

**Комитет по программе и координации**

Шестидесят первая сессия

Организационная сессия, 15 апреля 2021 года

Основная сессия, 1–25 июня 2021 года*

Пункт 3 b) предварительной повестки дня**

Вопросы программ: оценка

**Инспекция функции оценки, осуществляемой Структурой
Организации Объединенных Наций по вопросам
гендерного равенства и расширения прав и возможностей
женщин (Структура «ООН-женщины»)****Доклад Управления служб внутреннего надзора***Резюме*

Отдел инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора провел эту инспекцию функции оценки, осуществляемой Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структурой «ООН-женщины»), с целью определить степень значимости и эффективности этой функции в деле поощрения подотчетности. Цель инспекции заключалась в определении того, в какой степени функция оценки может служить надежным механизмом надзора, обеспечивающим руководящим органам необходимые гарантии. Инспекция охватывала период с 1 января 2016 года по 31 марта 2019 года.

В целом политика Структуры «ООН-женщины» в области оценки была признана соответствующей задачам Структуры и высоким стандартам качества, но нуждающейся в обновлении. Согласно этой политике, подразделением, ответственным за осуществление функции оценки, являлось Управление оценки Структуры «ООН-женщины». Качество подготовки докладов об оценке в целом было высоким, при этом общеорганизационные оценки были проведены более качественно, чем децентрализованные оценки.

* Даты проведения основной сессии являются ориентировочными.

** E/AC.51/2021/1.



Подготовку большинства общеорганизационных оценок Структура «ООН-женщины» поручала сторонним исполнителям, стоимость проведения каждой из них составляла в среднем 334 000 долл. США (без учета рабочего времени сотрудников). Передавая эту деятельность на внешний подряд, Структура «ООН-женщины» в недостаточной мере использовала экспертный потенциал Независимой службы оценки и упускала возможность наращивания кадрового потенциала Службы и накопления институциональных знаний ее сотрудниками.

Надзор за выполнением функции оценки осуществлял как Консультативный комитет по надзору Структуры «ООН-женщины», так и ее Консультативный комитет по глобальной оценке. В последние годы масштабы деятельности Консультативного комитета по глобальной оценке сократились.

В начале каждого цикла осуществления стратегического плана разрабатывался план проведения общеорганизационных оценок, который в середине цикла, как правило, подвергался существенному пересмотру с учетом новых приоритетных задач и способности организации «усвоить» результаты оценки, вследствие чего план часто осуществлялся не полностью и/или с задержками. Заинтересованные стороны, включая высшее руководство, считали проведение общеорганизационных оценок важным, а их результаты — полезными в качестве фактологической базы для осуществляемых процессов управления преобразованиями.

Другие подразделения Структуры также выполнили ряд оценок, в подготовке которых в той или иной мере участвовала Независимая служба оценки.

Управление служб внутреннего надзора (УСВН) выносит четыре важные рекомендации:

1. Что касается политики и планирования, то Исполнительный директор и Директор Независимых служб оценки и ревизии Структуры «ООН-женщины» должны принять меры в целях обновления политики в области оценки таким образом, чтобы она отражала существующую организационную структуру осуществления функции оценки и приоритеты организации.

2. Директору Независимых служб оценки и ревизии следует прилагать усилия к тому, чтобы план проведения общеорганизационных оценок соответствовал приоритетным задачам, предусмотренным политикой в области оценки, и предвосхищал потребности организации, а также обеспечивать своевременное выполнение Независимой службой оценки плана проведения общеорганизационных оценок.

3. Исполнительному директору следует принять меры к тому, чтобы Независимые службы оценки и ревизии в качестве подразделения, обеспечивающего выполнение Структурой «ООН-женщины» ее функции оценки, отвечали за всю деятельность в области оценки: все общеорганизационные оценки должны проводиться силами сотрудников Структуры, а руководство оценками всех крупномасштабных инициатив должно быть вверено не осуществляющим их подразделениям, а Независимой службе оценки.

- Независимым службам оценки и ревизии следует уточнять, кто именно подготавливает доклады об общеорганизационных оценках, проведенных сторонними исполнителями, и кто несет ответственность за их содержание.

4. Что касается персонала Структуры «ООН-женщины», работающего за пределами штаб-квартиры и играющего принципиально важную роль в подготовке оценок, то Независимой службе оценки следует:

- пересмотреть функции и обязанности каждого регионального специалиста по оценке для обеспечения большей стандартизации в части их толкования и выполнения;
- развивать практику обучения сотрудников при поступлении на работу и их непрерывного инструктирования, с тем чтобы специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки четко понимали свои обязанности и были способны их выполнять.

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение и цель	5
II. Сфера охвата инспекции	5
III. Методология	6
IV. Справочная информация	7
V. Результаты инспекции.	12
A. Ресурсы, выделяемые на проведение оценок	12
B. Планирование деятельности в рамках функции оценки	13
C. Выполнение плана проведения оценок	16
D. Надзор за осуществлением функции оценки	26
E. Отчетность о проведении оценок и полезность его результатов	28
F. Контроль использования результатов оценок	28
VI. Заключение	29
VII. Рекомендации	31
 Приложения	
I. Замечания, полученные от высшего руководства Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»).	33
II. Ответ Управления служб внутреннего надзора на замечания, полученные от Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»)	35

I. Введение и цель

1. Отдел инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора на основании результатов проведенного им анализа рисков, с помощью которого были определены приоритетные задачи Секретариата на период 2019–2020 годов в области оценки программ, провел инспекцию¹ функции оценки, осуществляемой Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структурой «ООН-женщины»). Цель инспекции заключалась в том, чтобы: а) установить степень значимости и эффективности функции оценки в деле повышения подотчетности; и б) определить, в какой степени функция оценки может служить надежным механизмом надзора, обеспечивающим руководящим органам необходимые гарантии.

2. Руководство Структуры «ООН-женщины» представило свои замечания по проекту настоящего доклада (см. приложение I), на которые УСВН ответило (см. приложение II).

II. Сфера охвата инспекции

3. Инспекция охватывала период с 1 января 2016 года по 31 марта 2019 года и затрагивала три из пяти стратегических областей, фигурирующих в стратегии глобальной оценки Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы (см. таблицу 1)². Стратегия глобальной оценки была разработана в поддержку реализации стратегического плана Структуры на 2018–2021 годы³.

4. Инспекция проводилась только на предмет выполнения тех целей оценки, которые были сформулированы Генеральным секретарем⁴, включая, в частности, «определение... актуальности, эффективности и результативности деятельности Организации и отдачи от нее в сопоставлении с ее целями» и «предоставление Секретариату и государствам-членам возможности для проведения систематических обзоров»⁵.

5. Стратегические направления 3 и 4, фигурирующие в стратегии глобальной оценки на 2018–2021 годы, выходят за рамки поставленных Генеральным секретарем целей, что свидетельствует о зрелости функции оценки в Структуре «ООН-женщины». В рамках указанных направлений осуществление Структурой «ООН-женщины» функции оценки заключалось в том, чтобы возглавлять прилагаемые в системе Организации Объединенных Наций усилия по координации деятельности в области оценки с учетом гендерных аспектов и укреплению национального потенциала по оценке в интересах создания систем контроля и оценки, учитывающих гендерные аспекты. Поскольку эти два направления не имели отношения к ответственности по осуществлению надзора, они были исключены из сферы охвата данной инспекции.

¹ Inspection and Evaluation Division of the Office of Internal Oversight Services, *Inspection and Evaluation Manual* (New York, 2014), p. 17.

² UN-Women global evaluation strategy 2018–2021, p. 12. URL: www.unwomen.org/en/about-us/accountability/evaluation/governance-and-policy/evaluation-strategic-plan.

³ UNW/2017/6/Rev.1.

⁴ Организация Объединенных Наций, Положения и правила, регулирующие планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки (ST/SGB/2018/3).

⁵ Там же, положение 7.1.

Таблица 1
**Стратегические направления деятельности Структуры в области
 оценки: охват инспекцией**

<i>Стратегическое направление деятельности Структуры по оценке на 2018–2021 годы</i>	<i>Охват инспекцией</i>
1. Эффективность систем общеорганизационной оценки	Охвачено
2. Эффективность систем децентрализованной оценки	Охвачено
3. Руководство усилиями Организации Объединенных Наций по координации деятельности в области оценки с учетом гендерных аспектов	Не охвачено
4. Укрепление национального потенциала в области оценки для обеспечения работы систем мониторинга и оценки с учетом гендерных аспектов	Не охвачено
5. Расширение применения процедур оценки	Охвачено

III. Методология

6. Сбор и анализ данных проводился при помощи комбинированного подхода, в рамках которого были проведены следующие мероприятия:

а) аналитический обзор данных и документов, связанных с функцией оценки, осуществляемой Структурой «ООН-женщины»;

б) анализ выборки докладов об оценке (36 из 108 докладов, подготовленных в период с 2016 по 2018 год), их сферы охвата и ответов руководства;

с) проведение двух интернет-опросов:

i) опроса всех специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки; доля ответивших составила 51 процент, или 25 сотрудников;

ii) опроса всех представителей стран или выступающих от их имени субъектов (например, заместителей или лиц, временно исполняющих обязанности должностных лиц); доля ответивших составила 53 процента, или 35 сотрудников;

д) проведение бесед — личных или телефонных — с 41 участником соответствующих процессов, включая:

i) сотрудников Независимых служб оценки и ревизии, включая пять региональных сотрудников специалистов по оценке (10);

ii) руководителей в штаб-квартире (5);

iii) региональных директоров/заместителей директоров (6);

iv) представителей стран (6)

v) специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки (7);

vi) руководителей высшего уровня, включая Исполнительного директора (3);

vii) председателя и членов Консультативного комитета по глобальной оценке и Председателя Консультативного комитета по надзору (4);

е) наблюдение за заседаниями;

f) заседания Исполнительного совета Структуры «ООН-женщины», посвященные деятельности в области оценки: годовая и вторая очередная сессия 2019 года (июнь и сентябрь 2019 года).

7. Ограниченный характер инспекции был связан, в частности, с тем, что некоторые потенциальные собеседники были недоступны для комментариев. УСВН благодарит за сотрудничество Структуру «ООН-женщины» и ее координаторов в составе Независимой службы оценки.

IV. Справочная информация

Мандат Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»)

8. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [64/289](#) объединила мандаты четырех структур и учредила Структуру «ООН-женщины», которая начала функционировать 1 января 2011 года. Создавая Структуру «ООН-женщины», Генеральный секретарь планировал, что она будет выполнять следующие задачи:

работать над ликвидацией дискриминации в отношении женщин и девочек; расширением прав и возможностей женщин и достижением равенства между женщинами и мужчинами... Структура будет направлять и координировать работу системы Организации Объединенных Наций, ориентированную на то, чтобы обязательства в области гендерного равенства и актуализации гендерной проблематики преобразовывались в реальные действия⁶.

Руководство, внутренняя организация и управление Структуры

9. Структуру «ООН-женщины» возглавляет Исполнительный директор на уровне заместителя Генерального секретаря. Поддержку Исполнительному директору оказывают два заместителя Исполнительного директора (на уровне помощника Генерального секретаря). Деятельность Структуры охватывает осуществление подпрограммы 1 (межправительственная поддержка, координация и стратегические партнерства) и подпрограммы 2 (нормативная и программная деятельность). Помимо штаб-квартиры в Нью-Йорке, у Структуры «ООН-женщины» имеется также 6 региональных отделений, 5 многострановых отделений и 47 страновых отделений.

10. У Структуры «ООН-женщины» имеется Исполнительный совет, в состав которого входят представители 41 государства-члена, избираемые Экономическим и Социальным Советом на трехлетний срок. В ходе своих заседаний, проводимых три раза в год, Совет рассматривает и обсуждает планы проведения общеорганизационных оценок, основные результаты, полученные в ходе таких оценок, и соответствующие ответы руководства, а также ежегодный доклад Независимой службы оценки о функции оценки⁷. Начиная с 2016 года на рассмотрение Совета представляются все результаты общеорганизационных оценок, связанные с ними ответы руководства, а также доклады по итогам выполнения метаанализа.

⁶ Доклад Генерального секретаря о всеобъемлющем предложении относительно объединенной структуры по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (A/64/588), пп. 5 и 8.

⁷ UNW/2012/12, п. 44. См., например, UNW/2018/4.

Ресурсы Структуры

11. По состоянию на апрель 2019 года сметные потребности Структуры «ООН-женщины» в финансовых ресурсах составляли 448 365 300 долл. США на 2019 год и 447 851 900 долл. США на 2020 год. Приблизительно 98 процентов от сметных потребностей составляли добровольные взносы⁸.

Функция оценки Структуры

Политика в области оценки и стратегия глобальной оценки

12. Осуществление Структурой ее функции оценки регулировалось принятой Структурой «ООН-женщины» политикой в области оценки⁹ — документом, одобренным Исполнительным советом и действующим с января 2013 года. В этом документе была подробно изложена цель деятельности Структуры в области оценки и приводились критерии оценки, описание процедуры отбора тематических областей для оценки, а также функции и обязанности, связанные с проведением оценки. Независимая служба оценки заключила договор с внешним консультантом, которому было поручено пересмотреть и обновить политику, находившуюся на момент подготовки настоящего документа на рассмотрении Консультативного комитета по надзору, поскольку ожидалось, что Совет рассмотрит обновленную политику на своем заседании в июне 2020 года¹⁰.

13. В рамках этой политики были сформулированы три одинаково важные цели в области оценки: а) демонстрировать подотчетность заинтересованным сторонам; б) предоставлять достоверные и надежные данные, которые можно будет использовать для принятия решений; и с) способствовать накоплению «ценного опыта нормативной, оперативной и координационной работы»¹¹.

14. В контексте этой политики оценка в Структуре «ООН-женщины» определялась как «систематическое и беспристрастное суждение, которое обеспечивает надежную и достоверную информацию на основе имеющихся данных о том, в какой степени мероприятие завершилось успехом (или неуспехом) относительно запланированных и незапланированных результатов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин»¹².

15. Согласно этой политике, подразделением, ответственным за осуществление функции оценки, являлось Управление оценки Структуры «ООН-женщины» (ранее — Независимое управление оценки). Для того чтобы «обеспечить свою независимость», Управление должно было считываться непосредственно перед Исполнительным директором¹³. Независимому управлению оценки была поручена «разработка плана в отношении общеорганизационных оценок и проведение независимых общеорганизационных оценок»¹⁴.

16. В рамках политики проводилось различие между общеорганизационными оценками, которые «используются для оценки проблем, имеющих общесистемное стратегическое значение»¹⁵ и децентрализованными оценками, которые «используются для анализа важных вопросов на уровне программной

⁸ A/74/6 (Sect. 17), таблица 17.3.

⁹ UNW/2012/12.

¹⁰ Переписка между Отделом инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора и Независимой службой оценки от 10 марта 2020 года и 14 апреля 2020 года.

¹¹ UNW/2012/12, п. 5.

¹² Там же.

¹³ Там же, п. 47.

¹⁴ Там же, п. 47 а) ii).

¹⁵ Там же, п. 16 а).

деятельности»¹⁶. Политика предусматривала проведение в среднем не менее одной общеорганизационной оценки и порядка 13 децентрализованных (выполняемых страновыми или многострановыми отделениями) оценок в год. В ней были определены четыре типа общеорганизационных оценок: оценки в области стратегии/политики, оценки организационной деятельности, оценки вспомогательной деятельности в нормативной области и тематические оценки; при этом требовалось, чтобы оценки каждого типа проводились по крайней мере один раз за четыре года, отведенные на осуществление соответствующего стратегического плана. Кроме того, в рамках политики предусматривалось, что в течение цикла осуществления стратегического плана Независимое управление оценки должно было обеспечить проведение по меньшей мере одной региональной/кластерной оценки в каждом из пяти регионов, в которых присутствует Структура «ООН-женщины», и по меньшей мере одной страновой оценки в течение срока, отведенного на реализацию соответствующей страновой программы/плана. Инспекция охватывала циклы осуществления двух стратегических планов: плана на 2014–2017 годы и плана на 2018–2021 годы. В соответствии с указанной политикой следовало периодически проводить оценку программ.

17. В рамках политики поощрялось проведение общесистемных и совместных оценок с целью способствовать обеспечению согласованности, скоординированности и подотчетности в системе Организации Объединенных Наций в вопросах гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Общесистемные оценки на глобальном уровне призваны были устранить недостатки в системе подотчетности¹⁷.

18. В разработанном Независимым управлением оценки руководстве по проведению оценки, содержащем информацию о применении этой политики на практике, говорилось, что «Независимое управление оценки проводит общеорганизационные оценки при поддержке внешних специалистов по оценке»¹⁸. Политика предусматривала, что в тех случаях, когда Независимое управление оценки руководит оценками (а не проводит их), Управление несет ответственность за выполнение следующих задач:

- a) проведение анализа позиций заинтересованных сторон;
- b) определение круга полномочий;
- c) привлечение специалистов/группы по оценке;
- d) обеспечение общего участия заинтересованных сторон в процессе проведения оценки;
- e) осуществление процессов, предусмотренных для обеспечения качества промежуточных и конечных результатов оценки;
- f) разработка планов информирования о результатах оценки и выделение ресурсов на эту деятельность;
- g) содействие руководству в подготовке его ответа по итогам оценки и осуществлении соответствующих планов действий¹⁹.

19. В соответствии с политикой Структуре «ООН-женщины» было рекомендовано выделять по меньшей мере 3 процента своего бюджета по программам на осуществление функции оценки и дополнительно 3–10 процентов бюджета по

¹⁶ Там же, п. 16 b).

¹⁷ Там же, п. 13.

¹⁸ UN-Women, Independent Evaluation Office, “Gender responsive evaluation in UN-Women”, in *How to Manage Gender-Responsive Evaluation: Evaluation Handbook* (New York, 2015), p. 15.

¹⁹ UNW/2012/12, п. 32.

программам на цели мониторинга²⁰. Этот показатель был менее гибким по сравнению с показателем, установленным Группой Организации Объединенных Наций по оценке, которая не указала минимальный объем ресурсов²¹, и превышал объем ресурсов, предложенный Объединенной инспекционной группой, которая указала, что «имеет смысл рассмотреть возможность выделения на цели оценки средств в диапазоне 0,5–3 процента от бюджета организации»²².

20. Консультативный комитет по надзору счел показатель в размере 3 процентов высоким, «учитывая размеры организации и потребности в ресурсах на другие цели»²³. Комитет выразил пожелание, чтобы некоторая (не уточненная им) часть этих 3 процентов ресурсов была направлена на «дальнейшее укрепление систем управления... призванных способствовать снижению рисков»²⁴.

Структура функции оценки и управление

21. До января 2018 года Директор управления оценки (должность уровня Д-1) в соответствии с действовавшей политикой отчитывался непосредственно перед Исполнительным директором²⁵.

22. В Структуре «ООН-женщины» 1 января 2018 года было создано подразделение, получившее название Независимых служб оценки и ревизии и наделенное как функцией ревизии, так и функцией оценки. Для руководства этим подразделением Исполнительный директор назначил Директора (должность на уровне Д-2). Независимое управление оценки было включено в состав Независимых служб оценки и ревизии и переименовано в Независимую службу оценки²⁶. Независимую службу оценки возглавлял начальник (С-5), и в ее состав входили 6 должностей категории специалистов (2 должности С-4, 3 должности С-3 и 1 должность С-2) в штаб-квартире и брегиональных специалистов по оценке (по одному на каждое региональное отделение) на должностях класса С-4. Все региональные специалисты по оценке подчинялись непосредственно начальнику; такая организационная структура способствовала независимости и беспристрастности на региональном и страновом уровнях (см. рисунок I).

23. Консультативный комитет по надзору и Консультативный комитет по глобальной оценке консультировали Исполнительного директора по вопросам деятельности Независимых служб оценки и ревизии, а также по вопросам оценки этой деятельности. Начальник Независимой службы оценки подчинялся Директору Независимых служб оценки и ревизии, который подчинялся Исполнительному директору, что представляет собой организационную структуру, по форме противоречащую принятой политике, однако не нарушающую принцип, лежащий в ее основе (см. п. 16). Основную ответственность за работу Независимой службы оценки несет Директор Независимых служб оценки и ревизии, выполняющий надзорную роль и обладающий функциональной независимостью.

²⁰ Там же, п. 30.

²¹ Группа Организации Объединенных Наций по оценке, «Нормы и стандарты оценок» (2017 год), с. 16.

²² Объединенная инспекционная группа, Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/6), п. 77.

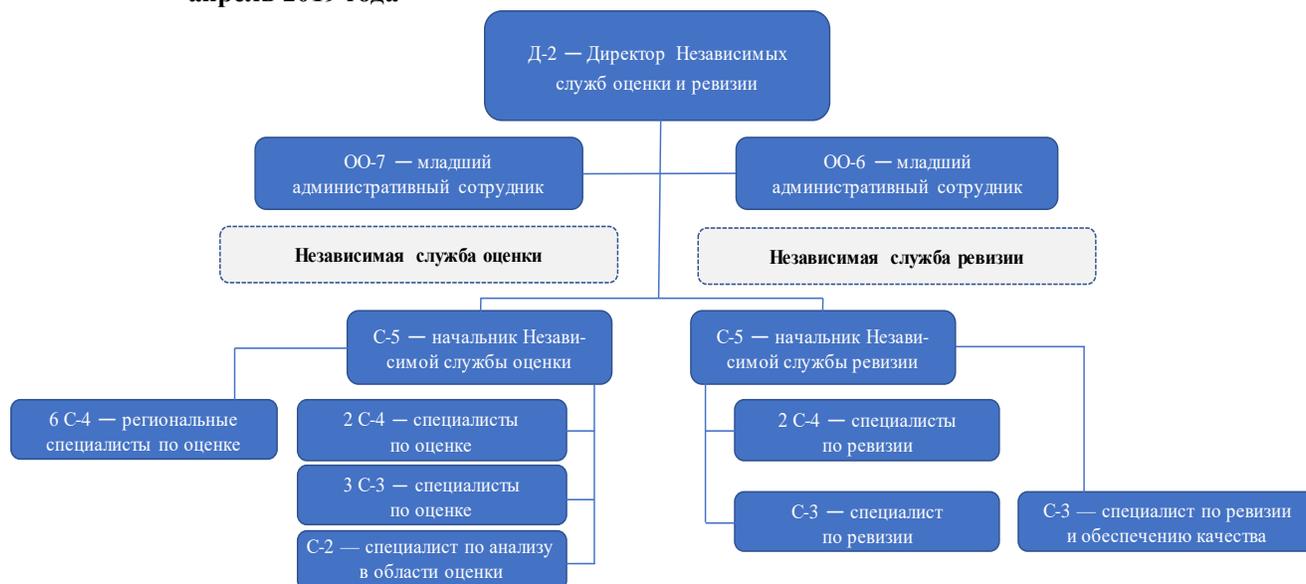
²³ Исполнительный совет Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, доклад Консультативного комитета по ревизии за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (UNW/2019/3/Add.1), п. 27.

²⁴ Там же.

²⁵ Independent Evaluation Office, Gender-responsive evaluation in UN-Women, p. 14.

²⁶ UN-Women, Charter of the Independent Evaluation and Audit Services, 1 February 2018, p. 1.

Рисунок I
Независимые службы оценки и ревизии, схема организационной структуры, апрель 2019 года



Источник: Независимые службы оценки и ревизии.

24. Создавая Независимые службы оценки и ревизии, Исполнительный директор заверил Исполнительный совет в том, что функция оценки продолжит осуществляться независимо и беспристрастно с оперативной и функциональной точек зрения. Руководство Структуры «ООН-женщины» и Совет, как представлялось, были привержены к этой высшей цели²⁷.

25. Независимая служба оценки ежегодно представляла Исполнительному совету доклад о мета-оценке, посвященный осуществлению функции оценки и содержащий обзор основных результатов, приводимых в докладах, с указанием их уровня качества. На ежегодной сессии 2019 года представители Совета просили включить в ежегодный доклад Службы информацию о том, что ее деятельность в рамках функции оценки носит независимый характер.

26. Поддержку в осуществлении функции оценки оказывали специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки на страновом, многострановом и региональном уровнях. В 2018 году в 25 страновых и региональных отделениях (43 процента) имелся сотрудник по вопросам контроля и оценки, в 30 отделениях (52 процента) имелся координатор по вопросам контроля и оценки, а в остальных 3 отделениях (5 процентов) не имелось сотрудников ни на одной, ни на другой должности²⁸.

27. В то время как «страновые отделения, многострановые отделения, региональные отделения, отделы программ и другие подразделения штаб-квартиры являются ответственными за осуществление функции децентрализованной оценки»²⁹, Независимая служба оценки была призвана содействовать

²⁷ Решения 2017/3 (см. UNW/2017/10) и 2019/6 (см. UNW/2019/10) Исполнительного совета.

²⁸ Доклад о функции оценки в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин за 2018 год (UNW/2019/4), п. 25.

²⁹ Independent Evaluation Office, *How to Manage a Gender-Responsive Evaluation: Evaluation Handbook* (2015), p. 15.

осуществлению этой функции³⁰. Работа региональных специалистов по оценке зависела от страновых отделений и региональных отделений, которые занимались составлением бюджета для проведения децентрализованных оценок, а также от страновых и региональных представителей, которые должны были утверждать доклады об оценке; такая организационная структура, возможно, ограничивала независимый характер деятельности по проведению децентрализованных оценок.

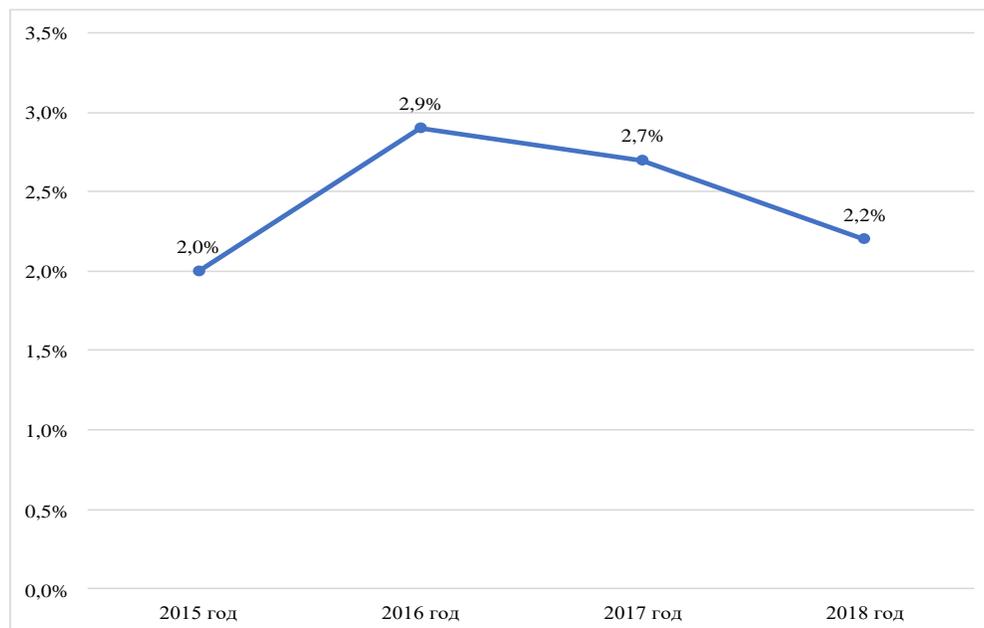
V. Результаты инспекции

A. Ресурсы, выделяемые на проведение оценок

28. В 2018 году Структура «ООН-женщины» израсходовала 6,3 млн долл. США (2,2 процента от общего объема расходов по программам) на деятельность по оценке (см. таблицу 2), при этом 2,5 млн долл. США было израсходовано на проведение децентрализованных оценок, а 3,8 млн долл. США — на деятельность Независимой службы оценки³¹. В 2018 году объем расходов уменьшился на 1,1 млн долл. США по сравнению с зафиксированным в 2016 году максимальным показателем, составлявшим 7,4 млн долл. США. Сокращение объема расходов на деятельность в области оценки в 2017–2018 годах на 461 000 долл. США почти полностью обусловлено сокращением объема расходов на деятельность Службы. Даже с учетом снизившихся расходов сотрудники Независимой службы оценки и руководители штаб-квартиры полагали, что Служба располагает достаточными, и даже обширными ресурсами³².

Рисунок II

Финансовые ресурсы, выделенные на цели осуществления функции оценки в процентах от общего объема расходов по программам



³⁰ Там же.

³¹ UNW/2019/4, таблица 3.

³² UNW/2019/3/Add.1, п. 27.

Таблица 2
**Расходы на осуществление Структурой «ООН-женщины» функции оценки,
 2014–2018 годы**
 (В долл. США)

Категория расходов	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Общий объем расходов по программам Структуры «ООН-женщины»	270 537 900	315 101 084	254 413 520	249 447 953	285 670 628
Общий объем расходов на деятельность по оценке	5 917 163	6 272 545	7 391 573	6 714 506	6 253 679
Независимая служба оценки	4 499 942	4 621 818	5 377 637	4 208 814	3 787 888
Децентрализованные оценки	1 417 221	1 650 727	2 013 936	2 505 691	2 465 791
Доля расходов на деятельность по оценке в общем объеме расходов по программам	2,2 %	2,0 %	2,9 %	2,7 %	2,2 %

Примечание: При сложении данных таблицы сумма может отличаться от указанной вследствие ошибки округления, о которой сообщалось в исходном документе, [UNW/2019/4](#), таблица 3.

В. Планирование деятельности в рамках функции оценки

План проведения общеорганизационных оценок

29. Независимое управление оценки разработало план проведения общеорганизационных оценок, рассчитанный на четырехлетний период и увязанный со сроками осуществления стратегических планов организации. В плане проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы ставилась задача подготовить семь крупных общеорганизационных оценок, одну совместную общеорганизационную оценку (что превышает требование о проведении четырех оценок, содержащееся в политике в области оценки) и мета-анализ результатов ежегодно проводимых децентрализованных оценок и докладов с более узким охватом. Эти далекоидущие замыслы не были реализованы.

30. Исполнительный совет утверждает план проведения общеорганизационных оценок в июне года, открывающего соответствующий цикл. Независимое управление оценки разрешает «обновлять» план проведения общеорганизационных оценок в конце второго года осуществления этого плана, с тем чтобы принять меры в связи с возникшими новыми приоритетными задачами в контексте осуществления стратегического плана Структуры «ООН-женщины» и учесть соответствующую информацию при проведении среднесрочного обзора реализации плана³³. Набор оценок, предусмотренный в плане проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы, соответствовал политике в области оценки, однако в середине цикла план проведения общеорганизационных оценок был скорректирован с учетом приоритетных задач руководства.

31. В марте 2016 года Независимая служба оценки удовлетворила просьбы высшего руководящего состава и пересмотрела план проведения общеорганизационных оценок. По итогам этого существенного пересмотра были изменены сроки проведения двух крупномасштабных общеорганизационных оценок, отменены две запланированные оценки и добавлена одна оценка (оценка региональной архитектуры, запланированная и опубликованная в 2016 году). Две оценки, проведение которых было отсрочено, — это тематическая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в административное управление и планирование

³³ UN-Women 2014–2017 corporate evaluation plan ([UNW/2014/CRP.5](#)), para. 11. URL: www.unwomen.org/en/executive-board/documents/annual-session-2014.

на национальном уровне (первоначально намеченная на 2016 год, отсроченная на 2017 год и опубликованная в 2019 году) и тематическая оценка участия и руководящей роли женщин в политической жизни (запланированная на 2016 год, отсроченная на 2017 год и завершенная в 2018 году). Кроме того, внесение изменений привело к тому, что общий объем финансовых средств, необходимых для выполнения плана проведения общеорганизационных оценок, из-за отмены проведения двух оценок уменьшился на 400 000 долл. США (то есть на 12 процентов) и составил 2,95 млн долл. США.

32. Отвечая на вопрос о задержках в проведении запланированных оценок, представители Структуры «ООН-женщины» в ходе бесед указали, что организации требовалось определенное время для «усвоения» рекомендаций и фактических данных, представленных по итогам проведения общеорганизационных оценок. Представители высшего руководства сообщили, что Независимое управление оценки учло стоящие перед ними приоритетные задачи, что, по мнению Службы, увеличило полезность оценок.

33. Результаты двух отложенных тематических оценок должны были использоваться при разработке стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы; таким образом, отсрочка их проведения привела к тому, что их изначально предполагаемая полезность уменьшилась.

34. Половина (три из шести) региональных директоров (или их представителей) указали в ходе бесед, что никак не влияли на содержание плана проведения общеорганизационных оценок. Один из них упомянул об отсутствии связи между планом проведения общеорганизационных оценок и обсуждениями на региональном уровне, посвященными тематическим областям стратегического значения. По мнению этого собеседника, укрепление этой связи повысило бы актуальность общеорганизационных оценок.

35. На разработке плана проведения общеорганизационных оценок на 2018–2021 годы сказались задержки с осуществлением предыдущего плана проведения общеорганизационных оценок, наличие других важных задач, проблемы, с которыми столкнулась Структура в процессе «усвоения» результатов оценки, приоритеты высшего руководства, а также анализ приоритетов Структуры, проведенный Независимой службой оценки. В плане проведения общеорганизационных оценок на 2018–2021 годы было предусмотрено проведение четырех крупномасштабных корпоративных оценок, то есть вполнину меньше, чем предусматривалось в предыдущих планах проведения общеорганизационных оценок. Одна из запланированных оценок (общеорганизационная тематическая оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в административное управление и планирование на национальном уровне) была перенесена из плана проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы. То, что в плане проведения общеорганизационных оценок на 2018–2021 годы было предусмотрено меньшее число общеорганизационных оценок, не сопровождалось соответствующим уменьшением объема ресурсов, предоставленных Независимому управлению оценки.

36. В плане проведения общеорганизационных оценок на 2018–2021 годы повышенное значение придавалось оценкам региональных и страновых портфелей, хотя при этом не отмечалось сопутствующего увеличения бюджетных ассигнований на проведение децентрализованных оценок. План проведения общеорганизационных оценок на 2018–2021 годы предусматривал, что Независимая служба оценки должна оказывать техническую помощь в проведении не более чем трех оценок в год за пределами Службы под руководством штаб-квартиры и в подготовке ежегодного мета-анализа всех оценок.

Планирование проведения децентрализованных оценок

37. Планирование проведения децентрализованных оценок в значительной степени определялось основными приоритетными задачами, изложенными в стратегическом плане, содержанием стратегических записок по конкретным странам и/или требованиями доноров. Результаты опроса показали, что при отборе проектов, программ и областей для оценки 87 процентов представителей стран и 67 процентов специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки учитывали «основные приоритетные задачи, изложенные в стратегическом плане или стратегической записке»; 67 процентов представителей стран и 72 процента специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки учитывали «требования доноров».

38. Участие региональных специалистов по оценке в планировании проведения децентрализованных оценок было неоднородным: так, один региональный специалист по оценке внес свой вклад в подготовку ежегодного плана работы региона, а двое других специалистов отказались участвовать в мероприятиях по планированию, сославшись на то, что их деятельность должна носить независимый характер. По мнению двух представителей стран, строгое следование региональных специалистов по оценке принципу независимости снижает ценность их работы, особенно в плане содействия использованию результатов оценки на страновом уровне. Широкий круг полномочий региональных специалистов по оценке позволял трактовать их функции различным образом³⁴.

Совместные оценки

39. В политике в области оценки говорится о проведении совместных оценок — подходе, которому уделяется повышенное внимание в связи с реформами системы развития Организации Объединенных Наций. Систематическое планирование или проведение совместных оценок было нечастым явлением. В плане проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы была предусмотрена одна совместная оценка. В 2018 и 2019 годах Исполнительный совет просил³⁵ Независимую службу оценки изыскать возможности для проведения совместных оценок общесистемной деятельности. В дальнейшем Независимые службы оценки и ревизии совместно с подразделениями по оценке Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) примут участие в проведении совместной оценки общей главы стратегического плана каждой структуры, соответствующий доклад планируется выпустить в 2021 году.

40. Среди опрошенных те, кто считал «в значительной мере» возможным «проведение оценок совместно с партнерами», составляли меньшинство: 46 процентов представителей стран и 27 процентов специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки. Региональные и национальные заинтересованные стороны сообщили УСВН, что совместные оценки являются более осуществимыми в контексте совместной разработки программ, которая в 2016–2018 годы носила ограниченный характер.

³⁴ Круг полномочий региональных специалистов по оценке для Европы и Центральной Азии и круг полномочий региональных специалистов по оценке для Западной и Центральной Африки.

³⁵ См. [UNW/2018/2](#) и [UNW/2019/5](#).

С. Выполнение плана проведения оценок

Количество и типы проведенных оценок

41. Структура «ООН-женщины» предоставляет открытый доступ к результатам оценок через свою систему глобальной отчетности и контроля использования оценки (Global Accountability and Tracking of Evaluation Use — GATE). За период 2014–2017 годов Независимая служба оценки подготовила пять общеорганизационных докладов, что превышает предусмотренный политикой в области оценки минимальный показатель, составляющий четыре доклада, но меньше по сравнению с семью докладами, предусмотренными в первоначальном плане проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы.

42. За период 2016–2018 годов было подготовлено 4 общеорганизационные оценки, которые были включены в систему глобальной отчетности и контроля использования оценки³⁶, а также 104 децентрализованные оценки³⁷. Проведение 4 общеорганизационных оценок означало, что запланированный показатель на 2016–2018 годы, составлявший 6 оценок, не был достигнут, тогда как проведение в среднем 25 оценок работы страновых/многострановых отделений в год представляло собой превышение предусмотренного политикой в области оценки минимального показателя, составлявшего 13 страновых оценок в год.

43. Оценки проектов/программ на уровне страновых отделений/многострановых отделений составляли 77 процентов всех децентрализованных оценок (см. таблицу 3). В 2018 году было проведено три региональные оценки, что составляло треть от числа оценок, проведенных в 2016 году; кроме того, в 2018 году не было проведено ни одной региональной тематической оценки. В период 2016–2018 годов Независимая служба оценки не проводила совместных оценок на общеорганизационном уровне, однако было проведено 12 совместных децентрализованных оценок: 1 оценка деятельности партнерства и 11 оценок осуществления совместных инициатив. В 2019 году Служба опубликовала результаты двух общеорганизационных тематических оценок и двух совместных оценок на страновом уровне.

Таблица 3

Выполненные оценки, 2016–2018 годы

<i>Категория оценки</i>	<i>2016 год</i>	<i>2017 год</i>	<i>2018 год</i>	<i>Общее количество</i>
Запланированные общеорганизационные оценки	3	2	1	6
Выполненные общеорганизационные оценки	2	1	1	4
Организационная деятельность	1	0		1

³⁶ Оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в деятельность системы Организации Объединенных Наций по координации в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2016 год); оценка региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» (2016 год); общеорганизационная оценка стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины» в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2017 год); и оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в обеспечение участия и руководящей роли женщин в политической жизни (2018 год).

³⁷ Эти доклады соответствуют критериям отбора, применяемым Отделом инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора при проведении им раз в два года исследования положения дел в области оценки.

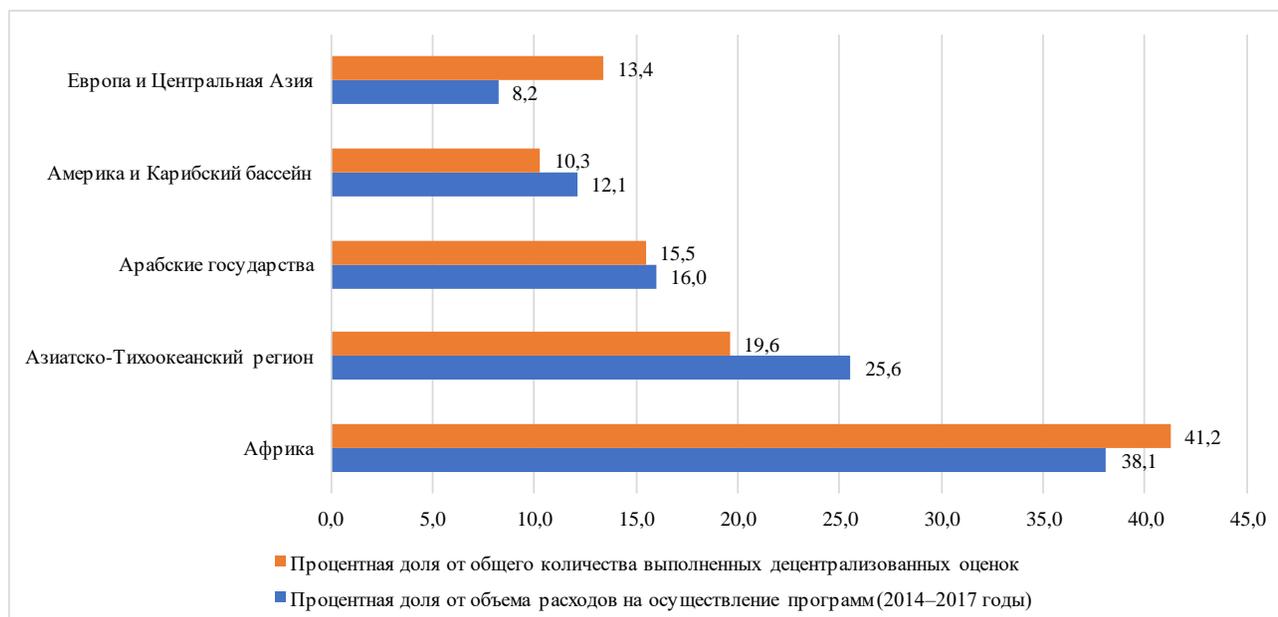
Категория оценки	2016 год	2017 год	2018 год	Общее количество
Стратегия/политика	1			1
Тематические			2	2
Выполненные децентрализованные оценки в разбивке по исследуемой области	39	37	28	104
Оценки портфелей страновых программ	27	26	22	75
Региональные оценки	9	5	3	17
Оценка работы подразделения штаб-квартиры	2	3	2	7
Многострановые оценки	1	3	1	5
Децентрализованные оценки в разбивке по типу объекта оценки	39	26	23	104
Оценки проектов или программ	31	26	33	80
Оценки на страновом уровне	4	9	5	18
Региональные кластерные или тематические оценки	4	2	0	6
Всего	41	38	29	108

Примечание: Анализ докладов, имеющихся в системе глобальной отчетности и контроля использования оценки по состоянию на 30 октября 2019 года, Отдел инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора.

44. Из всех регионов самая большая доля (41 процент) децентрализованных оценок приходилась на Африку. Географическое распределение проведенных оценок примерно соответствовало географическому распределению расходов Структуры «ООН-женщины» (см. рисунок III).

Рисунок III

Процентная доля докладов о проведении децентрализованных оценок в период 2016–2018 годов и расходов на осуществление программ в период 2014–2017 годов в разбивке по регионам



45. В 2016–2018 годах 77 процентов проведенных децентрализованных оценок были посвящены проектам/программам, 17 процентов оценок — деятельности на страновом уровне, а 6 процентов оценок составляли региональные кластерные/тематические оценки³⁸. В период 2014–2018 годов 83 процента страновых/многосторонних отделений выпустили по меньшей мере один доклад об оценке.

46. Сравнение направлений деятельности³⁹, которые рассматривались в рамках оценок, проведенных в 2016–2018 годы, с ожидаемыми суммами добровольных взносов на осуществление стратегического плана на 2018–2021 годы в разбивке по областям достижения результатов позволяет предположить, что такому направлению, как расширение экономических прав и возможностей (рассмотренному в 57 процентах децентрализованных оценок), возможно, было уделено избыточное внимание, а такое направление, как укрепление мира и безопасности и осуществление гуманитарной деятельности (рассмотренное в 42 процентах оценок), было охвачено в недостаточной мере. Охват других областей был в целом согласован с ожидаемыми расходами.

47. Тематические общеорганизационные оценки, проведенные Независимой службой оценки, не охватывали направление деятельности 6 (разработка международных норм, правил и стандартов). По мнению Службы, это направление было охвачено проведенной УСВН в 2015 году оценкой деятельности Структуры «ООН-женщины» в нормативной области. Оценка, проведенная УСВН, была включена в перечень общеорганизационных оценок Структуры «ООН-женщины», выполненных за период 2015–2016 годов, хотя эта оценка была проведена не Службой. Служба представила оценку, проведенную УСВН, Исполнительному совету в качестве одной из проведенных ею общеорганизационных оценок⁴⁰. В результате проверки оценка, проведенная УСВН, была исключена из перечня оценок, подготовленных Службой.

Общеорганизационные оценки

Передача деятельности на внешний подряд

48. Сотрудники Независимой службы оценки не проводили никаких оценок на общеорганизационном уровне. Вместо этого персонал Службы «осуществлял подготовку» корпоративных оценок, поручая соответствующую работу внешним поставщикам услуг или консультантам, руководя их деятельностью и вынося рекомендации. Для проведения двух последних общеорганизационных оценок (опубликованных в 2019 году)⁴¹ Служба заключила договоры с фирмами и создала внутри подразделения и за его пределами справочно-информационные группы по каждой оценке, как указано в предисловии к каждому из докладов об этих оценках. Высший состав руководства Структуры «ООН-женщины» тоже рассмотрел эти доклады.

³⁸ Результаты проведенного Управлением служб внутреннего надзора анализа системы глобальной отчетности и контроля использования оценки (GATE).

³⁹ См. Стратегический план Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы ([UNW/2013/6](#)).

⁴⁰ [UNW/2016/5](#), п. 28.

⁴¹ UN-Women, *Corporate Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Governance and National Planning* (New York, 2019); UN-Women, *Corporate Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Humanitarian Action* (New York, 2019).

49. В двух вышедших в 2019 году докладах об общеорганизационных оценках Структуры «ООН-женщины» на титульном листе в качестве авторов указаны Независимые службы оценки и ревизии, Независимая служба оценки и Структура «ООН-женщины». Как правило, когда оценки для структур системы Организации Объединенных Наций проводят фирмы, их названия указываются на титульных листах соответствующих докладов^{42, 43}

50. В двух докладах об оценках за 2019 год содержалась оговорка об отказе от ответственности:

Подготовлено Независимой службой оценки Независимых служб оценки и ревизии Структуры «ООН-женщины». Оговорка об отказе от ответственности: мнения, выраженные в настоящем докладе, принадлежат специалистам по оценке. Они не являются представителями Структуры «ООН-женщины» или кого-либо из лиц и организаций, упомянутых в докладе.

51. Эти доклады были представлены Исполнительному совету в качестве результатов общеорганизационных оценок, проведенных Независимой службой оценки, и руководство подготовило ответ на эти доклады. Служба разъяснила Отделу инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора, что «за опубликование и содержание доклада отвечает Независимая служба оценки Структуры «ООН-женщины». В заявлении об отказе от ответственности указывается, что в документе могут содержаться взгляды, не совпадающие с взглядами Структуры «ООН-женщины» (как организации) и ее Исполнительного совета или представителей организаций/частных лиц, предоставивших информацию для доклада⁴⁴».

52. В вышедшей в 2018 году публикации *Corporate Evaluation of UN-Women's Contribution to Women's Political Participation and Leadership, Synthesis Report* («Общеорганизационная оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в обеспечение участия и руководящей роли женщин в политической жизни», обобщающий доклад), подготовленной Независимой службой оценки с привлечением в качестве консультантов четырех индивидуальных специалистов по оценке (а не фирмы), такой оговорки об отказе от ответственности не содержалось. На титульном листе доклада *Independent Global Programme Evaluation of the Fund for Gender Equality, 2009–2017* («Независимая глобальная оценка программы, проведенная в отношении Фонда гендерного равенства, 2009–2017 годы»), вышедшего в 2018 году, были указаны названия фирмы, а также имена и фамилии членов группы по оценке, но не было сделано оговорки об отказе от ответственности.

53. Из заявления об отказе от ответственности следовало, что высший состав руководства Структуры «ООН-женщины» не причастен к вынесенным рекомендациям. Титульный лист в сочетании с заявлением, включенным в предисловие к докладу и в текст оговорки, не давал четких ответов на следующие вопросы: а) кто является автором доклада и несет ответственность за его содержание и

⁴² См. www.unicef.org/evaldatabase/files/MASTER_Final1_Evaluation_Report_WASH-Program_2014-2017_Nigeria_14Feb2020.pdf; and

www.unicef.org/evaldatabase/files/FINAL_UPHV?MCE_Synthesis_Report_-Part_1.pdf.

⁴³ См. World Health Organization, *Initial Evaluation of the Framework of Engagement with Non-State Actors: Report and Annexes* (2019). URL: www.who.int/docs/default-source/documents/about-us/evaluation/fensa-report-final.pdf?sfvrsn=c62a32c5_8.

⁴⁴ Переписка между Отделом инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора и Независимой службой оценки Структуры «ООН-женщины», 24 февраля 2020 года.

б) в какой мере Независимая служба оценки несет ответственность за содержание доклада и вынесенные в нем рекомендации.

54. Передача подготовки доклада на внешний подряд не делает ее независимой, как было указано в коллегиальном обзоре 2014 года⁴⁵. Принцип независимости подразумевает структурную независимость Независимой службы оценки и независимость деятельности Службы и руководства Независимых служб оценки и ревизии.

55. Некоторые руководители программ в штаб-квартире упомянули о проблеме с подбором подходящих консультантов, обладающих требуемой квалификацией в области оценки (включая знание языков), опытом и объективностью и готовых работать в рамках предусмотренного бюджета. В период проведения проверки Независимая служба оценки на экспериментальной основе применяла новую модель проведения оценок, в соответствии с которой сотрудники Службы либо возглавляли группу по оценке, либо сами проводили оценки.

56. В таблице 4 показано, что за общеорганизационные оценки Независимая служба оценки выплачивала в среднем 334 000 долл. США, если они проводились фирмой, и 220 250 долл. США, если они проводились группой индивидуальных консультантов. С точки зрения качества выпускаемых докладов существенной разницы между этими двумя режимами работы не наблюдалось.

Таблица 4

Расходы и договорные условия в контексте проведения общеорганизационных оценок

(В долл. США)

<i>Общеорганизационная оценка (год опубликования)</i>	<i>Тип поставщика услуг</i>	<i>Сумма сделки по договору</i>	<i>Вид договора</i>	<i>Период действия договора</i>
Оценка гуманитарной деятельности (2019 год)	Фирма	319 698	Институциональный договор	2018–2019 годы
Административное управление и планирование на национальном уровне (2019 год)	Фирма	341 481	Институциональный договор	2017–2019 годы
Мета-анализ оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» (на ежегодной основе)	Фирма	168 800 за 4 года	Многолетний институциональный договор	2014–2018 годы
Участия и руководящая роль в политической жизни (2018 год)	Консультанты: 4 международных и 1 национальный	220 250	Индивидуальный договор с консультантом/соглашение о специальных услугах	2016–2018 годы
Стратегические партнерства в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (2017 год)	Фирма	318 316	Институциональный договор	2015–2016 годы
Региональная архитектура Структуры «ООН-женщины» (2017 год)	Фирма	333 189	Институциональный договор	2015–2016 годы
Деятельность Организации Объединенных Наций по координации (2016 год)	Фирма	356 184	Институциональный договор	2014–2016 годы

⁴⁵ UN-Women Peer Review Panel, “Professional peer review of the evaluation function of UN-Women, final report”, September 2014, p. 16.

Своевременность проведения общеорганизационных оценок

57. Ни в системе глобальной отчетности и контроля использования оценки, ни в глобальной системе надзора за проведением оценки, ни в ежегодных докладах об осуществлении функции оценки не содержалось информации о соблюдении графика выполнения плана проведения общеорганизационных оценок.

58. Что касается общеорганизационных оценок, то наблюдались значительные задержки по сравнению со сроками завершения работы, предусмотренными в плане проведения общеорганизационных оценок, хотя этот факт было трудно установить по ряду причин, включая то, каким образом Независимая служба оценки отчитывалась о проведении оценок в ежегодных докладах о функции оценки. Так, в ежегодном докладе за 2018 год указывалось, что показатель выполнения плана составил 90 процентов. Фактически же проведение 41 процента запланированных оценок еще не было завершено. Следует отметить, что вследствие ошибки было указано, что общеорганизационная оценка в области административного управления и планирования на национальном уровне была проведена в 2017 году, хотя она была завершена в 2019 году.

59. Условия проведения общеорганизационных оценок, как правило, предполагали, что подготовка такой оценки должна занимать не более 12 месяцев. Однако для шести общеорганизационных оценок, выполненных начиная с 2016 года, срок с момента начала работы до даты опубликования доклада составлял от 16 до 25 месяцев, причем половина этих оценок проводилась в течение более двух лет. Одна треть (то есть двое) представителей стран/регионов указали, что задержка с проведением общеорганизационных оценок негативно сказалась на их полезности.

60. Из восьми крупномасштабных общеорганизационных оценок, предусмотренных в первоначальном плане на 2014–2017 годы, только четыре были завершены к концу 2017 года⁴⁶. Из четырех незавершенных оценок одна была завершена в 2018 году, другая — в 2019 году, а проведение двух оставшихся было отменено.

61. В качестве обоснования отмены проведения оценки, посвященной ее нормативной деятельности, Структура сослалась на запланированную и проведенную УСВН оценку Структуры «ООН-женщины», результаты которой были опубликованы в 2015 году и основное внимание в которой уделялось вспомогательной работе в нормативной области и связи этой работы с оперативной деятельностью⁴⁷. Оценка, проведенная УСВН, должна была отличаться от внутренней общеорганизационной оценки.

62. Одной из четырех общеорганизационных оценок, предусмотренных в плане проведения общеорганизационных оценок на 2018–2021 годы, должна была стать намеченная на 2020 год общеорганизационная оценка осуществления стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на период 2018–2021 годов. Проведение этой оценки было отложено в связи со среднесрочным обзором стратегического плана под руководством Канцелярии Исполнительного

⁴⁶ Тематическая оценка деятельности по расширению экономических прав и возможностей женщин; оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в деятельность системы Организации Объединенных Наций по координации; оценка региональной архитектуры; оценка стратегических партнерств Структуры «ООН-женщины» в интересах обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

⁴⁷ [E/AC.51/2015/9](#).

директора; результаты обзора планировалось представить Исполнительному совету на его ежегодной сессии в июне 2020 года, а целью проведения обзора было обеспечить, чтобы стратегический план мог осуществляться в течение более длительного периода времени.

63. Независимая служба оценки решила направить ресурсы, предназначенные для оценки осуществления стратегического плана, на цели проведения оценок страновых портфелей Нигерии и многостранового отделения Структуры «ООН-женщины» в Карибском бассейне в Бриджтауне, поскольку ранее оценок в их отношении не проводилось, хотя, как правило, страновые и многострановые отделения использовали для проведения оценок своих портфелей собственные ресурсы.

Независимость от высшего руководства

64. В рамках шести общеорганизационных оценок, проведенных в период начиная с 2016 года, анализировались ситуации, касающиеся конкретных стран или тематических областей. Представители Независимой службы оценки сообщили в ходе бесед, что объекты для анализа были отобраны на основе установленных критериев (например, объем инвестиций, уровень зрелости управления, показатель индекса гендерного равенства и потенциал странового отделения в плане сотрудничества). Вместе с тем некоторые сотрудники указали, что на выбор стран для анализа конкретных ситуаций в рамках общеорганизационных оценок часто оказывают влияние подразделения, отвечающие за разработку и осуществление программ.

65. В пяти из шести общеорганизационных оценок анализ конкретных примеров не охватывал все шесть регионов, в которых присутствует Структура «ООН-женщины». Некоторые страны использовались в качестве источников для конкретных примеров несколько раз, а один из представителей страны отметил, что для целей анализа чаще отбираются те страны, в которых Структура «ООН-женщины» располагает относительно большим бюджетом. Использование для отбора такого критерия, как инвестиции, делало результаты оценок менее актуальными для отделений с меньшим объемом бюджета.

Использование результатов

66. Большинство собеседников, включая представителей высшего руководства, подчеркнули актуальность ряда общеорганизационных оценок и их полезность для продолжающегося процесса управления преобразованиями. Региональные директора (или выступавшие от их имени субъекты) в ходе бесед выразили мнение о том, что общеорганизационные оценки, проведенные за период начиная с 2016 года, являются актуальными и учитываются в контексте работы на региональном уровне и подготовки соответствующих стратегических записок.

67. Большинство представителей стран были знакомы с результатами недавно проведенных общеорганизационных оценок. Приблизительно 90 процентов из тех, кто ознакомился с результатами этих оценок, сочли, что они имеют актуальность для основных областей деятельности Структуры в их странах.

68. Участники опроса указали, что информирование о важных выводах, сделанных по итогам проведения оценки, и о полученных результатах было недостаточным (в частности, были упомянуты такие проблемы, как неудобное время проведения вебинаров, сопровождавших выпуск каждого доклада об общеорганизационной оценке, и ограниченная применимость положений этих докладов к местным условиям, поскольку доклады были рассчитаны на широкий круг

читателей). По мнению половины опрошенных представителей стран, стоит оптимизировать распространение и передачу результатов проведения общеорганизационных оценок, чтобы повысить их актуальность и полезность на местном уровне.

Децентрализованные оценки

69. Как и в случае общеорганизационных оценок, проведение децентрализованных оценок обычно передается на внешний подряд индивидуальным консультантам или фирмам. Представители стран, региональные специалисты по оценке, а также специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки упомянули о проблемах, связанных с привлечением консультантов, обладающих необходимой квалификацией, опытом и объективностью и готовых работать в рамках предусмотренного бюджета.

70. Консультативный комитет по надзору отметил случаи неадекватного осуществления в отделениях на местах контроля и надзора за реализацией проектов. В своем докладе за 2017 год Комитет подчеркнул важность того, чтобы Независимая служба оценки работала в тесном контакте с сотрудниками Структуры «ООН-женщины» в регионах, занятыми в проектах, с целью углубить понимание и усилить значимость контроля и оценки как неотъемлемого элемента управления проектами, повышения эффективности деятельности и достижения результатов⁴⁸.

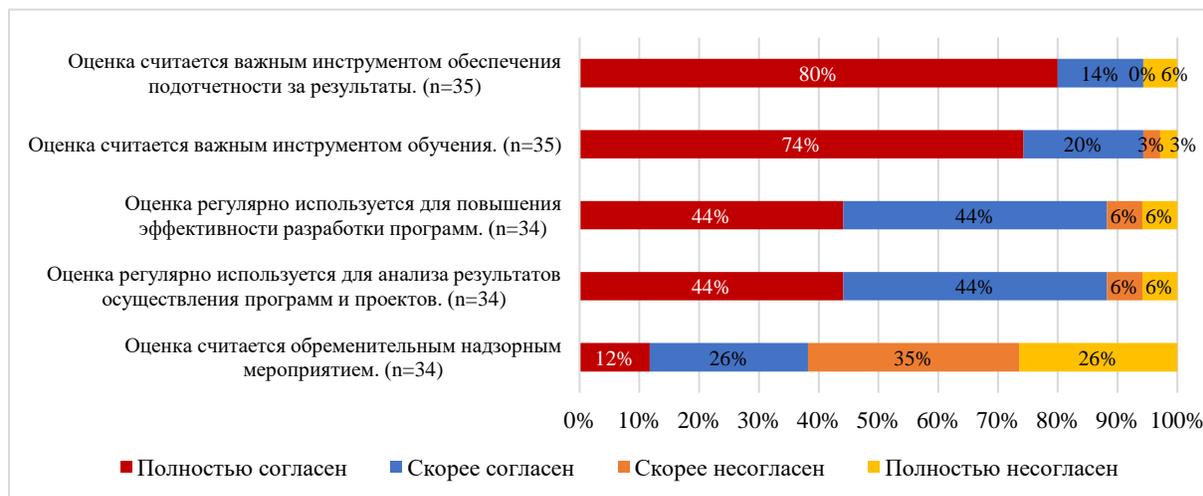
71. Две трети опрошенных представителей стран/регионов (см. диаграмму IV) выразили мнение, что результаты оценок в отношении их стран/регионов были «в значительной мере» учтены в политике и программах их отделений. По итогам опроса, проведенного среди сотрудников и координаторов по вопросам контроля и оценки, 92 процента респондентов согласились с тем, что оценка считается одним из важных инструментов обеспечения подотчетности в отношении достигнутых результатов, а 80 процентов согласились с тем, что данные оценок регулярно используются для совершенствования разработки программ.

72. В 2015 году Независимое управление оценки внедрило концепцию «оценок страновых портфелей», которые будут проводиться под совместным руководством регионального специалиста по оценке и странового отделения⁴⁹. В 2019 году региональные специалисты по оценке и Независимая служба оценки в штаб-квартире инициировали проведение двух таких оценок (в Нигерии и в многострановом отделении в Карибском бассейне), которое на момент подготовки настоящего доклада еще продолжалось, и выполнили одну (в Папуа — Новой Гвинее). Из трех указанных оценок Служба полностью профинансировала две и частично — одну (в Папуа — Новой Гвинее).

⁴⁸ Доклад Консультативного комитета по ревизии за период с 1 января по 31 декабря 2017 года ([UNW/2018/3/Add.1](#)), п. 42; там же, п. 24.

⁴⁹ UN-Women, Independent Evaluation Office, *Guidance on Country Portfolio Evaluations in UN-Women* (New York, 2016).

Рисунок IV
Результаты опроса представителей стран и регионов



73. Проведением некоторых оценок крупномасштабных инициатив Отдела по вопросам политики Структуры «ООН-женщины» руководила не Независимая служба оценки, а сам Отдел, создавая тем самым конфликт интересов. Иногда стоимость проведения таких оценок достигает нескольких сотен тысяч долларов и объектами этих оценок являются важные программы, имеющие широкий охват (например, Отдел по вопросам политики руководил проведением оценки своей программы «Поощрение и защита трудовых прав и прав человека трудящихся-мигранток», стоимость которой составляла 2,2 млн евро). Существовал риск того, что децентрализованные оценки, проводимые подразделениями-исполнителями, могут показаться предвзятыми.

Вспомогательная роль региональных специалистов по оценке в проведении децентрализованных оценок

74. Региональные специалисты по оценке играли важную роль в формировании потенциала в области оценки на местах, в процессе подготовки децентрализованных оценок и в обеспечении качества. Заинтересованные стороны на региональном и страновом уровнях сообщили о том, что получили от региональных специалистов по оценке достаточно руководящих указаний и технической помощи. Все опрошенные специалисты и координаторы по контролю и оценке сообщили о том, что в проведенных ими оценках приняли участие региональные специалисты по оценке (так, 89 процентов указали, что региональные специалисты по оценке осуществляли методическое руководство и контроль качества). Специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки указали в ходе бесед, что региональные специалисты по оценке давали надлежащие указания по организации проведения децентрализованных оценок.

75. В ходе опроса 76 процентов представителей стран охарактеризовали поддержку в области проведения оценки, оказанную региональными специалистами по оценке, как «полностью адекватную потребностям», а 20 процентов охарактеризовали ее как «в некоторой степени адекватную потребностям». Результаты опроса свидетельствуют о том, что региональные специалисты по оценке, как правило, не участвовали в сборе данных и составлении докладов. По меньшей мере в одном регионе региональные специалисты по оценке полностью руководили проведением всех оценок в отношении стран, в которых не было полномасштабных отделений, хотя такая ситуация была нетипичной.

76. Региональные специалисты по оценке обладали достаточной степенью независимости. Все региональные специалисты по оценке в ходе бесед указали, что, поскольку они напрямую подчиняются Независимой службе оценки в штаб-квартире, они защищены от ненадлежащего влияния со стороны местного руководства. Один региональный специалист по оценке упомянул о трудностях с обеспечением полной независимости от регионального директора с учетом их размещения в одном месте.

77. Заинтересованные стороны заявили о необходимости стандартизировать функции регионального специалиста по оценке. Сами региональные специалисты по оценке интерпретировали свою роль несколько по-разному. Некоторые из них активно участвовали в региональных механизмах и содействовали осуществлению процессов на национальном уровне в контексте Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития/Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития, однако последовательный подход со стороны региональных специалистов по оценке на тот момент выработан не был.

Специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки

78. Должности специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки имеют большое значение на уровне государственных и многострановых отделений. Они контролируют проведение оценок в своих отделениях и ведут базы данных о результатах оценок. В декабре 2018 года в 43 процентах региональных, государственных и многострановых отделений имелся специалист по вопросам контроля и оценки, в 52 процентах отделений были назначены координаторы для содействия осуществлению функций контроля и оценки, а в 5 процентах отделений не было ни специалиста по вопросам контроля и оценки, ни координатора.

79. Координаторы по вопросам контроля и оценки сталкивались с проблемой ограниченности потенциала в связи с наличием других важных обязанностей и нехватки ресурсов для проведения оценок. Сорок процентов из них выполняли какую-то основную роль/функцию, не связанную с контролем и оценкой. Специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки сообщили, что тратят на выполнение функций контроля и оценки от 5 до 40 процентов своего времени. Результаты опроса показали, что лишь 36 процентов специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки полностью согласны с утверждением о том, что они обладают надлежащими навыками и знаниями для работы на своих должностях.

80. Меньшая часть специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки и государственных представителей (соответственно 16 и 35 процентов) высказали мнение о том, что их подразделение располагает адекватным потенциалом для проведения оценок. Некоторые специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки в ходе бесед назвали методические материалы, разработанные Независимой службой оценки, полезными, тогда как другие указали на то, что не могут в достаточной мере опираться на эти материалы при организации проведения оценки с учетом гендерных аспектов. Сорок четыре процента специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки полностью согласились с утверждением о том, что получают достаточно руководящих указаний и технической помощи при выполнении своих функций и обязанностей в области оценки и что у них есть надлежащее понимание их функций и обязанностей, связанных с оценками, которые проводит их подразделение.

81. Было отмечено, что текучесть кадров среди координаторов по вопросам контроля и оценки отрицательно сказалась на эффективности осуществления программы инструктажа, разработанной для них Независимой службой оценки.

D. Надзор за осуществлением функции оценки

Качество докладов об оценке и надежность системы оценки качества Независимой службы оценки

82. Повестки дня и протоколы заседаний Исполнительного совета отражают его твердую приверженность и содействие осуществлению функции оценки. Независимая служба оценки разработала инструменты, которые служат подспорьем в осуществлении надзора и обеспечении качества при проведении децентрализованных оценок. Глобальная система обзора и анализа докладов об оценке позволяет проводить внешнюю независимую оценку качества докладов об общеорганизационных и децентрализованных оценках.

83. УСВН провело проверку качества функционирования Глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке, измерив на независимой основе показатели качества выборочной совокупности оценок (все 4 общеорганизационные и 32 децентрализованные), результаты которых были опубликованы в 2016–2018 годах, и сравнив показатели качества, рассчитанные на основе пятибалльной шкалы, используемой УСВН, с показателями, рассчитанными с помощью Глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке (см. таблицу 5). Показатели качества, рассчитанные по шкале УСВН и с помощью Глобальной системы обзора и анализа докладов об оценке, в достаточной мере согласовывались друг с другом: в 56 процентах случаев они совпадали, а в 39 процентах — различались на один уровень (в сторону повышения либо понижения). Система внушала доверие и отличалась надежностью.

84. Качество общеорганизационных оценок превышало качество децентрализованных оценок. По итогам оценок, проведенных в 2016–2018 годы, было принято 1410 мер, необходимых для выполнения рекомендаций (в среднем по 14 мер на каждый доклад). Отдел инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора установил, что 92 процента разработанных мер являются «достаточно конкретными и поддающимися объективной проверке». К этой категории относились все меры, принятые по результатам проведения общеорганизационных оценок.

Таблица 5

Совокупные показатели качества, рассчитанные Отделом инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора на основе выборки объемом в 36 докладов об оценке, подготовленных Структурой

<i>Качество</i>	<i>Общеорганизационные</i>	<i>Децентрализованные</i>	<i>Всего</i>
Очень высокое	75% (3)	14% (5)	22% (8)
Высокое	25% (1)	47% (17)	50% (18)
Удовлетворительное	–	25% (9)	25% (9)
Низкое	–	2% (1)	3% (1)
Очень низкое	–	–	–
Всего	100% (4)	100% (32)	100% (36)

Примечание: Цифры в скобках означают количество докладов из тех 36, в отношении которых проводилась оценка.

85. Отдел инспекции и оценки Управления служб внутреннего надзора приходит к выводу о том, что качество и надежность конечных результатов оценок, проведенных Структурой «ООН-женщины» и процедуры контроля качества были удовлетворительными.

Органы по надзору за проведением оценки

Консультативный комитет по глобальной оценке и Консультативный комитет по надзору

86. В Структуре «ООН-женщины» действуют два органа по надзору за проведением оценки: Консультативный комитет по надзору и Консультативный комитет по глобальной оценке. Консультативному комитету по надзору было поручено консультировать Исполнительного директора по вопросам, касающимся функций оценки, ревизии и расследований. В состав Консультативного комитета по надзору входили пять внешних экспертов по надзору, которым было выплачено вознаграждение. Секретариатское обслуживание Консультативного комитета по надзору, который должен был проводить совещания не менее трех раз в год, осуществляла Административная канцелярия Структуры «ООН-женщины».

87. Роль Консультативного комитета по глобальной оценке заключалась в том, чтобы консультировать Исполнительного директора и Независимое управление оценки по вопросам, касающимся функции оценки. В 2018 году в состав Консультативного комитета по глобальной оценке входили пять внешних экспертов по вопросам оценки, работавших на безвозмездной основе, Директор Независимых служб оценки и ревизии и руководитель аппарата Структуры «ООН-женщины» (член экс-официо). Секретариатское обслуживание Консультативного комитета по глобальной оценке, который должен был проводить совещания не чаще двух раз в год, осуществляло Независимое управление оценки.

88. Положения комитетов по вопросу об объединении функций ревизии и оценки различались. Консультативный комитет по надзору рассматривал создание Независимых служб оценки и ревизии как возможность для создания синергических связей между процессами ревизии и оценки, считая при этом, что эти функции должны сохранить независимый характер. Консультативный комитет по глобальной оценке первоначально высказался против создания Независимых служб оценки и ревизии.

89. Неясно, в каком объеме Консультативный комитет по глобальной оценке продолжил предоставлять ценные рекомендации после создания Независимых служб оценки и ревизии. Взаимодействие между высшим руководящим составом Структуры «ООН-женщины» и Консультативным комитетом по глобальной оценке стало эпизодическим, о чем свидетельствует уменьшение числа членов Комитета и представителей высшего руководства Структуры «ООН-женщины», участвующих в ежегодных совещаниях Консультативного комитета по глобальной оценке, и непродолжительность этих совещаний. В ежегодном совещании в 2016 году приняли участие два заместителя Исполнительного директора, в совещании в 2017 году — один заместитель Исполнительного директора, в совещании в 2018 году не участвовали ни Исполнительный директор, ни кто-либо из заместителей Исполнительного директора. На своем ежегодном совещании в 2018 году Консультативный комитет по глобальной оценке рекомендовал Независимым службам оценки и ревизии повысить эффективность проведения оценок и использования их результатов и пересмотреть политику и стратегию в области оценки⁵⁰.

⁵⁰ UNW/2019/4, п. 3.

90. Создалось впечатление, что Консультативный комитет по надзору проявляет больше активности и заинтересованности, чем Консультативный комитет по глобальной оценке. Полномочия обоих комитетов частично дублировались: круг ведения Консультативного комитета по надзору, помимо функции ревизии, включал все элементы круга ведения Консультативного комитета по глобальной оценке. В связи с этим в апреле 2020 года Независимые службы оценки и ревизии предложили прекратить деятельность Консультативного комитета по глобальной оценке, и ожидается, что это изменение будет отражено в пересмотренной политике в области оценки, которую Исполнительный совет должен будет утвердить на своем совещании в июне 2020 года.

Е. Отчетность о проведении оценок и полезность его результатов

91. Для распространения результатов проведения оценок применяются, в частности, следующие успешные методы: опубликование результатов каждой общепрофессиональной оценки сопровождается проведением вебинара и выпуском различных информационных материалов; а также разрабатываются региональные инструменты управления знаниями (так, Независимая служба оценки и Региональное отделение для Востока и Юга Африки совместно разработали серию из 10 кратких (четырёхстраничных) материалов на основе фактических данных, полученных при проведении 19 оценок в регионе в период 2009–2015 годов).

92. Журнал «Трансформ» — брошюра, содержащая основные результаты проведения оценки, — был впервые выпущен Независимым управлением оценки в июне 2015 года, обеспечил возможность ознакомления с результатами проведения оценок в более удобочитаемом формате и стал подспорьем для подразделений в деле применения этих результатов на практике. В последующий период вышло еще 16 выпусков журнала.

Г. Контроль использования результатов оценок

93. В рамках глобальной системы надзора за проведением оценок, созданной Независимым управлением оценки в декабре 2013 года, было разработано девять ключевых показателей эффективности использования результатов оценок, с тем чтобы страновые и многострановые отделения ежегодно представляли отчетность по этим показателям. Ключевой показатель эффективности 9 представляет собой процентную долю отделений, которые сообщили об использовании результатов какой-либо оценки в качестве основы для разработки программ. В своем ежегодном докладе за 2018 год Независимая служба оценки указала, что информация об использовании результатов оценок поступила от 86 процентов отделений. На неофициальном мероприятии, проводившемся в 2019 году с целью информировать Исполнительный совет о вопросах, касающихся оценки, одна из делегаций указала на то, что ключевой показатель эффективности 9 не дает четкого представления об использовании результатов оценок, и призвала более эффективно отслеживать использование результатов оценок⁵¹.

94. В системе глобальной отчетности и контроля использования оценки от отделений и отделов требуется ежеквартально обновлять информацию о ходе осуществления планов действий в рамках ответных мер руководства⁵². Соответствующие подразделения самостоятельно представляли доклады об осуществлении планов, и никакой независимой проверки при этом не проводилось.

⁵¹ Обзор итогов сессий Исполнительного совета — резюме.

⁵² UN-Women, Independent Evaluation Office, GATE website user guide, January 2015, p. 21.

95. Независимая служба оценки дважды в год представляла высшему руководству и Исполнительному совету доклад о ходе осуществления основных мероприятий, сведения о которых были внесены в систему глобальной отчетности и контроля использования оценки. Ряд заинтересованных сторон заявил о необходимости отслеживать ход осуществления основных мероприятий, периодически обсуждая его на совещаниях высшего руководства.

96. Заинтересованные стороны в ходе бесед выразили мнение о том, что использование результатов оценок — одна из областей деятельности, в которых необходимы улучшения. На полезности и актуальности результатов проведения оценок отрицательно сказывались текучесть кадров и наличие вакантных должностей. Например, один временно исполняющий обязанности регионального директора не был знаком с понятием общеорганизационной оценки и никогда о нем слышал. В период начиная с 2016 года в ходе проведения половины всех общеорганизационных оценок произошла смена руководства в соответствующем отделе или подразделении штаб-квартиры клиента. Что касается странового уровня, то 54 процента опрошенных представителей стран занимали свои должности менее года.

VI. Заключение

97. В целом функция оценки, которой наделена Структура «ООН-женщины», представляла важность для этой структуры. Сфера охвата этой функции отвечала критериям, установленным Генеральным секретарем в Положениях и правилах, регулирующих планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки⁵³. Результаты проведения оценок доводились до сведения руководящих органов, а объем и охват докладов соответствовали Положениям и правилам. У Структуры «ООН-женщины» имелась одобряемая ее Исполнительным советом грамотная политика в области оценки, которая на момент подготовки данного доклада обновлялась.

98. Независимая служба оценки провела высококачественные общеорганизационные оценки, отвечающие требованиям в отношении минимального объема, предусмотренным политикой в области оценки. В той или иной степени Служба содействовала проведению ряда децентрализованных оценок, превышавших предусмотренные политикой минимальные требования. Высшее руководство и другие заинтересованные стороны сочли результаты общеорганизационных оценок актуальными и полезными для осуществлявшегося процесса управления преобразованиями.

99. Объем ресурсов, выделенных на проведение оценок, не превысил 3-процентного порогового показателя, указанного в политике, однако осуществление функции оценки было обеспечено достаточными ресурсами для удовлетворения потребностей Структуры в области подотчетности.

100. Пробелы и задержки в выполнении плана проведения общеорганизационных оценок на 2014–2017 годы снизили актуальность докладов об оценках. Что касается эффективности, то в соответствии с политикой в области оценки Независимая служба оценки стала средоточием деятельности Структуры в области оценки, что позволило расширить институциональные знания и потенциал и эффективно использовать ресурсы, выделенные на цели проведения оценки.

⁵³ ST/SGB/2018/3.

101. Оценки проводились Структурой вне рамок Независимой службы оценки с различной степенью участия Службы. Проведение децентрализованных оценок контролировалось подразделениями-исполнителями, и потому эти оценки нельзя считать независимыми. Анализ качества докладов показал, что оценки, выполняемые непосредственно Службой, имеют более высокое качество, чем оценки, выполняемые другими подразделениями Структуры.

102. Применение модели, в соответствии с которой Структура передавала проведение оценок на внешний подряд консультантам или фирмам, привело к тому, что Структура «ООН-женщины» упустила возможность для наращивания потенциала и накопления институциональных знаний своих сотрудников, занимающихся вопросами оценки, и не использовала в полной мере практический опыт и возможности Независимой службы оценки. С точки зрения затрат эффективность этой модели была неочевидна, поскольку Служба привлекала полностью укомплектованную группу специалистов по оценке, которая ежегодно выпускала в среднем один доклад об общеорганизационной оценке.

103. Текучесть кадров на местах среди специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки создала проблемы для наращивания и сохранения потенциала.

104. Что касается эффективности, то для обеспечения независимого характера функции оценки имелись необходимые структуры и надзорные механизмы. Региональные специалисты по оценке подчинялись непосредственно Независимой службе оценки (а не региональным директорам), а некоторые структуры (например, Исполнительный совет) содействовали Службе в сохранении ее независимости.

105. Включение Независимой службы оценки в состав Независимых служб оценки и ревизии привело к тому, что уровень самой высокой должности сотрудника, задействованного в осуществлении функции оценки, понизился с Д-1 до С-5, что, предположительно, сопровождалось утратой экспертного управленческого потенциала в области оценки. Включение функции оценки в сферу полномочий Независимых служб оценки и ревизии было воспринято как сигнал о снижении значимости оценки, что, возможно, дополнительно усугубляется недавно введенным принципом отказа от ответственности за результаты общеорганизационных оценок, из которого следует, что Структура не несет полной ответственности за содержание докладов.

106. Среди проблем, препятствующих эффективному осуществлению функции оценки, было отмечено наличие специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки, не обладавших достаточной квалификацией и подготовкой и не располагавших надлежащими методическими материалами и ресурсами для прохождения индивидуального инструктажа. Сообщалось о трудностях, связанных с привлечением консультантов по оценке, которые обладали бы надлежащей квалификацией, особенно в подразделениях на местах.

107. Разместив данные всех оценок и результаты анализа их качества на своем общедоступном веб-сайте, Независимая служба оценки обеспечила открытость информации о проведенных оценках, хотя применительно к докладом, подготовленным сторонними исполнителями, она могла бы добавить информацию о стоимости услуг и круге полномочий этих исполнителей. Используемая Службой система оценки качества внушала доверие и отличалась надежностью.

VII. Рекомендации

108. УСВН выносит четыре важные рекомендации, которые изложены ниже.

Рекомендация 1

109. Что касается политики и планирования, то Исполнительный директор и Директор Независимых служб оценки и ревизии должны принять меры в целях обновления политики в области оценки таким образом, чтобы она отражала существующую организационную структуру осуществления функции оценки и приоритеты организации.

Показатель достижения результатов: наличие утвержденной обновленной политики в области оценки.

Рекомендация 2

110. Директору Независимых служб оценки и ревизии следует прилагать усилия к тому, чтобы планы проведения общеорганизационных оценок соответствовали приоритетным задачам, предусмотренным политикой в области оценки, и предвосхищали потребности организации, а также обеспечивать своевременное выполнение Независимой службой оценки планов проведения общеорганизационных оценок.

Показатели достижения результатов: соответствие плана проведения общеорганизационных оценок приоритетным задачам, предусмотренным политикой в области оценки; проведение Независимой службой оценки крупномасштабных общеорганизационных оценок, включенных в соответствующий план проведения общеорганизационных оценок, в предусмотренные этим планом сроки; своевременное представление транспарентной отчетности о внесении изменений в план проведения общеорганизационных оценок; пересмотр методов, применявшихся для расчета показателя выполнения оценок (ключевой показатель эффективности 4).

Рекомендация 3

111. Исполнительному директору следует принять меры к тому, чтобы Независимые службы оценки и ревизии в качестве подразделения, обеспечивающего выполнение Структурой «ООН-женщины» ее функции оценки, отвечали за всю деятельность в области оценки: все общеорганизационные оценки должны проводиться силами сотрудников Структуры, а руководство оценками всех крупномасштабных инициатив должно быть вверено не осуществляющим их подразделениям, а Независимой службе оценки.

Показатели достижения результатов: пересмотр всей текущей и планируемой основной деятельности по оценке в рамках Структуры совместно с Директором Независимых служб оценки и ревизии и высшим руководящим составом и возложение на Независимую службу оценки ответственности за проведение всех основных оценок; количество общеорганизационных оценок и особо важных децентрализованных оценок, ежегодно проводимых Независимой службой оценки.

112. Независимым службам оценки и ревизии следует уточнять, кто именно подготавливает доклады об общеорганизационных оценках, проведенных сторонними исполнителями, и кто несет ответственность за их содержание.

Показатель достижения результатов: разработка и утверждение Исполнительным советом четких инструкций в отношении указания авторства (и отказа от ответственности) и перечисление конкретных авторов на титульных листах уже выпущенных докладов об общеорганизационных оценках.

Рекомендация 4

113. Что касается персонала Структуры «ООН-женщины», работающего за пределами штаб-квартиры и играющего принципиально важную роль в подготовке оценок, то Независимой службе оценки следует:

а) Пересмотреть функции и обязанности каждого регионального специалиста по оценке для обеспечения большей стандартизации в части их толкования и выполнения.

Показатель достижения результатов: пересмотр и стандартизация функций и обязанностей каждого регионального специалиста по оценке.

б) Развивать практику обучения сотрудников при поступлении на работу и их непрерывного инструктирования, с тем чтобы специалисты и координаторы по вопросам контроля и оценки четко понимали свои обязанности и были способны их выполнять.

Показатели достижения результатов: количество и процентная доля специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки, прошедших подготовку по вопросам контроля и оценки при поступлении на работу; доля специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки, посетивших по меньшей мере одно обучающее занятие в год; доля специалистов и координаторов по вопросам контроля и оценки, которые считают себя способными выполнять должностные обязанности специалиста и координатора по вопросам контроля и оценки.

(Подпись) Фатумата **Ндиай**
Заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора
Март 2021 года

Приложение I*

Замечания, полученные от высшего руководства Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»)

Ссылаюсь на Ваш меморандум (IED-2020-00661), препровождающий проект доклада Управления служб внутреннего надзора (УСВН) об инспекции функции оценки, осуществляемой Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структурой «ООН-женщины»).

Благодарю вас за проведение процесса консультаций и включение в доклад большинства замечаний моей группы. Я принимаю к сведению то обстоятельство, что на проведение инспекции ушло более двенадцати месяцев, что частично объясняется сменой состава группы УСВН.

С удовлетворением отмечаю сделанный УСВН вывод о том, что функция оценки, осуществляемая Структурой «ООН-женщины», представляет важность для этой Структуры и что ее политика в области оценки отвечает высоким стандартам качества. Кроме того, я рада была узнать о том, что УСВН признало используемую Структурой «ООН-женщины» систему обеспечения качества оценки заслуживающей доверия, независимой и надежной и что была отмечена эффективность некоторых методов информирования о результатах оценки. УСВН справедливо отмечает, что Исполнительный совет Структуры «ООН-женщины» твердо привержен и всячески содействует усилиям в области оценки, прилагаемым в рамках Структуры «ООН-женщины».

Рассмотрев доклад, я с удовлетворением сообщаю вам, что Структура «ООН-женщины» полностью согласилась с тремя рекомендациями УСВН, вынесенными по итогам инспекции, и частично — с одной его рекомендацией. Исходя из этого, мы подготовили план действий по выполнению рекомендаций (приложен к настоящему документу)**.

Что касается рекомендации 3, то Независимая служба оценки продолжит выполнять роль подразделения, обеспечивающего выполнение функции оценки в Структуре «ООН-женщины». Она продолжит проводить все общеорганизационные оценки как в вышеуказанном качестве, так и в дополнение к деятельности, способствующей усилиям Организации Объединенных Наций в области координации и развитию национального потенциала в области проведения оценок с учетом гендерных аспектов. Структура «ООН-женщины» согласна с вынесенной по итогам инспекции рекомендацией относительно того, что независимые оценки должны, насколько это возможно, проводиться силами ее сотрудников, и я рада сообщить, что Независимая служба оценки уже приступила к внедрению этой модели. Вместе с тем следует отметить, что оценка некоторых крупных проектов и инициатив проводится по инициативе доноров. Некоторые руководители программ тоже могут отдавать поручения о проведении децентрализованных оценок, которые призваны помочь им соблюдать принцип

* В настоящем приложении Управление служб внутреннего надзора приводит полный текст замечаний, полученных от высшего руководства Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»). Данная практика была учреждена в соответствии с резолюцией 64/263 Генеральной Ассамблеи во исполнение рекомендации Независимого консультативного комитета по ревизии.

** Имеется у Управления служб внешнего надзора.

профессиональной подотчетности и выполнять обязанности по управлению знаниями. Эти оценки не являются ни независимыми, ни общеорганизационными. В таких случаях ответственность за организацию проведения этих децентрализованных оценок и выдачу соответствующих поручений будет по-прежнему возлагаться на подразделения-исполнители с учетом стандартов методологии, качества и отчетности, установленных Независимой службой оценки.

Что касается пунктов 116–177 доклада, то я хотела бы подчеркнуть, что вхождение Независимой службы оценки в состав Независимых служб оценки и ревизии в 2018 году не привело к сокращению наиболее высокопоставленного среди сотрудников, задействованных в осуществлении функции оценки, или к нарушению правила, согласно которому ответственные за эту функцию подчиняются непосредственно мне. Напротив, функция оценки была усилена благодаря повышению класса должности Директора и учреждению должности начальника службы. Могу заверить вас в том, что оценка, которой занимается Структура «ООН-женщины» по-прежнему рассматривается всеми ее подразделениями и партнерами как важная функция, способствующая обеспечению подотчетности и накоплению знаний, и что Независимая служба оценки сохраняет свою независимость в плане определения направлений своей работы, а также соответствующий объем ресурсов.

Благодарю за предоставленную возможность высказать замечания.

Приложение II

Ответ Управления служб внутреннего надзора на замечания, полученные от Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»)

Управление служб внутреннего надзора (УСВН) благодарит Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуру «ООН-женщины») за содержательный ответ на доклад об инспекции и принимает к сведению, что из четырех рекомендаций Структура полностью согласилась с тремя и частично — с одной. Что касается этой последней оговорки, то речь идет о компоненте рекомендации 3, касающемся обеспечения независимости всех основных оценок — требования, с которым Структура не согласна.

Когда субъекты, занимающиеся реализацией тех или иных инициатив, руководят проведением оценки в отношении этих инициатив, налицо конфликт интересов. В соответствии с политикой в области оценки, принятой в 2012 году, роль Независимой службы оценки в проведении децентрализованных оценок ограничивается деятельностью по обеспечению качества, однако оптимальным был бы порядок, при котором Служба в качестве независимого подразделения руководила бы проведением оценок в отношении крупномасштабных инициатив Структуры. Поскольку 98 процентов бюджета Структуры «ООН-женщины» формируется за счет добровольных взносов, ее деятельность в значительной степени зависит от доноров, которые, как правило, заинтересованы в проведении объективной, фактологически обоснованной оценки финансируемых ими инициатив. Крупные инициативы, финансируемые донорами, являются важными составляющими программ, разрабатываемых Структурой. Вместо того, чтобы выводить оценки таких инициатив за рамки деятельности руководства Службы, следует приложить усилия к тому, чтобы эти оценки были таким же важным аспектом для работы Службы, каким они являются для работы Структуры «ООН-женщины».

С целью минимизировать конфликт интересов, возникающий, когда субъекты, занимающиеся реализацией инициатив, руководят проведением их оценок, а также для более полного удовлетворения потребностей доноров Независимая служба оценки должна взять на себя руководство проведением оценок крупных инициатив Структуры «ООН-женщины». Без более четкого разграничения между подразделениями-исполнителями и специалистами по оценке сохраняется опасность того, что результаты таких оценок будут сочтены недостоверными.

Несмотря на это, УСВН удовлетворено тем, что Структура «ООН-женщины» полностью принимает рекомендации 1, 2 и 4 и часть рекомендации 3.

Что касается рекомендации 3, то, не соглашаясь с рекомендацией относительно того, чтобы Независимая служба оценки руководила оценками крупномасштабных инициатив, руководство Структуры «ООН-женщины» принимает на себя риски, связанные с невыполнением этой рекомендации. В связи с этим первоначальную формулировку рекомендации 3 для целей контроля за ее выполнением следует заменить на следующую формулировку, отражающую тот факт, что она была принята частично:

Пересмотренная рекомендация 3: Исполнительному директору следует принять меры для того, чтобы Независимые службы оценки и ревизии в качестве подразделения, обеспечивающего выполнение функции оценки в Структуре «ООН-женщины», отвечали за осуществление всей деятельности в области оценки и чтобы все общеорганизационные оценки проводились силами сотрудников Структуры.

Показатели достижения результатов:

- Пересмотр всей текущей и планируемой основной деятельности по оценке в рамках Структуры совместно с Директором Независимых служб оценки и ревизии и высшим руководящим составом.
- Количество общеорганизационных оценок, ежегодно проводимых Независимой службой оценки.

Независимым службам оценки и ревизии следует уточнять, кто именно подготавливает доклады об общеорганизационных оценках, проведенных сторонними исполнителями, и кто несет ответственность за их содержание.

Показатель достижения результатов:

- Разработка и утверждение Исполнительным советом четких инструкций в отношении указания авторства (и отказа от ответственности) и перечисление конкретных авторов на титульных листах уже выпущенных докладов о проведении общеорганизационных оценок.
