



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

Distr.: General
2 October 2012
Russian
Original: English

Вторая очередная сессия 2012 года
28–30 ноября 2012 года
Пункт 2 предварительной повестки дня
Организационные вопросы

**Политика в области оценки Структуры Организации
Объединенных Наций по вопросам гендерного
равенства и расширения прав и возможностей женщин**

Резюме

В настоящем документе изложена политика Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ("ООН-женщины") в области оценки, которая вступает в силу с 1 января 2013 года. Политика определяет функцию независимой оценки Структуры "ООН-женщины" и распространяется на все инициативы, поддерживаемые Структурой "ООН-женщины", и управляемые этой Структурой фонды. Она соответствует нормам и стандартам Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ГООНО), но предназначена специально для осуществления уникального мандата и роли Структуры "ООН-женщины" по проведению оценок, имеющих отношение к сфере гендерного равенства и прав женщин, и оказанию содействия в вопросах координации, согласованности и предоставления отчетности с учетом гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций.

В этой политике сформулированы цели оценки в Структуре "ООН-женщины", определение оценки, разработанное Структурой, а также принципы и стандарты, которыми она руководствуется в своей практической деятельности. Политика охватывает как координирующую роль Структуры "ООН-женщины" в отношении общесистемной оценки Организации Объединенных Наций, касающейся вопросов гендерного равенства, так и общеорганизационную и децентрализованную оценку оперативной, нормативно-правовой и координационной работы, проводимой Структурой. В ней изложены критерии оценки, которые должны применяться Структурой "ООН-женщины" в области оценки, а также методы и параметры для выбора оценок с целью обеспечения адекватного оценочного показателя. Эта политика также направлена на управление мероприятиями по оценке и использование оценки, на создание системы обеспечения качества и развитие потенциала в области оценки. Наконец, в политике четко определены роли и обязанности



в области оценки на всех уровнях Структуры "ООН-женщины" и методы внешней оценки функции оценки и Структуры "ООН-женщины" на организационном уровне.

Исполнительный совет, возможно, пожелает:

- приветствовать разработку политики Структуры "ООН-женщины" в области оценки в соответствии с резолюциями 64/289 и 62/208 Генеральной Ассамблеи и нормами и стандартами ГООНО;
- одобрить настоящий документ, а также политическое заявление по вопросу о функции оценки Структуры "ООН-женщины";
- с удовлетворением отметить меры, принятые Структурой "ООН-женщины" для обеспечения независимой, авторитетной и полезной функции оценки;
- призвать Структуру "ООН-женщины" обеспечить соблюдение политики в области оценки путем создания механизмов для осуществления своих принципов и обязательств, увеличения потенциала в области разработки, контроля и оценки программ, а также на регулярной основе отчитываться о прогрессе, достигнутом в дальнейшем укреплении функции оценки и в улучшении использования оценки.

Введение

1. Политика, изложенная в настоящем документе, определяет функцию оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин ("ООН-женщины"). Она устанавливает основы для обеспечения функции независимой оценки, которая предоставляет убедительные доказательства результатов деятельности Структуры "ООН-женщины" по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Она также определяет роль Структуры "ООН-женщины" в общесистемной оценке и в осуществлении оценок с учетом вопросов гендерного равенства и прав женщин в системе Организации Объединенных Наций. Эта политика распространяется на все инициативы, поддерживаемые Структурой "ООН-женщины", и на управляемые ею фонды. Она вступает в силу с 1 января 2013 года и будет обеспечиваться механизмами поддержки ее осуществления с целью обеспечения эффективности ее выполнения. Успешное осуществление политики потребует укрепления внутреннего потенциала Структуры "ООН-женщины" в области разработки, контроля и оценки.

2. Структура "ООН-женщины" была создана резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи, чтобы "оказывать всем государствам-членам по их просьбе, на всех уровнях развития и во всех регионах, консультационную и техническую поддержку в вопросах гендерного равенства, расширения возможностей женщин, прав женщин и всестороннего учета гендерного фактора". Роль Структуры "ООН-женщины" также состоит в обеспечении руководства, координации и отчетности по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций в плане более эффективной координации, согласованности и учета гендерной проблематики.

3. Стратегический план Структуры "ООН-женщины" на 2011–2013 годы, утвержденный Исполнительным советом, налагает на Структуру обязательства по разработке политики в области оценки, которая будет определять ее функцию оценки. Таким образом, стратегический план соответствует резолюциям Генеральной Ассамблеи 2004 и 2007 годов по вопросу трехгодичного всеобъемлющего обзора политики, которые призывают к разработке и осуществлению норм и стандартов Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ГООНО) соответственно в системе Организации Объединенных Наций. Политика также соответствует документу "Положения и правила, регулирующие планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки" (ST/SGB/2000/8) и предлагаемым изменениям к финансовым положениям и правилам Структуры "ООН-женщины" (UNW/2012/6).

4. Оценка в Структуре "ООН-женщины" выступает как способ осуществления программ по всестороннему учету гендерной проблематики и норм и принципов, изложенных в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, в Пекинской платформе действий, в Целях развития тысячелетия, в согласованных выводах 1997/2 и резолюции 2011/5 Экономического и Социального Совета, а также в политике Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и в соответствующем общесистемном плане действий Организации Объединенных Наций. В частности, осуществление политики Структуры "ООН-женщины" в области оценки

будет соответствовать будущему четырехгодичному всеобъемлющему обзору политики, резолюциям по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, общесистемной оценке и показателю оценки эффективности общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций с учетом гендерных факторов.

Цель и определение оценки в Структуре "ООН-женщины"

5. Оценка в рамках Структуры "ООН-женщины" ведется по трем основным и одинаково важным целям, которые вместе направлены на общее обеспечение результативности деятельности. Во-первых, она является средством для иллюстрации отчетности перед заинтересованными сторонами, включая женщин, которые являются правообладателями и носителями обязанностей, в вопросах повышения результативности деятельности (например, перед руководящими органами, донорами и правительствами стран-партнеров, родственными учреждениями Организации Объединенных Наций и бенефициарами Структуры "ООН-женщины" во всем мире). Во-вторых, она обеспечивает надежные и достоверные данные для принятия решений по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с целью улучшения результатов деятельности. В-третьих, она в значительной степени способствует изучению нормативно-правовой, оперативной и координационной работы в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в существующей базе знаний, включая знания о том, как добиться большей согласованности между нормативно-правовой и оперативной работой в этой области.

6. Структура "ООН-женщины" придерживается определения оценки, данного Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ГООНО)¹, но включает в него напрямую принципы гендерного равенства, права женщин и расширение прав и возможностей женщин². Оценка в Структуре "ООН-женщины" определяется как систематическое и беспристрастное суждение, которое обеспечивает надежную и достоверную информацию на основе имеющихся данных о том, в какой степени мероприятие³ завершилось успехом (или неуспехом) относительно запланированных и незапланированных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Как метод, сама оценка также является средством содействия обеспечению гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин путем включения

¹ Нормы ГООНО определяют оценку как "как систематическое и, насколько это возможно, беспристрастное суждение о деятельности, проекте, программе, стратегии, политике, проблеме, теме, секторе, области деятельности, институциональных результатах и т. д. Она ориентируется на ожидаемые и достигнутые результаты, рассматривает цепочку результатов, процессы, контекстуальные факторы и причинно-следственные связи, с тем чтобы понять, является это достижением или отсутствием такового. Она нацелена на определение актуальности, результативности, эффективности, действенности и осуществимости мероприятий и вкладов организаций системы Организации Объединенных Наций. Оценка должна обеспечить информацию на основе имеющихся данных, которая является достоверной, надежной и полезной, позволяя своевременно учитывать полученные данные, рекомендации и извлеченные уроки в процессе принятия решений организациями системы Организации Объединенных Наций и ее членами".

² В соответствии с резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи, на основании которой была создана Структура "ООН-женщины".

³ Термин "мероприятие" определяется в широком смысле слова: проект, программа, стратегия, план, политика, сектор, тема, оперативная или институциональная сфера и т. д.

гендерного измерения и проблематики прав женщин в подходы, методы, процессы и цели в области оценки. Таким образом, действия в области оценки являются не только важным фактором позитивных изменений в деле обеспечения равенства мужчин и женщин и расширения прав и возможностей женщин, но и направлением, в каком осуществляется сам процесс в области оценки, что расширяет права и возможности заинтересованных сторон.

7. В частности, учитывающие аспекты гендерного равенства и прав женщин методы оценки анализируются, если мероприятия:

a) руководствовались соответствующими международными (национальными и региональными) нормативными рамками для обеспечения гендерного равенства и прав женщин, осуществления общесистемных мандатов и организационных целей Организации Объединенных Наций;

b) анализировали и затрагивали структуры, порождающие неравенство, которое испытывают женщины, мужчины, девочки и мальчики, и особенно лица, подвергающиеся различным формам социальной изоляции;

c) обеспечивали максимум участия и вовлечения (по отношению к правообладателям и носителям обязанностей) в процессы планирования, разработки, осуществления и принятия решений;

d) изыскивали возможности для достижения надежных и устойчивых результатов путем расширения прав и возможностей и укрепления потенциала женщин и групп правообладателей и носителей обязанностей;

e) вносили вклад в достижение кратко-, средне- и долгосрочных целей (или недостижение таковых) путем рассмотрения цепочки результатов, процессов, контекстуальных факторов и причинно-следственных связей с использованием анализа гендерных факторов и прав.

8. Оценка связана, но вместе с тем отличается от четырех других контрольных и организационных функций, выполняемых в Структуре "ООН-женщины", которыми являются:

a) *аудит*, который в основном касается оценки адекватности управленческого контроля для обеспечения экономичного и эффективного использования ресурсов; охраны средств; достоверности финансовой и другой информации; соответствия положениям, правилам и проводимой политике; эффективности управления рисками; а также адекватности организационных структур, систем и процессов. Основная задача аудита заключается, главным образом, в контроле за соблюдением установленных требований, в то время как оценка ориентирована на результаты и углубленное понимание того, что работает, почему работает и как работает. В оценках может использоваться информация об эффективности программ, полученная при проведении аудиторских проверок;

b) *мониторинг*, который является непрерывной программной функцией управления, призванной обеспечить предоставление регулярной информации о предварительных показателях прогресса (или его отсутствия) в достижении намеченных результатов. Он обычно приравнивается к представлению отчетности, так как является одним из основных способов сбора информации. В то время как мониторинг в основном касается того, правильно ли выполняется программа, оценка касается того, выполняются ли программой именно те функции, которые нужны, почему и как были достигнуты запланированные и

незапланированные результаты, есть ли более эффективные способы достижения результата и являются ли достигнутые результаты устойчивыми;

с) *управление знаниями*, которое представляет собой систематический и комплексный процесс создания, анализа, хранения и распространения ресурсов знаний. Результаты оценки и извлеченные уроки являются исходными данными для организационного обучения и, следовательно, вводятся в системы управления знаниями;

д) *социальные исследования*, которые представляют собой систематический и глубокий анализ социальных явлений, специально предназначенный для того, чтобы развивать или способствовать развитию эмпирических знаний. Поскольку в оценке используются традиционные методы социальной науки сбора и анализа данных и она может способствовать накоплению знаний, ее основная цель состоит в поддержке управления знаниями путем оказания содействия в вопросах организационной отчетности, принятия решений и обучения. Социальные исследования зачастую являются основным источником информации для проведения оценок.

Руководящие принципы и стандарты в области оценки

9. Ряд принципов, которыми руководствуются при планировании деятельности по оценке, проведении оценки и принятии последующих мер по ее итогам, в совокупности должны обеспечить, чтобы во всех процессах оценки были отражены: а) общие нормативно-правовые, оперативные и координационные функции Структуры "ООН-женщины" как органа в рамках системы Организации Объединенных Наций; б) обязательства Структуры "ООН-женщины" по проведению оценок с учетом гендерного равенства и прав женщин; с) согласованность с нормами и стандартами ГООНО, с Руководящими этическими принципами ГООНО и руководством "Отражение проблематики прав человека и гендерного равенства при проведении оценки: разработка пособия ГООНО". При проведении оценок в Структуре "ООН-женщины" должны соблюдаться следующие принципы:

а) *Ответственность и руководство на национальном уровне*. Оценка должна быть страновой. Она должна планироваться и проводиться с целью обеспечения национальной ответственности и руководства процессами оценки на национальном уровне со стороны правообладателей и носителей обязанностей. С этой целью она должна содействовать развитию потенциала для проведения оценки с учетом гендерного равенства и прав женщин.

б) *Система координации и согласованности по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин*. Оценка должна быть общесистемной и, насколько это возможно, проводиться во взаимодействии с родственными учреждениями Организации Объединенных Наций в качестве средства обеспечения координации и согласованности по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В ходе оценки нужно систематически анализировать, как улучшить координацию и согласованность по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, особенно в отношении нормативно-правовой и оперативной работы в этой области.

с) *Нововведения.* Оценка должна быть направлена на выявление и освещение нововведений в работе Структуры "ООН-женщины" по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Следует также применять инновационные подходы и методы в области оценки, которые способны полнее отразить сложный и долгосрочный характер достижения результатов в этих вопросах.

д) *Справедливое соотношение сил и расширение прав и возможностей женщин.* Оценка должна проводиться с пониманием контекстных полномочий и гендерных отношений. Процесс должен быть направлен на расширение прав и возможностей женщин и уязвимых групп.

е) *Участие и вовлечение.* Процессы оценки должны обеспечить участие заинтересованных сторон, которое является одновременно целевым и всеобщим, принимая во внимание имеющийся объект оценки. В частности, анализ заинтересованных сторон должен проводиться и планироваться с учетом дополнительного времени и ресурсов, необходимых для обеспечения участия всех соответствующих заинтересованных групп, особенно женщин, которые сталкиваются с препятствиями в плане участия.

ф) *Независимость и беспристрастность.* Функция оценки должна выполняться отдельно от других функций управления, с тем чтобы она была достоверной и свободной от чрезмерного влияния и служила основой для составления беспристрастных и прозрачных отчетов. Оценки должны демонстрировать беспристрастность и быть свободными от любого конфликта интересов или предвзятости. При их проведении должны обеспечиваться полный доступ к информации, касающейся объектов оценки, и свобода выражения мнений.

г) *Прозрачность.* Оценки должны проводиться открыто путем проведения консультаций с основными заинтересованными сторонами. Планы проведения оценок, технические задания и отчеты должны быть доступны для общественности, с тем чтобы повысить прозрачность деятельности Структуры "ООН-женщины" в вопросах эффективности и управления результатами.

h) *Качество и достоверность.* Оценки должны проводиться на систематической основе⁴ с применением обоснованных подходов и методов с целью обеспечения качества и достоверности результатов, рекомендаций и выводов. Отчеты об оценке должны быть полными и сбалансированными. В этой связи механизм обеспечения качества будет оказывать содействие лицам, проводящим оценку и управляющим ею.

i) *Преднамеренность и использование оценки.* Планирование оценки говорит о явном намерении использовать ее цели и результаты для улучшения работы Структуры "ООН-женщины" или системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, способствуют расширению знаний в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и/или способствует более широкому процессам в системе Организации Объединенных Наций. Это требует надлежащего расчета по времени оценок, а также планов распространения оценок,

⁴ В соответствии с нормами и стандартами ГООНО, руководящими указаниями по оценке Структуры "ООН-женщины", кодексом поведения ГООНО и этическими стандартами, применяемыми при проведении исследований.

ответных мер руководства и планов действий, которые отражают первоначальные намерения.

j) *Этические нормы.* Специалисты по оценке должны быть честными и порядочными в личном и профессиональном плане и соблюдать руководящие этические принципы ГООНО при проведении оценки и кодекс поведения ГООНО при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций с целью соблюдения прав лиц, участвующих в осуществлении оценки⁵. Лица, проводящие оценку, должны проявлять чуткость в вопросах культуры и обращать особое внимание на протоколы, кодексы и рекомендации, которые могут сыграть важную роль в их отношениях с женщинами⁶.

Координация Структурой "ООН-женщины" работы по общесистемной оценке в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций

10. Создание и мандат Структуры "ООН-женщины" были прямым ответом государств-членов с целью содействия реформе Организации Объединенных Наций по повышению слаженности работы в системе Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Мандат направлен на ликвидацию недостатков, которые были выявлены во всех системах, связанных с вопросами гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, включая недостаточную координацию между учреждениями Организации Объединенных Наций, недостаточную согласованность между нормативно-правовой и оперативной работой, отсутствие подотчетности и отсутствие полномочий. В ходе всеобъемлющего обзора механизма общесистемной оценки⁷ также было отмечено отсутствие структуры для включения проблематики гендерного равенства в общесистемную оценку и была выражена надежда на то, что Структура "ООН-женщины" будут активно содействовать включению проблем гендерного равенства в общесистемную оценку.

11. Таким образом, Структура "ООН-женщины" играет важную роль в содействии оценке прогресса, достигнутого в выполнении обязательств системы Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, особенно в создании Координационного совета руководителей по проведению общесистемной политики по вопросам гендерного равенства и расширения возможностей женщин и связанного с этим Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций⁸. Она бу-

⁵ См. "Руководящие этические принципы ГООНО" и "Кодекс поведения ГООНО при проведении оценок в системе Организации Объединенных Наций".

⁶ Например, публикация Всемирной организации здравоохранения "Женщина на первом месте: рекомендации по соблюдению этики и обеспечению безопасности в исследовании бытового насилия в отношении женщин" и "Рекомендации ВОЗ по вопросам соблюдения этики и обеспечения безопасности при проведении интервью с женщинами, пострадавшими от торговли людьми".

⁷ См. "Независимый механизм общесистемной оценки: всеобъемлющий обзор существующей организационной структуры по общесистемной оценке оперативной деятельности в целях развития системы Организации Объединенных Наций", резолюция Генеральной Ассамблеи 64/289, март 2012 года.

⁸ См. "Общесистемный план действий по проведению в жизнь предложенной КСР Организации Объединенных Наций политики по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин" (Структура "ООН-женщины").

дет содействовать выполнению обязательств и представлению отчетности по оценке показателей эффективности планов с учетом гендерных факторов.

12. Структура "ООН-женщины" будет способствовать обеспечению слаженности, координации и отчетности в системе Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на основании общесистемной оценки и совместной оценки путем:

- оказания активного содействия Группе Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, региональным и страновым группам по вопросам оценки;
- поощрения мероприятий по совместной оценке по вопросам гендерного равенства и общесистемной подотчетности на глобальном, региональном и страновом уровнях;
- содействия созданию потенциала в области оценки с учетом гендерных факторов в рамках системы Организации Объединенных Наций;
- создания доказательной базы знаний о гендерном равенстве.

13. В частности, на глобальном уровне общесистемная оценка будет использоваться для устранения недостатков в области подотчетности, выявленных по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, региональные и страновые отделения будут также содействовать координации по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в рамках системы Организации Объединенных Наций путем участия в совместной оценке, в оценке Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, в оценках в рамках инициативы "Единство действий" и в любой соответствующей общесистемной оценке, проводимой на региональном и страновом уровнях.

Оценки в Структуре "ООН-женщины"⁹

14. В ходе оценок анализируется оперативная работа Структуры "ООН-женщины", проводимая на глобальном, региональном и страновом уровнях, работа по оказанию нормативно-правовой поддержки, проводимая Структурой, и ее координирующая роль в системе Организации Объединенных Наций. Во всех оценках следует анализировать согласованность нормативно-правовой и оперативной работы.

15. Оценки в Структуре "ООН-женщины" документально подтверждают применяемые методы и достигнутые результаты, итоги и последствия; отражают связи, внутренне присущие уникальной роли Структуры "ООН-женщины", в плане оперативной, нормативно-правовой и координационной работы; а также выявляют факторы и условия, которые способствуют или препятствуют достижению результатов. Они используют инновационные подходы и смешанные методы для выявления путей, способствующих достижению зачастую сложных, нелинейных и долгосрочных целей в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на глобальном, региональном и страновом уровнях.

⁹ Типы оценок, перечисленных здесь, определены в приложении. Они подпадают под категорию самостоятельных или внутренних оценок в соответствии с документом ST/SGB/2000/8. Все они проводятся внешними независимыми квалифицированными оценщиками.

16. Оценки в Структуре "ООН-женщины" делятся на две основные категории:

а) *Общеорганизационные оценки*, являющиеся независимыми оценками, проводимыми независимым Управлением по вопросам оценки при содействии внешних оценщиков. Они используются для анализа проблем, имеющих общеорганизационное стратегическое значение для эффективности развития, организационной деятельности и согласованности нормативно-правовой и оперативной работы.

б) *Децентрализованные оценки*, проводимые внешними оценщиками, но под руководством отделов программ. Они проводятся на основе тесных консультаций или взаимодействия с национальными заинтересованными сторонами и, по мере возможности, с учреждениями Организации Объединенных Наций. Децентрализованные оценки используются для оценки значимости вопросов на уровне программ и играют важную роль в управлении результатами деятельности. Результаты оценок являются основными исходными данными для общеорганизационных оценок и оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

17. Общеорганизационные и децентрализованные оценки Структуры "ООН-женщины" предназначены для анализа оперативной, нормативно-правовой и координационной работы Структуры путем оценки стратегии/политики на организационном, тематическом, региональном, страновом и программном уровнях. Проводятся также и совместные оценки.

18. Общеорганизационные и децентрализованные оценки Структуры "ООН-женщины" проводятся на разных стадиях жизненного цикла программ и включают оцениваемость, среднесрочные оценки, окончательные оценки и метаоценки.

19. Критериями оценки являются стандарты, на основании которых выносятся оценочные суждения, и они соответствуют основным вопросам оценки. Критерии оценки Структуры "ООН-женщины" приведены в соответствие с критериями ГООНО, включая критерии, основанные на гендерном равенстве и международных принципах прав человека. Они включают актуальность, эффективность, действенность, устойчивость, результативность, комплексность, связность, охват, координацию, инновации, участие и вовлеченность, социальные преобразования, расширение прав и возможностей, а также равенство. Управление по вопросам оценки подбирает определение каждого критерия оценки для уникального мандата и роли Структуры "ООН-женщины" и разрабатывает конкретные рекомендации по использованию критериев.

20. Выбор критериев оценки для общеорганизационных и децентрализованных оценок зависит от специфики каждой оценки и определяется особенностями и условиями проводимого мероприятия, а также необходимостью сосредоточить внимание на конкретных областях исследования.

Обеспечение качества оценки и развитие потенциала

21. Управление по вопросам оценки разрабатывает и оказывает поддержку механизмам обеспечения качества оценки с целью постоянного улучшения и повышения качества и объективности общеорганизационных и децентрализованных оценок Структуры "ООН-женщины" и функции оценки в целом. Сис-

тема строится на основе норм и стандартов ГООНО, руководящих этических принципов ГООНО при проведении оценки, кодексе поведения ГООНО при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций и руководящих документов ГООНО.

22. Основные элементы механизмов обеспечения качества включают:

- руководящие указания и средства для проведения и управления общеорганизационными и децентрализованными оценками с учетом вопросов гендерного равенства и прав женщин;
- критерии качества для анализа всех отчетов об оценке Структуры «ООН-женщины»;
- коллегиальный обзор общеорганизационных и децентрализованных отчетов об оценке, методологию и функцию оценки в целом;
- метаоценку оценок Структуры "ООН-женщины";
- группы обеспечения качества оценки.

23. В целях постепенного улучшения качества оценки потенциал Структуры "ООН-женщины" в области оценки будет укрепляться на глобальном, региональном и страновом уровнях. Структура "ООН-женщины" также будет способствовать развитию потенциала в области оценки через организации системы Организации Объединенных Наций.

24. Кроме того, развитие национального потенциала в области оценки является главным компонентом в работе Структуры "ООН-женщины". Структура будет оказывать поддержку развитию национального потенциала в качестве основного элемента всех ее способов оценки. Партнерство в поддержку инициатив по оценке развития потенциала будет способствовать поддержке потенциала правительств, национальных и региональных ассоциаций и сетей по вопросам оценки с учетом оценки гендерных факторов.

25. Партнерство в области оценки и стратегия развития потенциала будут развиваться на общеорганизационном и региональном уровнях.

Планирование оценки

26. Систематические планы и бюджеты по вопросам оценки Структуры "ООН-женщины" реализуются в форме двухлетних общеорганизационных планов по оценке и двухлетних децентрализованных комплексных планов по вопросам контроля, оценки и исследований¹⁰.

27. Как следует из таблицы 1, восемь основных параметров с двумя уровнями приоритета, выбранных для проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок, предназначены для охвата оценкой основных направлений работы и организационной деятельности Структуры "ООН-женщины". При планировании оценки приоритет будет отдаваться результатам стратегического уровня и, кроме того, будут учитываться параметры значительных капиталовложений. Исполнительный совет также может попросить провести оценку на основе этих параметров.

¹⁰ См. стратегический план Структуры "ООН-женщины".

Таблица 1
Восемь параметров для оценки присвоенных приоритетов

Первый приоритет	<ol style="list-style-type: none"> 1. Актуальность объекта оценки. Является ли объект оценки социально-экономическим или политическим приоритетом для мандата и роли Структуры "ООН-женщины"? Является ли он одним из ключевых приоритетов стратегического плана или годового плана работы? Является ли он географическим приоритетом Структуры "ООН-женщины", например, в отношении уровня гендерного неравенства и положения женщин в стране? 2. Риск, связанный с проведением мероприятия. Являются ли относящиеся к мероприятию политические, экономические, финансовые, структурные и организационные факторы, которые представляют потенциально высокий риск недостижения результата, достаточными для принятия решения, или для этого требуются дополнительные доказательства? 3. Значительные капиталовложения. Следует ли рассматривать это мероприятие как мероприятие, требующее значительных капиталовложений, если исходить из общего портфеля учреждения (более одной трети)?
Второй приоритет	<ol style="list-style-type: none"> 4. Требования к подотчетности заинтересованных сторон. Запрашивают ли заинтересованные стороны проведение оценки специально (например, через требования доноров о прямом финансировании и софинансировании)? Может ли быть удовлетворена просьба на основании оценки, которая уже запланирована? 5. Потенциал для повторения и расширения масштабов мероприятия. Может ли оценка предоставить информацию, необходимую, чтобы установить факторы, требуемые для успеха мероприятия, и определить возможность его повторения или расширения его масштабов? Является это мероприятие пробным и/или является новаторской инициативой? 6. Потенциал для совместной оценки или для оценки Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ). Предоставляет ли оценка четкую возможность оценить мероприятие совместно с другими партнерами (страновые группы Организации Объединенных Наций, национальные правительства и т. д.) или провести оценку в рамках оценки ЮНДАФ, чтобы избежать дублирования и способствовать координации действий?
Сквозная оценка (применяется во всех приоритетных оценках)	<ol style="list-style-type: none"> 7. Возможность проведения оценки. Имеет ли орган, обеспечивающий функции оценки, достаточно финансовых и людских ресурсов для проведения высокого качества оценки или управления ею в указанные сроки? Достаточно ли высока оцениваемость мероприятия для проведения углубленного исследования, на основании которого можно сформулировать выводы, рекомендации и извлечь уроки? 8. Пробелы в знаниях. Поможет ли оценка восполнить имеющиеся пробелы в знаниях в вопросах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин?

28. Планирование общеорганизационных и децентрализованных оценок в Структуре "ООН-женщины" осуществляется в соответствии с требованиями, изложенными в таблице 2.

Таблица 2
Требования к оценке в Структуре "ООН-женщины"

	<i>Тип оценки</i>	<i>Цель</i>	<i>Ответственный орган</i>
Общеорганизационные оценки	Оценка в области стратегии и политики	Не менее одной оценки на протяжении жизненного цикла стратегического плана, дополнительная оценка при наличии мандата и средств	Управление по вопросам оценки
	Оценка организационной деятельности	Не менее одной оценки на протяжении жизненного цикла стратегического плана ^a	Управление по вопросам оценки
	Оценка в области нормативно-правовой поддержки	Не менее одной оценки на протяжении жизненного цикла стратегического плана	Управление по вопросам оценки
	Оценка тематической области	Не менее одной оценки по каждой тематической цели стратегического плана на протяжении его жизненного цикла ^b	Управление по вопросам оценки
Общеорганизационные или децентрализованные оценки	Региональная кластерная/ тематическая оценка	Не менее одной кластерной/тематической оценки в каждом из пяти регионов на протяжении жизненного цикла стратегического плана	Управление по вопросам оценки или региональное отделение
	Оценка на страновом уровне ^c	Не менее одной оценки на страновом уровне на протяжении жизненного цикла страновой программы/плана; проведение оценки должно координироваться, чтобы ориентироваться на оценку Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития или включать ее в оценку Рамочной программы, где это возможно ^d	Управление по вопросам оценки или региональное отделение управление
Децентрализованные оценки	Оценка программ	<p>Для обеспечения удовлетворительного охвата оценкой портфеля учреждения^e, отдавая приоритет значительным капиталовложениям, рекомендуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> оценивать программы, бюджет которых равен или превышает треть общего портфеля учреждения. <p>При отсутствии программы, бюджет которой равен или превышает треть общего портфеля учреждения, рекомендуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> оценивать ряд программ (по кластерному признаку или на индивидуальной основе), бюджет которых в совокупности составляет не менее трети общего портфеля учреждения. <p>Оценку также рекомендуется проводить:</p> <ul style="list-style-type: none"> если обязательство было взято для основных заинтересованных сторон (доноров, государств-членов, бенефициаров и т. д.); для всех стратегических экспериментальных инициатив, которые предназначены для повторения и расширения масштабов мероприятия. 	Страновое отделение, региональное отделение, отделение штаб-квартиры ^e

^e Инвестиционный портфель учреждения определяется как общая сумма основных и неосновных ресурсов.

		Согласование с оценками на страновом уровне: <ul style="list-style-type: none"> • окончательные и среднесрочные оценки программ будут планироваться таким образом, чтобы их выводы были доступны и могли включаться в оценки на страновом уровне, включая оценки Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. 	
--	--	--	--

- ^a Учитывая короткий период, охватываемый первым стратегическим планом Структуры "ООН-женщины", приоритетность оценок организационной деятельности и оценок в области нормативно-правовой поддержки будет необходимо привести в соответствие с параметрами планирования (пункт 27).
- ^b В течение первого цикла (2012–2013 годы) стратегического плана Структуры "ООН-женщины" оценки всех тематических целей могут оказаться невозможными из-за отсутствия времени для сбора агрегированных результатов.
- ^c Оценки на страновом уровне проводятся многострановыми отделениями, которые, в случае необходимости, могут синхронизировать свою работу со страновыми отделениями.
- ^d Ограниченное число экспертиз оцениваемости и/или оценок стратегических записок/годовых планов работы будут проводиться Управлением по вопросам оценки/или региональными отделениями течение 2013 года начиная с тех стран, которые имеют полное делегирование полномочий.

29. Планы Структуры "ООН-женщины" в области оценки должны выходить за рамки вышеуказанных требований к оценке, если доказана их необходимость и имеется потенциал для проведения оценки.

30. Выделение средств на выполнение этих требований к оценке будет включаться в общий процесс планирования и формирования бюджета. Рекомендуемый минимальный уровень капиталовложений, выделяемых на оценку, должен составлять 3 процента от общего бюджета на реализацию плана/программы. Дополнительно к этому от 3 до 10 процентов от общего бюджета на реализацию программы должны быть выделены на мониторинг, что подчеркивает важность мониторинга не только для управления программой, но и для эффективности оценки.

Управление оценкой

31. Управление оценкой в Структуре "ООН-женщины" осуществляется в соответствии с установленными стандартами качества и методами, разработанными Управлением по вопросам оценки, с целью обеспечения независимой, высококачественной и авторитетной оценки и подготовки выводов и рекомендаций и извлечения уроков по ее результатам. Проведение общеорганизационных и децентрализованных оценок и управление ими должно осуществляться с соблюдением этих стандартов и методов и подвергаться тщательному анализу.

32. Протоколы управления оценкой включают в себя:

- осуществление анализа оцениваемости мероприятия, в том числе в части гендерного равенства и прав женщин;
- анализ заинтересованных сторон, в том числе различных групп женщин и мужчин, которые являются как правообладателями, так и носителями обязанностей;
- разработку технического задания коллективными усилиями;

- конкурсный отбор на прозрачной основе специалистов по оценке/групп по оценке, имеющих соответствующий опыт работы в области гендерного равенства и прав женщин;
- обеспечение общего участия заинтересованных сторон в процессе, включая состав и руководство контрольных групп по оценке, в которые входят женщины, являющиеся как правообладателями, так и носителями обязанностей;
- методы гарантии качества, установленные для промежуточных и конечных результатов;
- разработку и выделение средств для планов по распространению результатов оценки, которые предназначены для доведения информации до широкого круга заинтересованных сторон;
- оказание поддержки в разработке ответных мер руководства и планов действий путем проведения консультаций с заинтересованными сторонами.

33. В публикации Структуры "ООН-женщины" "Справочное пособие для руководителей по вопросам гендерного равенства и прав человека и их оценки" изложены методы, необходимые для управления всеми фазами процесса оценки – подготовкой, осуществлением и последующей деятельностью/использованием. Пособие ГООНО "Отражение проблематики прав человека и гендерного равенства при проведении оценки: разработка пособия ГООНО" также является основным справочным документом для проведения всех оценок в Структуре "ООН-женщины".

Использование оценки для улучшения положения в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

34. Выводы и рекомендации, сформулированные в ходе оценки, и извлеченные уроки используются для улучшения организационной и общесистемной деятельности системы Организации Объединенных Наций в областях гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и улучшения согласованности нормативно-правовой и оперативной работы в этих областях. В частности, оценка предоставляет основные исходные данные для:

- a) совершенствования норм по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин межправительственными организациями, такими как Комиссия по положению женщин;
- b) оказания поддержки Исполнительному совету Структуры "ООН-женщины" в выполнении им роли контрольного и утверждающего органа;
- c) планирования, проектирования, реализации, мониторинга и оценки:
 - i) планов, политики, стратегий и программ/проектов Структуры "ООН-женщины";
 - ii) страновых программ инициативы "Единство действий" и Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития;

- iii) общесистемной политики, планов и программ действий Организации Объединенных Наций;
- iv) международных, региональных и национальных планов, стратегий и целей;
- v) укрепления общесистемных координационных механизмов по вопросам гендерного равенства;
- vi) общесистемных процессов оценки;
- vii) разработки подходов и методологии в области оценки с учетом гендерных факторов;
- viii) управления знаниями и научно-исследовательскими инициативами.

35. Использование оценки осуществляется через обязательную разработку ответных мер руководства и планов действий по результатам всех независимых оценок в течение шести недель завершающей стадии составления отчетов об оценке. Для совместных оценок ответные меры руководства и планы действий должны разрабатываться совместно¹¹.

36. Эта политика будет дополняться системой, нацеленной на осуществление глобальной отчетности и контроля использования оценки, которая будет применяться независимым Управлением по вопросам оценки для контроля и подготовки ежегодных отчетов о состоянии дел с разработкой ответных мер руководства и планов действий для Исполнительного совета.

37. Использование результатов оценки возлагается на всех руководителей и сотрудников. В рамках Структуры "ООН-женщины" оно осуществляется через систему организационных стимулов, включения в систему служебной аттестации и инвестиций в развитие потенциала в области оценки. Исполнительный совет также несет ответственность за анализ и использование результатов оценки в своей работе.

38. В более широких рамках системы Организации Объединенных Наций и международного сообщества использование имеющейся информации об оценке по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин осуществляется путем создания и поддержания платформ знаний, касающихся оценок по вопросам гендерного равенства.

Раскрытие и распространение информации

39. Структура "ООН-женщины" демонстрирует свои обязательства в вопросах публичной отчетности и обмена знаниями путем предания гласности всех планов по оценке, технических заданий на проведение независимой оценки, окончательных отчетов об оценке и ответных мер руководства или планов действий через централизованный, базирующийся на интернет-технологиях и открытый для общего доступа Центр оценочных ресурсов Структуры "ООН-женщины".

¹¹ Структура "ООН-женщины" должна разработать ответные меры в одностороннем порядке в тех случаях, когда не представляется возможным подготовить совместные ответные меры руководства или планы действий.

40. План по общеорганизационной оценке и разделы планов по вопросам контроля, оценки и исследований рассылаются в течение одного месяца со дня их утверждения. Техническое задание на проведение оценки, отчеты и ответные меры руководства и планы действий рассылаются в течение шести недель по их завершении; окончательные отчеты об оценке должны обнародоваться одновременно с соответствующими ответными мерами руководства и планами действий. Конечные результаты оценки рассылаются после завершения работы.

41. Структура "ООН-женщины" осознает, что обнародование информации через Центр оценочных ресурсов само по себе не является достаточным для содействия использованию оценочной информации и недостаточно для обеспечения доступа к ней широкого круга заинтересованных сторон. Поэтому в настоящее время разрабатывается стратегия распространения информации и ищутся средства для проведения всех независимых оценок. Они направлены на повышение эффективности использования и создания благоприятных условий для проведения оценок путем:

- разработки специализированных информационных продуктов;
- устранения барьеров для доступа к информации основных установленных обладатели прав и носители обязанностей, в частности женщин;
- использования инновационных методов распространения;
- разработки методических указаний по проведению оценки с учетом вопросов гендерного равенства и прав женщин.

Функции и сферы ответственности в области оценки

42. В сферу ответственности всех сотрудников Структуры "ООН-женщины" входит соблюдение принципов этой политики и повышение культуры проведения оценок с учетом гендерного равенства и прав женщин, исходя из своих соответствующих функций как в рамках Структуры "ООН-женщины", так и в более широких рамках системы Организации Объединенных Наций.

43. Поскольку Структура "ООН-женщины" является органом, недавно созданным в системе Организации Объединенных Наций, ее региональная архитектура формировалась поэтапно в ходе выполнения стратегического плана на 2011–2013 годы. Специфические функции и вопросы подотчетности, определенные для проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок, являются отражением этого процесса.

44. Исполнительный совет Структуры "ООН-женщины" будет утверждать политику в области оценки и будет информироваться о планах проведения общеорганизационных оценок, об осуществлении общеорганизационных оценок и о соответствующих ответных мерах руководства. Он будет узнавать о состоянии дел и о планах проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок, ответных мерах руководства и планах действий из ежегодного отчета об оценке, который готовится независимым Управлением по вопросам оценки. Исполнительный совет может также попросить провести общеорганизационную оценку на основе восьми параметров, определенных в политике, в том числе совместные оценки с другими учреждениями Организации Объединенных Наций. В частности, он будет:

- анализировать и обсуждать план общеорганизационной оценки;
- обсуждать основные результаты, полученные в ходе общеорганизационных оценок, и изучать их последствия для стратегического управления Структуры "ООН-женщины";
- информироваться о выводах оценки и рекомендациях по оценке при осуществлении им своих контрольно-надзорных и разрешительных функций в соответствии с политикой и стратегиями Структуры "ООН-женщины";
- создавать специальные рабочие группы для обсуждения результатов оценки.

Кроме того, отдельные члены Исполнительного совета могут принимать участие в работе контрольных групп, созданных для проведения выбранных общесистемных оценок.

45. Комиссия по положению женщин и другие межправительственные органы могут учитывать выводы, рекомендации и уроки, извлеченные из оценок Структуры "ООН-женщины", при проведении своей политики.

46. Директор-исполнитель несет ответственность за результаты деятельности Структуры "ООН-женщины" и является главным сторонником оценки в рамках Структуры. Она или он будет выражать политическую волю и создавать благоприятные условия для повышения культуры оценки. Она или он несет ответственность за обеспечение независимости Управления по вопросам оценки и с этой целью назначает компетентного руководителя/директора по вопросам оценки и следит за тем, чтобы Управление было надлежащим образом укомплектовано персоналом и имело необходимые средства для выполнения своей роли в оценке в Структуре "ООН-женщины" и в координации общесистемной оценки с учетом гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она или он утверждает план общеорганизационной оценки и несет ответственность за обеспечение разработки и реализации ответных мер руководства и планов действий, соответствующих общеорганизационным оценкам, и за их представление в Исполнительный Совет. Через заместителя Директора-исполнителя она или он, в конечном счете, несет ответственность за осуществление всех децентрализованных планов по вопросам контроля, оценки и исследований и использование выводов, рекомендаций и уроков оценки в форме ответных мер руководства и планов действий. Кроме того, она или он возглавляет Комитет по оценке.

47. Выполнением функции оценки в Структуре "ООН-женщины" занимается Управление по вопросам оценки. Оно подчиняется непосредственно заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю, что обеспечивает его независимость от руководства и позволяет ему беспристрастно выполнять свою работу. В его основные обязанности входит:

- a) создание систем эффективной общеорганизационной оценки:
 - i) разработка политики и стратегии в области оценки и составление годового плана работы Управления по вопросам оценки;
 - ii) разработка плана общесистемной оценки и проведение независимых общеорганизационных оценок. Сохраняя свою независимость в процессе принятия решений, Управление по вопросам оценки разрабатывает план

общесистемной оценки, в котором будут учитываться интересы различных заинтересованных сторон (например, Исполнительного совета, страновых программ и отделений Структуры "ООН-женщины");

iii) составление ежегодного отчета об оценке для Исполнительного совета;

iv) представление стратегических результатов оценки Исполнительному совету;

v) привлечение внимания старшего руководства к вопросам, связанным с оценкой;

vi) разработка систем оценки, включая оценки обеспечения качества, планирования, обнародования информации, ответных мер руководства и планов действий и управления знаниями;

vii) поощрение использования оценки путем разработки оценочных продуктов знаний;

b) укрепление систем децентрализованной оценки:

i) разработка руководящих указаний и директив по оценке с учетом вопросов гендерного равенства и прав женщин, в том числе по критериям оценки;

ii) укрепление децентрализованных систем оценки, проведение региональных стратегических оценок и оказание прямой поддержки в вопросах планирования, проведения децентрализованных оценок, последующей деятельности по выполнению рекомендаций и использования этих оценок;

iii) проведение технических консультаций по вопросам оцениваемости программ;

iv) разработка и ведение реестра экспертных оценок в области гендерного равенства;

c) руководство координационной работой по вопросам оценки с учетом гендерных факторов в рамках системы Организации Объединенных Наций:

i) осуществление поддержки и ведение отчетности о показателях оценки Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций путем разработки руководящих указаний и оказания технической помощи;

ii) руководство и участие в работе ГООНО;

iii) содействие в работе по проведению совместных оценок и общесистемных оценок по вопросам гендерного равенства, а также руководство этой работой;

d) содействие распространению инноваций и знаний в области обеспечения гендерного равенства путем укрепления национального потенциала в области оценки:

i) создание потенциала Структуры "ООН-женщины", системы Организации Объединенных Наций и национального потенциала в области оцен-

ки с учетом вопросов гендерного равенства и прав женщин посредством оказания содействия ассоциациям по оценке и национальным системам по вопросам контроля и оценки;

ii) создание и ведение реестра оценок по вопросам гендерного равенства.

48. Для руководства Управлением по вопросам оценки назначается компетентный руководитель/директор, который отчитывается непосредственно перед Директором-исполнителем и представляет ежегодный отчет об оценке в Исполнительный совет. Она или он несет единоличную ответственность за обеспечение того, чтобы Управление по вопросам оценки отвечало высоким профессиональным стандартам в осуществлении своего плана работы и плана проведения общесистемной оценки. Она или он также несет ответственность за управление бюджетом Управления и за назначение на должности сотрудников Управления. Она или он должен отвечать требованиям ГООНО к основным профессиональным качествам в области оценки и соблюдать нормы и стандарты ГООНО, руководящие этические принципы ГООНО при проведении оценки и кодекс поведения ГООНО при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций.

49. Руководителю/директору Управления по вопросам оценки при выполнении плана работы Управления оказывают помощь специалисты по оценке, аналитики по оценке, региональные специалисты по оценке и ассоциации по оценке, которые удовлетворяют требованиям ГООНО к основным профессиональным качествам в области оценки и соблюдают нормы и стандарты ГООНО, руководящие этические принципы и кодекс поведения ГООНО при проведении оценки.

50. В частности, региональные специалисты из региональных отделений будут проводить стратегические децентрализованные оценки на региональном и страновом уровнях и руководить ими, повышая независимость процессов. Они также способствуют проведению более симбиотического обмена между системами общесистемных и децентрализованных оценок, оказывая помощь в осуществлении политики и стратегии в области оценки в своих регионах путем разработки региональных стратегий. Кроме того, они содействуют развитию потенциала сотрудников Структуры "ООН-женщины" по управлению децентрализованными оценками, оценками Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и другими процессами совместной оценки с учетом гендерных перспектив.

51. В Комитет по вопросам оценки входят члены группы старших должностных лиц, региональные директора и внешние эксперты по оценке из родственных учреждений Организации Объединенных Наций. Комитет выступает в качестве консультационного форума для Директора-исполнителя и Управления по вопросам оценки с целью дальнейшего обеспечения независимости и качества функции оценки и стимулирования использования всех оценок Структуры "ООН-женщины". Комитет по вопросам оценки собирается два раза в год для рассмотрения плана общесистемной оценки, отчетов об общесистемной оценке и соответствующих ответных мер руководства и планов действий, ежегодного отчета об оценке для Исполнительного совета и любых других важных проблем, связанных с оценкой.

52. Старшие должностные лица (заместители Директора-исполнителя, начальники управлений, региональные директора и страновые представители) поддерживают использование всех оценок в рамках Структуры "ООН-женщины" и следят за тем, чтобы для проведения децентрализованных оценок выделялись надлежащие финансовые и людские ресурсы, обеспечивающие в полной мере эффективную и действенную функцию оценки. Они несут ответственность за создание благоприятных условий для повышения культуры оценки в своей области деятельности. Они создают условия и выделяют средства, необходимые для обеспечения оцениваемости мероприятий, включая качество планирования и контроля, систем отчетности и документирования. Они несут личную ответственность за использование выводов, рекомендаций и уроков, извлеченных из оценок, проведенных по поручению своих учреждений, и из других общеорганизационных оценок или оценок, имеющих отношение к данному вопросу. Использование оценки для улучшения показателей деятельности будет включено в качестве основного элемента в аттестацию старших должностных лиц. В частности:

- Старшие должностные лица будут заблаговременно назначать координаторов по вопросам контроля и оценки и специальных должностных лиц по вопросам оценки на подготовительном этапе проведения всех децентрализованных оценок.
- Старшие должностные лица несут ответственность за разработку, реализацию и контроль ответных мер руководства и планов действий по выполнению рекомендаций децентрализованных оценок, проведенных по поручению своих учреждений, а также за подготовку отчетов о положении дел по этим вопросам через систему глобальной отчетности и контроля использования оценки.
- Региональные директора выполняют надзорные функции в отношении децентрализованных оценок в своем регионе и несут ответственность за подбор лиц и уровень их квалификация для выполнения функций оценки, в том числе за обязательный подбор специалистов по вопросам контроля и оценки или назначение координаторов по вопросам контроля и оценки.
- Отдел программ будет утверждать децентрализованные планы по вопросам контроля, оценки и исследований и оказывать поддержку в вопросах проведения децентрализованных оценок, обеспечивая оцениваемость программ путем выделения соответствующих ресурсов, оказания технической поддержки и разработки руководящих директив по вопросам развития теории обмена, совершенствования систем контроля и их осуществления, а также оценивая системы программной документации.

53. В целях выполнения планов оценки и управления оценками специалисты/координаторы по вопросам контроля и оценки координируют свою работу, оказывают поддержку и передают информацию о всей деятельности в области оценки в отдел программ, стремясь согласовывать свои действия с политикой в области оценки. Кроме того, специальные должностные лица по вопросам оценки отвечают за поддержку всестороннего управления отдельными процессами оценки, в том числе за обеспечение участия заинтересованных сторон в целом.

54. Отдел управления людскими ресурсами и отдел закупок будут осуществлять контроль за тем, чтобы во все индивидуальные или институциональные договоры с внешними оценщиками включались подписанные копии кодекса поведения ГООНО при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций.

55. Функции и обязанности, изложенные выше, будут подкреплены системой стимулирования и включением в планы индивидуальной работы и планы работы учреждения, а в официальном порядке – системой служебной аттестации.

Внешняя оценка

56. Внешняя оценка осуществления политики в области оценки будет проводиться в 2015 году. Коллегиальный обзор функции оценки будет проводиться в 2014 году для предоставления данных для обзора политики.

57. Внешняя независимая оценка Структуры "ООН-женщины" может проводиться Управлением служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций и Объединенной инспекционной группой, исходя из их соответствующих мандатов.

Приложение

Типы оценок, проводимых в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин^а

В Структуре "ООН-женщины" проводятся два основных типа оценок:

- *общеорганизационные оценки*, являющиеся независимыми оценками, которые проводятся независимым Управлением по вопросам оценки при содействии внешних оценщиков. Они используются для оценки проблем, имеющих общесистемное стратегическое значение для эффективности развития, организационной деятельности и согласованности нормативно-правовой и оперативной работы;
- *децентрализованные оценки*, проводящиеся независимыми внешними оценщиками, но под руководством отделов программ. Они проводятся на основе консультаций или взаимодействия с национальными заинтересованными сторонами и, по мере возможности, с учреждениями Организации Объединенных Наций. Децентрализованные оценки используются для анализа значимости вопросов на программном уровне и играют важную роль в управлении результатами. Их результаты являются основными исходными данными для общеорганизационных оценок и оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития.

Оценки проводятся на следующих уровнях:

- *Оценка в области стратегии/политики* – это оценка осуществления и/или контроля осуществления стратегии или политики. В ходе ее проведения анализируются вопросы планирования, согласования и долгосрочной эффективности комплекта программ в конкретной структуре.
- *Оценка в области нормативно-правовой поддержки* – это оценка работы Структуры "ООН-женщины" по оказанию поддержки в вопросах разработки норм и стандартов в конвенциях, декларациях, резолюциях, нормативно-правовой базе, соглашениях, руководствах, кодексах поведения и других стандартных установочных документах на глобальном, региональном и национальном уровнях. Нормативно-правовая работа Структуры также включает поддержку в вопросах выполнения этих документов на политическом уровне, то есть их включение в законодательство, политику и планы развития, а также их реализацию на уровне программ.
- *Оценка эффективности организационной деятельности* – это оценка организационного потенциала по эффективному управлению своими оценками для достижения результатов, своим потенциалом в плане внедрения инноваций и изменений. Она включает в себя изучение своих процессов принятия решений, организационных структур и институционального потенциала.

^а Имеются дополнительные типы оценок, которые может проводить Структура "ООН-женщины". Они будут подробно описаны и перечислены в руководстве, которое сейчас разрабатывается Управлением по вопросам оценки Структуры.

- *Тематическая оценка* – это оценка работы в какой-либо тематической области. При ее проведении анализируются различные программы по какой-либо теме с точки зрения понимания общих результатов в какой-либо области и лучшего понимания возможностей, проблем и недостатков в программах и результатах деятельности. Она может проводиться на глобальном, региональном и страновом уровнях.
- *Оценка региональной/кластерной политики* – это оценка работы Структуры на региональном уровне. Она включает в себя оценку вклада Структуры "ООН-женщины" в результаты деятельности какого-либо конкретного региона путем анализа различных программ в каком-либо регионе по конкретной теме или рассмотрения других элементов программ, таких как развитие потенциала, инновации, стратегии партнерства и результаты деятельности на региональном уровне.
- *Оценка на страновом уровне* – это систематическая оценка вклада Структуры "ООН-женщины" в результаты развития с учетом гендерного равенства на страновом уровне. Она охватывает комплекс мероприятий и их общий вклад в продвижение гендерного равенства в стране.
- *Оценка программ* – это оценка индивидуальной программы Структуры "ООН-женщины" и ее результатов.

Оценка мероприятий на любом уровне может проводиться в разные временные сроки.

- *Анализ оцениваемости* – это систематический процесс, который помогает определить, может ли мероприятие быть оценено, обоснована ли и осуществима его оценка, а также может ли она дать полезную информацию. Его цель состоит не только в том, чтобы сделать заключение о возможности или невозможности проведения оценки, но также и в том, чтобы подготовить программу для создания всех необходимых условий для оценки.
- *Среднесрочная оценка* проводится в середине жизненного цикла мероприятия. Прежде всего, она имеет формирующее значение, ориентированное на процесс. Она также может предоставить предварительные данные о достижении итоговых результатов. Поскольку она является более глубоким и объективным исследованием, чем среднесрочный обзор, ее целесообразно проводить для внесения корректив в проведение мероприятия.
- *Окончательная оценка* проводится в конце жизненного цикла мероприятия. По своему характеру она, как правило, является обобщающей оценкой и служит для оценки итоговых результатов, но окончательная оценка при этом также отражает уроки, извлеченные по результатам проведения мероприятия.
- *Метаоценка* является оценкой оценки. Это оценка, сделанная оценщиком одного или нескольких завершённых отчетов об оценке, которые были подготовлены другими оценщиками. Она используется в основном для анализа общего качества оценок по сравнению с определенными установленными стандартами и критериями. Она может проводиться в комбинации с метаанализом, который синтезирует информацию по ряду оценок, с тем чтобы выявить характерные шаблоны и тенденции.

Структура "ООН-женщины" также осуществляет совместные оценки по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также руководит их проведением.

- *Совместная оценка* определяется как оценка, которая осуществляется по совместному заказу и проводится под руководством Структуры "ООН-женщины" и, в крайнем случае, другой организации, с каждой организацией, имеющей полномочия по принятию решений по процессу оценки. Совместные оценки часто проводятся по совместным программам. В качестве основных примеров совместных оценок можно привести оценки Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и инициативы "Единство действий".
-