейшего расширения деятельности по профилактике и лечению ВИЧ-СПИДа Объединение нуждается в постоянной технической поддержке со стороны Структуры «ООН-женщины»;

ii) итоги оценки выполнения программы «Истина, справедливость и репарации» в Колумбии стали подтверждением больших возможностей Структуры «ООН-женщины» в осуществлении партнерского взаимодействия с гражданским обществом и с Национальной комиссией Колумбии по вопросам репарации и примирения, но партнеры из числа организаций гражданского общества выразили обеспокоенность по поводу возможности долгосрочного поддержания этой деятельности.

**Возможности для улучшения работы по усилению слаженности и координации в деятельности системы Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин**

61. Фактические данные и выводы в отношении усиления слаженности и координации в деятельности системы Организации Объединенных Наций:

а) извлеченные уроки:

в докладах об оценках отмечаются опыт и возможности Структуры «ООН-женщины» по поддержке деятельности других учреждений Организации Объединенных Наций и по согласованию мероприятий в области обеспечения гендерного равенства. Структура «ООН-женщины» действует эффективно, используя механизмы координации, в первую очередь — совместные программы по обеспечению гендерного равенства;

б) положительные выводы:

под руководством Структуры «ООН-женщины» процесс реализации совместной программы в Уганде стал более рациональным, упорядоченным и продуктивным, и в результате возникли благоприятные условия для деятельности Структуры и ее партнеров по искоренению насилия в отношении женщин. По итогам оценки совместной программы по обеспечению гендерного равенства в Кении отмечается, что координирующая роль Структуры «ООН-женщины» носила комплексный характер и соответствовала целям поддержки национальных инициатив в области гендерного равенства со стороны Организации Объединенных Наций;

с) трудности:

i) в некоторых докладах об оценках отмечается, что имеются возможности для улучшения работы Структуры «ООН-женщины» по координации деятельности партнеров из числа учреждений Организации Объединенных Наций. Совместные программы рассматривались как средство усиления слаженности, однако при их выполнении по-прежнему возникали трудности в плане обмена информацией и имело место дублирование работ. Например, в Тиморе-Лешти реализация совместной программы привлекла дополнительное внимание общественности к проблеме гендерного равенства, однако по итогам оценки было отмечено, что требуется более тесная слаженность в работе между структурой по координации совместной программы и страновой группой Организации Объединенных Наций;

ii) Структуре «ООН-женщины» следует обеспечивать слаженность и координацию мер по содействию гендерному равенству в рамках всех своих программ. При выполнении программы «Истина, справедливость и репарация» в Колумбии были достигнуты значительные успехи в части согласования процедур планирования программ учреждений системы Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, однако координацию на уровне практической работы следует активизировать в целях обеспечения взаимодополняемости мандатов различных учреждений;

iii) в рамках региональной программы обеспечения гендерного равенства в системе политического управления в Тихоокеанском регионе не была разработана стратегия и процедуры системного упорядочения взаимодействия с партнерами, в результате чего была утрачена согласованность действий и имело место дублирование работ;

iv) в ходе выполнения оценок были определены партнеры в области развития, которые на национальном уровне осуществляли программы обучения женщин, уже занимавшие руководящие должности, а также были выявлены имеющиеся, но не задействованные механизмы координации как на региональном, так и на национальном уровне. Эти примеры указывают на то, что Структуре «ООН-женщины» необходимо прояснить стратегии координации деятельности на всех уровнях.

**Структуре «ООН-женщины» следует усовершенствовать систему управления и организации работы путем усиления ориентации на достижение конкретных результатов**

62. Во всех докладах об оценке отмечались институциональные недостатки в таких областях, как: создание адекватных теоретических методик по обеспечению работы с ориентацией на достижение конкретных результатов; наличие всеобъемлющей исходной информации; и создание надежных механизмов управления для контроля и учета происходящих изменений. Без таких важнейших инструментов планирования и контроля при проведении оценки едва ли можно рассчитывать на получение достоверной информации.

63. Были отмечены недостатки в организации деятельности Структуры «ООН-женщины», в частности — задержки на начальных этапах работ по проектам, а также в утверждении и исполнении решений о перечислении денежных средств партнерам, что впоследствии приводило к задержкам в реализации проектов. Тем не менее, по итогам шести оценок было отмечено, что Структура «ООН-женщины» исполняет свои обязательства своевременно, при низком уровне затрат.

64. В целом компетентность сотрудников Структуры «ООН-женщины» в управлении работами и реализации проектов признана достаточной, однако при этом отмечались нехватка кадров и наличие вакансий. В некоторых докладах содержатся рекомендации о разработке планов со стороны Структуры «ООН-женщины» на основе более стратегического подхода, что позволит определять очередность мероприятий и работ с учетом возможностей внутренних и внешних участников и наличия специалистов и ресурсов.

## **VI. Программа работы Управления по вопросам оценки на 2013 год**

65. В программе работ Управления по вопросам оценки особое внимание будет уделено следующим четырем направлениям деятельности:

а) общеорганизационные оценки:

Структура «ООН-женщины» будет заниматься оценкой деятельности по стратегическим направлениям в целях содействия извлечению полезного опы-



та, принятию решений и усилению ответственности в отношении актуальности, действенности, эффективности, устойчивости и результативности Структуры. Будут проведены три общеорганизационные оценки: а) метаоценка выполненных Организацией Объединенных Наций оценок по вопросам гендерного равенства; б) анализ страновых годовых планов работы; с) тематическая оценка работ по расширению экономических прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» по-прежнему будет заниматься расширением использования результатов оценок и контролем исполнения рекомендаций по итогам оценок через внедрение Системы осуществления глобальной отчетности и контроля использования оценки и принятие плана действий по осуществлению политики в области оценки;

б) децентрализованные оценки наряду с укреплением внутреннего потенциала:

Структура «ООН-женщины» будет оказывать помощь в выполнении децентрализованных оценок, содействуя реализации политики в области оценки и использованию руководящих принципов оценки, обеспечивая гарантию качества проектов оценки и совершенствование планирования оценок с привлечением региональных специалистов по оценке. Укрепление внутреннего потенциала в области оценки будет достигаться за счет широкого внедрения программ развития потенциала в области оценки совместно с учебно-исследовательским центром Структуры «ООН-женщины»; ведения реестра экспертов по оценке, обладающих квалификацией в сфере гендерной проблематики и прав человека; а также за счет системного обмена информацией по инновационным методам оценки;

с) ведущая роль в общесистемной координации деятельности в целях обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин:

Управление по вопросам оценки будет укреплять свой подход и по-прежнему будет играть ведущую роль в общесистемной координации деятельности по обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Оно будет играть активную роль в работе Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в целях интеграции вопросов гендерного равенства и будет содействовать использованию технических руководящих принципов в области гендерного равенства, включая использование показателей результатов деятельности в области оценки, предусмотренных общесистемным планом. Управление будет обеспечивать работу и дальнейшее развитие портала по вопросам оценки гендерного равенства и будет содействовать выполнению метаоценок по вопросам гендерного равенства;

д) стратегические партнерства в целях развития национального потенциала для выполнения оценок:

Структура «ООН-женщины» будет содействовать включению вопросов гендерного равенства и прав женщин в деятельность по усилению национального потенциала в области оценки путем развития партнерской деятельности совместно с учреждениями Организации Объединенных Наций и дальнейшего расширения существующих новаторских инициатив, в частности инициативы EvalPartners.

## Приложение I

### Перечень выполненных децентрализованных оценок

<i>Регион</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Страна</i>	<i>Тип оценки</i>	<i>Оценка качества доклада<sup>a</sup></i>
Африка	Доклад об оценке программы по защите прав человека в Кении	Кения	Окончательная оценка	Хорошо
	Оценка совместной программы по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин	Кения	Среднесрочная оценка	Хорошо
	Оценка работы Структуры «ООН-женщины» по ликвидации насилия в отношении женщин в субрегионе Восточной Африки и Африканского Рога	Кения, Объединенная Республика Танзания, Сомали, Судан, Уганда, Эфиопия, Южный Судан	Тематическая оценка	Хорошо
	Оценка вклада проектов, реализованных на средства итальянских доноров, в дело прекращения насилия в отношении женщин и содействие гендерному равенству в государствах — членах ЭКОВАС через субрегиональное отделение Структуры «ООН-женщины» в Западной Африке с выполнением тематических исследований по Мали и Сьерра-Леоне	Буркина-Фасо, Гвинея, Кабо-Верде, Кот-д'Ивуар, Либерия, Мали, Нигер, Нигерия, Сенегал, Сьерра-Леоне	Окончательная оценка	Хорошо
	Оценка деятельности в рамках программы по созданию потенциала для утверждения принципа гендерного равенства в органах государственного управления и защиты прав женщин в Судане	Судан	Окончательная оценка	Хорошо
	Совместная оценка итогов деятельности Структуры «ООН-женщины» и ПРООН по поддержке участия женщин в политической жизни стран Африки к югу от Сахары	Бурунди, Нигерия, Южная Африка, Южный Судан	Окончательная оценка	Без оценки

<i>Регион</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Страна</i>	<i>Тип оценки</i>	<i>Оценка качества доклада<sup>a</sup></i>
Арабские государства	Совместная оценка итогов двух лет осуществления Национальной стратегии борьбы против гендерного насилия в Демократической Республике Конго	Демократическая Республика Конго	Окончательная оценка	Без оценки
	Оценка итогов проекта по созданию школьных столовых с женским персоналом на принципах социальной ответственности	Оккупированная палестинская территория	Окончательная оценка	Хорошо
	Оценка работы по созданию, восстановлению и вводу в действие восьми центров помощи женщинам в секторе Газа и на Западном берегу реки Иордан	Оккупированная палестинская территория	Окончательная оценка	Удовлетворительно
	Оценка итогов совместной программы содействия гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин (совместно с Фондом для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия) на оккупированной палестинской территории	Оккупированная палестинская территория	Окончательная оценка	Без оценки
	Оценка итогов совместной программы поддержки культуры и развития (совместно с Фондом для достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия)	Оккупированная палестинская территория	Окончательная оценка	Без оценки
	Оценка программы защиты источников средств к существованию и обеспечения стабильного расширения прав и возможностей представителей уязвимых сельских и беженских общин в долине реки Иордан	Иордания	Среднесрочная оценка	Без оценки

<i>Регион</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Страна</i>	<i>Тип оценки</i>	<i>Оценка качества доклада<sup>a</sup></i>
	Оценка итогов совместной программы сотрудничества в отношении культурного наследия и художественных промыслов как одного из направлений развития в Марокко, 2008–2012 годы»	Марокко	Окончательная оценка	Без оценки
	Оценка итогов совместной межотраслевой программы борьбы с гендерным насилием через содействие расширению прав и возможностей женщин и девочек в Марокко	Марокко	Окончательная оценка	Без оценки
Азиатско-Тихоокеанский регион	Оценка итогов проекта «Гендерное равенство и система политического управления»	Фиджи	Окончательная оценка	Отлично
	Оценка деятельности Структуры «ООН-женщины» по обеспечению учета гендерной проблематики при составлении бюджета в Индии	Индия	Окончательная оценка	Отлично
	Оценка поддержки со стороны Структуры «ООН-женщины» Объединения ВИЧ-инфицированных женщин Индии в реализации проектов по лечению ВИЧ/СПИДа	Индия	Окончательная оценка	Отлично
	Оценка итогов программы поддержки гендерного равенства и соблюдения прав женщин в Тиморе-Лешти	Тимор-Лешти	Окончательная оценка	Без оценки
	Оценка исследовательской и разъяснительной деятельности китайского Фонда финансирования деятельности по гендерной проблематике	Китай	Среднесрочная оценка	Отлично

<i>Регион</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Страна</i>	<i>Тип оценки</i>	<i>Оценка качества доклада<sup>a</sup></i>
Европа и Центральная Азия	Оценка проекта «Партнерство в поддержку равенства и усиления потенциала (PEACE): поддержка выполнения резолюций Совета Безопасности 1325 (2000) и 1820 (2008)»	Непал	Окончательная оценка	Хорошо
	Оценка программы по расширению экономических возможностей женщин путем повышения показателей трудоустройства в Республике Молдова	Республика Молдова	Среднесрочная оценка	Отлично
	Оценка итогов программы в поддержку выполнения в странах западной части Балканского полуострова резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности «Женщины, мир и безопасность»	Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония, Косово <sup>b</sup> , Сербия	Среднесрочная оценка	Хорошо
	Оценка совместной комплексной программы развития на местах	Республика Молдова	Среднесрочная оценка	Без оценки
Латинская Америка и Карибский бассейн	Среднесрочная оценка программы «Истина, справедливость и репарация» для пострадавших женщин в Колумбии	Колумбия	Среднесрочная оценка	Отлично
	Окончательная оценка результатов выполнения межучрежденческой программы содействия гендерному, расовому и этническому равенству	Бразилия	Окончательная оценка	Без оценки

<i>Регион</i>	<i>Наименование оценки</i>	<i>Страна</i>	<i>Тип оценки</i>	<i>Оценка качества доклада<sup>a</sup></i>
Глобальный масштаб	Оценка компонента программы добровольцев Организации Объединенных Наций по подготовке бюджетов с учетом гендерной проблематики и программы гражданского участия в обеспечении демократического правления и обеспечения гендерного равенства в Латинской Америке	Аргентина, Боливия (Многонациональное Государство), Эквадор	Окончательная оценка	Без оценки
	Оценка региональной программы для коренных народов «Действия против этнической, расовой и гендерной дискриминации: программа по эффективному осуществлению прав женщин коренных народов Латинской Америки»	Боливия (Многонациональное Государство), Гватемала, Гондурас, Панама, Перу, Эквадор	Окончательная оценка	Отлично
	Оценка проекта «Безопасный город для женщин и детей: Кито»	Эквадор	Окончательная оценка	Удовлетворительно
	Включение методов составления бюджета с учетом гендерных факторов в программу повышения эффективности помощи: заключительная оценка по завершении программы, сентябрь 2012 года	Глобальный масштаб	Окончательная оценка	Отлично

<sup>a</sup> Метаоценка качества выполненных оценок проведена независимым сторонним консультантом по вопросам оценки.

<sup>b</sup> Упоминание Косово следует трактовать по смыслу резолюции 1244 (1999) Совета Безопасности.

## Приложение II

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

#### Фонд гендерного равенства

1. Фонд гендерного равенства представляет собой единственный всемирный фонд, который занимается исключительно вопросами расширения экономических и политических прав и возможностей женщин. Это партнерство с участием Структуры «ООН-женщины», региональных, национальных и местных женских организаций и правительств — пример новаторского подхода к вопросам расширения прав и возможностей женщин. С 2009 года по линии Фонда выделены целевые гранты в размере свыше 55 млн. долл. США на поддержку деятельности 93 грантополучателей-партнеров в 57 странах.

2. В 2012 году Фондом были выполнены 3 оценки каталитических программ на этапе их формирования, 11 анализов оцениваемости профильных программ, 1 окончательная оценка профильной программы Фонда гендерного равенства в Камбодже и анализ оцениваемости деятельности Фонда гендерного равенства. За отчетный период в Фонде произошли существенные кадровые изменения, что привело к возникновению трудностей при выполнении оценок и даже к решению перенести выполнение нескольких запланированных оценок на 2013 год. Кроме того, в ходе вышеупомянутых оценок каталитических программ на этапе их формирования, выполнение которых было начато в 2011 году, были выявлены несоответствия требованиям Фонда в отношении качества. В связи с этим Фондом был подготовлен анализ недостатков в докладах об оценке и в процедурах управления выполнением оценок для отчетности и извлечения полезного опыта; эти доклады будут использованы Фондом для подготовки информационных материалов.

3. Фонд усовершенствовал функцию оценки с учетом опыта выполнения работ прошлого цикла. На этапе разработки программ 53 вновь отобранным грантополучателям было предложено направить 8–10 процентов выделяемых ресурсов на деятельность по оценке и 2–3 процента средств — на деятельность по контролю. Кроме того, были разработаны руководящие документы в отношении требований оценки программ, финансируемых на средства Фонда гендерного равенства, в соответствии с политикой Структуры «ООН-женщины» в области оценки.

4. По итогам окончательной оценки осуществленного в Камбодже проекта по расширению источников средств к существованию для малоимущих и ВИЧ-инфицированных женщин было установлено, что цели указанного проекта в основном достигнуты. Более 1300 женщин, инфицированных ВИЧ, прошли обучение по освоению трудовых навыков и получили небольшие дотации на организацию частной трудовой деятельности. В результате 93 процента участниц программы сообщили, что в настоящее время они имеют дополнительный заработок, что позволяет им покрывать ежедневные расходы, их материальное положение улучшилось, а также улучшились их обеспеченность продуктами питания и качество питания, — все это благодаря дополнительному доходу от частной трудовой деятельности.

5. Итоги завершающего обследования, проведенного Национальным управлением по проблемам СПИДа, свидетельствуют о том, что доля участников программы, не имеющих возможности отправить детей в школу, сократилась с 17 до 7 процентов. Кроме того, по итогам оценки было отмечено, что важным и успешным итогом проекта стало расширение доступа к услугам здравоохранения.

6. Извлечены ценные уроки, в частности было установлено следующее:

а) предоставление финансовой и технической поддержки, обеспечение доступа к услугам здравоохранения и создание благоприятных условий могут с успехом помочь женщинам, инфицированным ВИЧ, заняться трудовой деятельностью ради дополнительного заработка, что будет способствовать улучшению их жизни и жизни их семей;

б) поддержка в виде предоставления возможностей дополнительного заработка вряд ли поможет женщинам, инфицированным ВИЧ, если они относятся к беднейшим слоям населения, если у них есть иждивенцы, недостаточно средств и слабое здоровье;

в) деятельность по оказанию помощи только женщинам, инфицированным ВИЧ, может приводить к существенному росту временных и денежных затрат и для получателей помощи, и для структур, осуществляющих проект; кроме того, существует риск отчуждения других женщин, относящихся к беднейшим категориям населения целевых общин; а также

г) схема проекта с участием партнерств должна предусматривать четкую структуру совместного управления, которая содействует координации, совместному планированию и контролю, а также ответственности заинтересованных сторон.

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

7. Целевой фонд Организации Объединенных Наций по искоренению насилия в отношении женщин — это всемирный механизм выделения грантов исключительно на решение проблем насилия в отношении женщин и девочек в любых формах. Структура «ООН-женщины» осуществляет управление Фондом по поручению системы Организации Объединенных Наций, взаимодействуя с неправительственными организациями, правительствами и страновыми группами Организации Объединенных Наций. За период с 1996 года по настоящее время по линии Целевого фонда выделено более 86 млн. долл. США на реализацию 351 инициативы с охватом 128 стран и территорий. К началу 2013 года из Целевого фонда были выделены безвозмездные займы в размере 63,5 млн. долл. США на финансирование 95 программ, охватывающих 85 стран и территорий и влияющих на жизнь более 24 миллионов женщин и девочек и на деятельность более 5000 официальных и неофициальных структур.

8. Грантополучатели Целевого фонда должны оказывать содействие в выполнении оценок своей деятельности сторонними экспертами под наблюдением и при технической поддержке со стороны секретариата Целевого фонда и региональных отделений Структуры «ООН-женщины». В 2012 году выполнены окончательные внешние оценки 17 грантополучателей. В целях расширения потенциала грантополучателей для разработки программ на основе фактиче-



ских данных и деятельности по контролю и оценке в 2012 году Целевой фонд провел в Мехико пятидневный практикум по развитию потенциала для 14 грантополучателей.

9. В 2012 году Целевой фонд принял ряд мер по усилению деятельности по оценке. В целях совершенствования методов работы Фонда по контролю и оценке и расширения помощи грантополучателям была учреждена и замещена должность специалиста по контролю и оценке. Кроме того, Целевой фонд разработал руководящие документы, в которых определены минимальные требования.

10. Введена новая система учета соотношения результатов и ресурсов, в которой больше внимания уделяется достижению целей проектов. Система станет основой будущих окончательных внешних оценок грантополучателей, которые обеспечат анализ реального влияния каждого проекта на жизнь женщин и девочек.

11. Целевой фонд и Фонд гендерного равенства в настоящее время разрабатывают онлайн-систему управления грантами, в которой предусмотрен специальный модуль для учета состояния оценок проектов со стороны грантополучателей, хранения технических заданий на выполнение оценок и окончательных докладов о них, а также для обобщения и анализа финансовых данных, связанных с оценками (бюджетов и их расходования).

12. В 2012 году была завершена программа «Работа с мужчинами в целях недопущения насилия в отношении женщин: мероприятия и исследование оценки влияния по нескольким странам», которая осуществлялась организацией Instituto Promundo в Индии, Бразилии, Чили и Руанде. В рамках программы были опробованы и проанализированы различные мероприятия, в рамках которых молодые люди и мужчины занимаются предотвращением гендерного насилия, в том числе в области спорта, образования, здравоохранения, на рабочем месте. В 2012 году была проведена оценка результатов этой программы, которая показала, что в восприятии насилия в отношении женщин произошли статистически значимые изменения и что количество случаев насилия над женщинами со стороны их партнеров, о которых сообщили сами мужчины, также заметно уменьшилось. Качественные результаты также подтвердили, что насилие со стороны мужчин в отношении своих половых партнеров считается сейчас менее допустимым.

13. В Индии участники этой программы сообщили о том, что они стали реже прибегать к насилию в отношении своих половых партнеров. В Джаунпуре в течение трех месяцев количество случаев физического насилия в отношении женщин, о которых сообщили сами мужчины, снизилось с 19 процентов на момент начала обследования до 9 процентов на момент его завершения. Оценка также показала, что повышается уровень осведомленности о законодательстве, касающемся насилия в отношении женщин.

14. В Бразилии после проведения спортивной кампании, в рамках которой проводились различные семинары, мероприятия и турниры, резко уменьшилось число мужчин, считающих допустимым насилие в отношении половых партнеров. Половина участников турнира по футболу сообщили, что научились по-другому разговаривать с женщинами, а более 20 процентов из них призна-

лись, что научились сдерживаться, когда возникало желание применить насилие.

15. В Чили мероприятие, проведенное в секторе здравоохранения, показало, что поведение его участников, по их собственным словам, существенно улучшилось, в том числе и в плане постоянного использования презервативов. Результаты оценки также показали, что участники мероприятия стали гораздо уважительнее относиться к женщинам, а более 80 процентов молодых участников сообщили, что благодаря этому мероприятию они узнали, как можно решать возникающие проблемы, не прибегая к насилию.

---