



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

Distr.: General
22 September 2020
Russian
Original: English

Вторая очередная сессия 2020 года
15–16 сентября 2020 года
Пункт 6 предварительной повестки дня
Оценка

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

Резюме

Пересмотренная политика Структуры «ООН-женщины» в области оценки была разработана в соответствии с решением 2016/2 Исполнительного совета и является результатом внешнего обзора, в основу которого были положены недавно проведенный анализ функции оценки и консультации с заинтересованными сторонами. Данная политика основывается на резолюции 71/243 Генеральной Ассамблеи о четырехгодичном комплексном обзоре политики и на Стратегическом плане Структуры «ООН-женщины» на 2018–2021 годы, а также согласуется с нормами и стандартами, разработанными Группой Организации Объединенных Наций по оценке в 2016 году.

В настоящем документе излагаются контекст применения обновленной политики в области оценки, ее цель, а также принципы и процедуры оценки; устанавливаются роли и обязанности сторон; излагаются принципы обеспечения качества; описываются вклад Структуры «ООН-женщины» в общесистемную оценку в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также меры по развитию потенциала в области оценки; указываются потребности в финансовых ресурсах; и, в заключение, разъясняется периодичность проведения дальнейших обзоров данной политики.

Исполнительному совету предлагается утвердить представленную в этом документе пересмотренную политику в области оценки.

* Переиздано по техническим причинам 19 ноября 2021 года.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Цель	3
III. Принципы оценки	4
IV. Процесс оценки	7
V. Роли и обязанности	10
VI. Обеспечение и оценка качества	13
VII. Общесистемная оценка в интересах достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	14
VIII. Развитие потенциала в области оценки	15
IX. Ресурсы	15
X. Обзор	15

I. Введение

1. Политика, изложенная в настоящем документе, определяет работу функции оценки Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»). Она устанавливает основы для обеспечения работы независимой функции оценки, способной обеспечить сбор достоверных фактических данных о результатах деятельности Структуры «ООН-женщины» в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В ней также определена роль Структуры «ООН-женщины» в общесистемной оценке и в содействии интеграции аспектов гендерного равенства, прав и возможностей женщин и их способности в полной мере осуществлять свои права человека в оценки, проводимые в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Эта политика распространяется на все инициативы, осуществляемые при поддержке Структуры «ООН-женщины», и на управляемые ею фонды. Она вступает в силу с 1 июля 2020 года, и для поддержки ее осуществления предусмотрены специальные механизмы.

2. Структура «ООН-женщины» была учреждена резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы «оказывать всем государствам-членам по их просьбе, на всех уровнях развития и во всех регионах, консультационную и техническую поддержку в вопросах гендерного равенства, расширения возможностей женщин, прав женщин и всестороннего учета гендерного фактора». Кроме того, роль Структуры «ООН-женщины» состоит в обеспечении руководства, координации и отчетности по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций в целях достижения более эффективной координации в этой сфере и в целях обеспечения всестороннего учета гендерной проблематики.

II. Цель

3. В Структуре «ООН-женщины» оценка выступает как способ поддержки осуществления программ, направленных на обеспечение всестороннего учета гендерной проблематики и норм и принципов, изложенных в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, в Пекинской платформе действий, в целях в области устойчивого развития, в согласованных выводах 1997/2 и резолюции 2011/5 Экономического и Социального Совета, а также в политике Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и сопутствующем Общесистемном плане действий 2.0.

4. Если говорить более конкретно, то осуществление политики Структуры «ООН-женщины» в области оценки соответствует резолюциям о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики и решениям, касающимся гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, и призвано поддержать проведение общесистемной оценки и внедрение показателя эффективности гендерно-ориентированной оценки, предусмотренного Общесистемным планом действий.

5. Оценка в Структуре «ООН-женщины» нацелена в первую очередь на обеспечение общеорганизационных результатов и имеет три одинаково важные функции. Во-первых, она позволяет продемонстрировать заинтересованным

сторонам, включая женщин, которые являются носителями прав и обязанностей, уровень подотчетности руководства за результаты деятельности (например, в контексте руководящих органов, доноров и правительств стран-партнеров, а также родственных учреждений Организации Объединенных Наций и бенефициаров Структуры «ООН-женщины» во всем мире). Во-вторых, она обеспечивает надежные и достоверные данные для принятия решений по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин с целью улучшения общих результатов деятельности. В-третьих, она вносит значительный вклад в обогащение существующей базы знаний, пополняя ее примерами нормативно-правовой, оперативной и координационной работы в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также информацией о том, как добиться большей согласованности между нормативной и оперативной деятельностью в этой области.

III. Принципы оценки

6. Структура «ООН-женщины» придерживается определения оценки, сформулированного Группой Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ)¹, а при проведении оценок непосредственно руководствуется принципами гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и анализирует, в частности, способность женщин в полной мере осуществлять свои права человека. Оценка в Структуре «ООН-женщины» определяется как систематический и беспристрастный анализ, обеспечивающий надежную и достоверную информацию о том, в какой степени проведенные мероприятия были успешны (или наоборот) и каковы были полученные запланированные и/или незапланированные результаты в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. С процедурной точки зрения оценка сама по себе также является средством содействия обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, так как позволяет добавить гендерное и правозащитное измерения в подходы, методы, процессы и цели деятельности в области оценки. Таким образом, помимо того, что оценка является важным движущим фактором позитивных изменений в деле обеспечения равенства

¹ Под оценкой понимается систематический и беспристрастный, насколько это возможно, анализ мероприятия, проекта, программы, стратегии, политики, предмета, темы, сектора, оперативной сферы или эффективности работы учреждения. В ходе оценки анализируется уровень достижения как ожидаемых, так и непредвиденных результатов путем изучения цепи результатов, процессов, контекстуальных факторов и причинно-следственной связи с использованием надлежащих критериев, таких как актуальность, рациональность, эффективность, воздействие и устойчивость. Оценка направлена на сбор достоверной и актуальной, основанной на фактических данных информации и должна проводиться таким образом, чтобы ее результаты, рекомендации, сформулированные по ее итогам, и полученный практический опыт могли своевременно учитываться в процессе принятия решений организациями и заинтересованными сторонами. Цель оценки заключается в содействии подотчетности и накоплению опыта. Она проводится для того, чтобы понять, почему — и в какой степени — были получены те или иные запланированные или незапланированные результаты, а также для того, чтобы спрогнозировать возможные дальнейшие последствия, вытекающие этих результатов. Оценка может служить информационной основой для планирования, разработки и осуществления программ, составления бюджета и подготовки отчетности, а также способствовать разработке обоснованной политики и повышению эффективности деятельности в области развития и общей результативности организации.

мужчин и женщин и расширения прав и возможностей женщин, сам процесс ее проведения расширяет права и возможности заинтересованных сторон.

7. Если говорить об оценках, охватывающих аспекты гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, более конкретно, то в рамках таких оценок анализируется следующее:

а) учитывались ли при проведении мероприятия соответствующие международные (национальные, региональные) нормативные рамки обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности касающиеся полного осуществления женщинами своих прав человека, а также общесистемные мандаты и общеорганизационные цели Организации Объединенных Наций;

б) были ли в ходе мероприятия приняты меры для выявления и устранения структурных факторов, порождающих неравенство, от которого страдают женщины, мужчины, девочки и мальчики, особенно лица, подвергающиеся множественным формам социальной изоляции;

с) было ли при проведении мероприятия обеспечено максимально широкое участие носителей прав и обязанностей в процессах планирования, разработки, осуществления и принятия решений;

д) изыскивались ли при проведении мероприятия возможности получения надежных и устойчивых результатов путем расширения прав и возможностей и укрепления потенциала женщин, а также носителей прав и обязанностей;

е) способствовало ли мероприятие, исходя из гендерно-ориентированного и основанного на принципе прав человека анализа цепочки результатов, процессов, контекстуальных факторов и причинно-следственных связей, достижению поставленных кратко-, средне- и долгосрочных целей (или недостижению таковых).

8. Планирование деятельности по оценке, проведение оценок и принятие последующих мер по их итогам регулируются рядом принципов, которые направлены на обеспечение того, чтобы все процессы оценки отражали: а) комплексный нормативный, оперативный и координационный мандат Структуры «ООН-женщины» как структуры, входящей в систему Организации Объединенных Наций; б) приверженность Структуры «ООН-женщины» делу интеграции таких аспектов, как гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин, в частности полное осуществление женщинами своих прав человека, во все проводимые оценки; и с) соответствие нормам и стандартам ЮНЕГ и руководящим принципам и инструментам ЮНЕГ в области этики². При проведении оценок в Структуре «ООН-женщины» необходимо руководствоваться нижеследующими принципами.

а) Национальная ответственность. При планировании и проведении оценок следует обеспечивать национальную ответственность государств, а руководство процессами оценки должно осуществляться носителями прав и обязанностей на национальном уровне. Таким образом, оценка должна быть направлена

² Включая Руководство по учету аспектов гендерного равенства и прав человека в ходе проведения оценки, размещенное на веб-сайте со справочными и аналитическими материалами и примерами передовой практики в области осуществления Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, а также Руководство по оценке учета гендерной проблематики институциональными структурами.

на развитие национального потенциала в области проведения учитывающих гендерные факторы оценок.

b) Координация и согласованность деятельности системы Организации Объединенных Наций в области достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Оценка должна быть общесистемной и, насколько это возможно, проводиться во взаимодействии с родственными учреждениями Организации Объединенных Наций, с тем чтобы обеспечивать координацию и согласованность действий в поддержку гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. В ходе проведения оценки следует систематически исследовать возможности дальнейшего улучшения координации и повышения согласованности деятельности в поддержку гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, особенно в том, что касается нормативно-правовой и оперативной работы в этой области.

c) Инновации. Оценка должна предусматривать выявление и анализ нововведений в проводимой Структурой «ООН-женщины» работе по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Кроме того, при проведении оценки следует применять инновационные подходы и методы, способные обеспечить более полный учет сложного и долговременного характера работы в этой области.

d) Справедливое соотношение сил и расширение прав и возможностей женщин. При проведении оценки следует учитывать такие контекстуальные факторы, как неравенство в отношениях между женщинами и мужчинами, влияющее на положение дел в области гендерного равенства. Процесс оценки должен способствовать расширению прав и возможностей женщин и наиболее уязвимых групп, в частности женщин-инвалидов и женщин, подвергающихся маргинализации.

e) Участие и интеграция. В процессе проведения оценки следует обеспечить настолько конструктивное и широкое участие заинтересованных сторон, насколько это возможно с учетом объекта оценки. В частности, следует включать в планы и проводить анализ положения заинтересованных сторон с целью оценки дополнительного времени и ресурсов, необходимых для обеспечения участия всех соответствующих заинтересованных сторон, особенно женщин, которые сталкиваются с препятствиями в плане участия.

f) Независимость и беспристрастность. Для того чтобы обеспечить доверие к процессу и результатам оценки и исключить влияние на них извне, необходимо гарантировать независимость оценки от функции управления. Оценки должны демонстрировать беспристрастность, и при их проведении не следует допускать какого-либо конфликта интересов или предвзятости. Кроме того, при проведении оценки следует обеспечивать полный доступ к информации, касающейся объектов оценки.

g) Прозрачность. Оценки должны проводиться в транспарентной и открытой манере и включать консультации с основными заинтересованными сторонами. Планы проведения оценок, технические задания и доклады об оценке должны быть доступны для общественности, так как это позволит повысить прозрачность деятельности Структуры «ООН-женщины» в том, что касается эффективности и ориентированного на результаты управления.

h) Качество и достоверность. Оценки должны проводиться на систематической основе с применением научно обоснованных подходов и методов, с

тем чтобы обеспечить высокое качество и достоверность результатов, рекомендаций и выводов. Доклады об оценке должны быть полными и сбалансированными. Для этого необходимо создать механизм обеспечения качества, который будет оказывать содействие лицам, проводящим оценку, и лицам, ответственным за ее проведение.

i) Цели и использование оценок. В планах проведения оценок следует четко указывать цели оценки и демонстрировать полезность и актуальность результатов оценки (т.е. собранных в ее ходе фактических данных) и сформулированных по ее итогам выводов с точки зрения улучшения работы Структуры «ООН-женщины», например с учетом выявленных стратегических и/или программных потребностей Структуры «ООН-женщины» (или системы Организации Объединенных Наций в целом), связанных с выполнением задачи по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

j) Этика. Лица, проводящие оценку, должны проявлять профессиональную добросовестность и соблюдать этические и профессиональные стандарты ЮНЕГ, касающиеся проведения оценки в системе Организации Объединенных Наций. Они должны проявлять чуткость в вопросах культуры и с особым вниманием изучать протоколы, кодексы и рекомендации, которые могут быть релевантными при их взаимодействии с женщинами.

IV. Процесс оценки

Планирование

9. Планирование и бюджетирование оценок в Структуре «ООН-женщины» осуществляется на систематической основе в рамках четырехгодичного цикла, включающего разработку плана общеорганизационной оценки. Планы общеорганизационной оценки периодически пересматриваются и обновляются с учетом новых приоритетов, меняющихся условий и возникающих потребностей в наращивании организационного опыта. Планы проведения децентрализованных оценок разрабатываются в рамках подготовки стратегических записок по регионам и странам, а также в процессе составления годовых планов работы и разработки проектов. При планировании проведения оценок следует учитывать нормы охвата оценкой, изложенные в соответствующих документах.

Проведение

10. В ходе проведения оценок анализируется оперативная работа Структуры «ООН-женщины», проводимая на глобальном, региональном и страновом уровнях, а также ее работа по оказанию странам нормативно-правовой поддержки и по реализации своей координационной роли в системе Организации Объединенных Наций. Во все оценки следует включать анализ согласованности нормативно-правовой и оперативной работы.

11. Оценки в Структуре «ООН-женщины» направлены на сбор фактических данных об осуществлявшихся процессах и о достигнутых промежуточных и конечных результатах, а также об итоговом воздействии мероприятий; они отражают присущие уникальной роли Структуры «ООН-женщины» взаимосвязи в области оперативной, нормативно-правовой и координационной деятельности; а также помогают выявить факторы и условия, способствующие или препятствующие достижению результатов. При проведении оценок используются инновационные подходы и комбинированные методы, позволяющие определить

оптимальные пути достижения поставленных целей в рамках зачастую сложного, нелинейного и длительного процесса обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин на глобальном, региональном и страновом уровнях.

12. Оценки в Структуре «ООН-женщины» делятся на две основные категории:

а) *независимые оценки*, к которым относятся общеорганизационные и стратегические оценки (например, анализ страновых портфелей и региональные оценки) и которые представляют собой независимые оценки стратегического характера, проводимые Независимой службой оценки с привлечением, в случае необходимости, внешних подрядчиков. Они используются для изучения факторов общеорганизационного и стратегического значения, влияющих на общую эффективность деятельности в области развития, результативность общеорганизационной деятельности и координацию нормативно-правовой и оперативной работы;

б) *децентрализованные оценки*, проводимые независимыми внешними оценщиками под руководством подразделений, ответственных за осуществление программ. Эти оценки проводятся на основе консультаций или взаимодействия с национальными заинтересованными сторонами и, по мере возможности, с учреждениями Организации Объединенных Наций. Децентрализованные оценки используются для анализа факторов программного значения и играют важную роль в обеспечении ориентированного на результаты управления. Их результаты являются основными исходными данными для общеорганизационных оценок и оценок по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития.

13. Независимые и децентрализованные оценки в Структуре «ООН-женщины» предназначены для анализа оперативной, нормативно-правовой и координационной работы Структуры и предусматривают оценку стратегий/политики на организационном, тематическом, региональном, страновом и программном уровнях. Проводятся также совместные оценки.

14. Независимые и децентрализованные оценки в Структуре «ООН-женщины» проводятся на разных стадиях жизненного цикла программ и включают анализ оцениваемости, среднесрочную оценку, заключительную оценку и метаоценку.

Применение

15. Выводы и рекомендации, сформулированные по итогам оценки, а также извлеченные в ходе ее проведения уроки используются для оптимизации работы Структуры и для повышения эффективности общесистемной деятельности Организации Объединенных Наций, направленной на достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, а также для повышения согласованности нормативно-правовой и оперативной работы в этой области. В частности, оценка предоставляет основные исходные данные для:

а) оптимизации межправительственными организациями, такими как Комиссия по положению женщин, нормативных стандартов в области гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин;

б) оказания поддержки Исполнительному совету Структуры «ООН-женщины» в выполнении им его роли контрольного и утверждающего органа;

с) планирования, проектирования, реализации, контроля и оценки:

- i) планов, политики, стратегий и программ/проектов Структуры «ООН-женщины»;
- ii) проектов по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития;
- iii) инициатив в поддержку осуществления реформы Организации Объединенных Наций и стратегии достижения гендерного паритета;
- iv) общесистемной политики, планов и программ действий Организации Объединенных Наций;
- v) международных, региональных и национальных планов, стратегий и целей;
- vi) стратегий укрепления общесистемных координационных механизмов по вопросам гендерного равенства;
- vii) общесистемных процессов оценки;
- viii) планов разработки принципов и методов, обеспечивающих учет гендерных аспектов в проводимых оценках;
- ix) инициатив в области управления знаниями и проведения исследований.

Распространение и раскрытие информации

16. Структура «ООН-женщины» демонстрирует свою приверженность делу обеспечения подотчетности и обмену знаниями, предавая гласности все свои планы проведения оценок, технические задания независимых оценок, заключительные доклады об оценке и ответы руководства/планы действий через централизованную и открытую для всеобщего доступа онлайн-систему глобальной отчетности и контроля использования оценки Структуры «ООН-женщины».

17. Планы проведения оценки публикуются в течение месяца после их утверждения. Публикуются также технические задания на проведение оценки, доклады об оценке, а также ответы руководства и планы действий. Заключительные доклады об оценке обнародуются одновременно с соответствующими ответами руководства и планами действий. Информационные продукты, содержащие результаты оценки, публикуются после завершения их подготовки.

18. Структура «ООН-женщины» осознает, что одного лишь обнародования информации через систему глобальной отчетности и контроля использования оценки недостаточно для обеспечения надлежащих масштабов применения собранных в ходе оценки данных и предоставления доступа к ним широкому кругу заинтересованных сторон. Поэтому в настоящее время ведется разработка стратегий распространения информации, собранной в ходе независимых оценок, и изыскиваются необходимые для реализации этих стратегий ресурсы. Эти стратегии направлены на преодоление препятствий в доступе к информации, с которыми сталкиваются некоторые заинтересованные стороны, в частности женщины, а также на расширение использования результатов оценки и распространение полученных в результате оценки данных посредством:

- a) стимулирования использования результатов оценки административным руководством организации, в том числе исполнительными органами и высшими руководителями;

- b) разработки специализированных информационных продуктов;
- c) использования инновационных методов распространения информации.

V. Роли и обязанности

19. Все сотрудники Структуры «ООН-женщины» обязаны при выполнении своих профессиональных обязанностей соблюдать принципы, закрепленные в настоящей политике, и содействовать формированию организационной культуры, обеспечивающей учет аспектов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности способности женщин полностью осуществлять свои права человека, в оценках, проводимых как на уровне Структуры, так и в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

20. Исполнительный совет утверждает политику в области оценки и регулярно информируется о планах проведения общеорганизационных оценок, ходе проведения таких оценок и об ответных мерах, предложенных руководством. Кроме того, из ежегодного доклада об оценке, который готовится Независимой службой оценки, он получает информацию о ходе разработки и выполнения планов проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок, об ответных мерах, предложенных руководством, и о соответствующих планах действий. Исполнительный совет может также попросить провести общеорганизационную оценку, в том числе совместно с другими учреждениями Организации Объединенных Наций. В частности, он:

- a) рассматривает и обсуждает план проведения общеорганизационных оценок;
- b) обсуждает основные итоги общеорганизационных оценок и анализирует их значение для стратегического управления Структурой «ООН-женщины»;
- c) будет информироваться о выводах и рекомендациях, сделанных по итогам стратегической оценки, при осуществлении своих контрольно-надзорных и утверждающих функций в отношении политики и стратегий Структуры «ООН-женщины».

21. Помимо этого, Исполнительный совет может создавать специальные рабочие группы для обсуждения результатов оценки. Кроме того, отдельные члены Исполнительного совета могут участвовать в работе справочно-информационных групп, созданных для проведения тех или иных независимых оценок.

22. Комиссия по положению женщин и другие межправительственные органы могут учитывать выводы и рекомендации, сформулированные по итогам оценок Структуры «ООН-женщины», и извлеченные в ходе проведения этих оценок уроки при разработке своей политики.

23. Исполнительный директор несет ответственность за результаты деятельности Структуры «ООН-женщины» и за обеспечение возможностей проведения качественной оценки в рамках Структуры. В ее или его задачи входит выражение политической воли и создание благоприятных условий для совершенствования культуры оценки. Она или он несет ответственность за обеспечение независимости Независимой службы оценки и с этой целью назначает компетентного руководителя/директора по вопросам оценки и следит за тем, чтобы Служба

была надлежащим образом укомплектована персоналом и располагала необходимыми средствами для выполнения своей роли, заключающейся в управлении процессом оценки в рамках Структуры «ООН-женщины» и в координации общесистемных оценок, охватывающих аспекты гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Она или он утверждает план проведения общеорганизационных оценок и несет ответственность за обеспечение разработки и выполнения ответных мер руководства и соответствующих планов действий, а также за их представление в Исполнительный совет. Через своих заместителей она или он, в конечном счете, несет ответственность за осуществление планов проведения децентрализованных оценок и за обеспечение использования выводов и рекомендаций, сформулированных по итогам оценок, и уроков, извлеченных в ходе их проведения, в форме ответных мер руководства и соответствующих планов действий.

24. Куратором функции оценки в Структуре «ООН-женщины» выступает Независимая служба оценки. Она подчиняется непосредственно Исполнительному директору и представляет Исполнительному совету ежегодный доклад о функции оценки Структуры. В ее основные обязанности входит:

- a) создание и внедрение систем эффективной общеорганизационной оценки;
- b) укрепление систем децентрализованной оценки;
- c) обеспечение координации деятельности системы Организации Объединенных Наций по проведению гендерно-ориентированных оценок;
- d) содействие распространению инноваций и знаний в области обеспечения гендерного равенства путем укрепления национального потенциала в области оценки;
- e) обеспечение того, чтобы результаты оценки использовались при управлении деятельностью Структуры «ООН-женщины», а также представлялись руководителям программ и учитывались ими в ходе их работы.

25. Для руководства Независимой службой оценки назначается компетентный руководитель/директор, который отчетывается непосредственно перед Исполнительным директором и представляет ежегодный доклад об оценке в Исполнительный совет. Она или он несет главную ответственность за обеспечение того, чтобы деятельность Независимой службы оценки по выполнению ее плана работы и плана проведения общесистемных оценок отвечала высоким профессиональным стандартам. Руководитель/директор отвечает за назначение руководителя по оценке, который осуществляет оперативное управление работой Независимой службы оценки, в частности решает вопросы составления бюджета и найма персонала, под общим руководством руководителя/директора. Руководитель/директор Службы и руководитель по оценке должны отвечать требованиям ЮНЕГ к основным профессиональным качествам специалистов по оценке и соблюдать нормы и стандарты ЮНЕГ, руководящие принципы ЮНЕГ в области этики при проведении оценки и разработанный ЮНЕГ кодекс поведения при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций. Руководитель/директор Службы и руководитель по оценке координируют деятельность Организации Объединенных Наций в области проведения гендерно-ориентированных оценок.

26. В выполнении плана работы Независимой службы оценки руководителю по оценке помогают специалисты по оценке, аналитики, специализирующиеся на оценке, и региональные специалисты по оценке, которые отчитываются непосредственно перед руководителем по оценке, удовлетворяют требованиям ЮНЕГ к основным профессиональным качествам специалистов по оценке и соблюдают нормы и стандарты ЮНЕГ, руководящие принципы ЮНЕГ в области этики и разработанный ЮНЕГ кодекс поведения при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций.

27. В частности, региональные специалисты по оценке, базирующиеся в региональных отделениях и с функциональной и административной точек зрения непосредственно подотчетные руководителю по оценке, будут проводить независимые оценки и руководить процессом проведения стратегических децентрализованных оценок на региональном и страновом уровнях, обеспечивая максимальную независимость соответствующих процессов. Они также будут содействовать усилению синергии между системами, обеспечивающими проведение общесистемных и децентрализованных оценок, оказывая помощь в осуществлении политики и стратегий в области оценки в подведомственных им регионах путем разработки региональных стратегий. Кроме того, они будут содействовать развитию потенциала сотрудников Структуры «ООН-женщины» в области управления проведением децентрализованных оценок и оценок по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития, а также другими процессами совместной оценки.

28. Консультативный комитет по надзору (ККН) проводит обзоры и консультирует Исполнительного директора по следующим элементам: i) общая политика Структуры «ООН-женщины» в области оценки; ii) стратегия, план проведения оценок и годовой план работы, связанные с политикой Структуры «ООН-женщины» в области оценки; iii) актуальные вопросы, затронутые в докладах об оценке (с целью привлечь внимание руководителей к этим вопросам); iv) система обеспечения качества оценок, в частности внутренних и внешних; а также v) ход выполнения руководством вынесенных по итогам оценок рекомендаций. ККН ежегодно представляет Исполнительному совету доклад о своей работе и рекомендации, касающиеся оценки.

29. Старшие должностные лица (заместители Исполнительного директора, начальники управлений, региональные директора и страновые представители) обеспечивают конструктивное и максимально широкое использование результатов всех оценок, проводимых в рамках Структуры «ООН-женщины», и следят за тем, чтобы для проведения децентрализованных оценок выделялись надлежащие финансовые и людские ресурсы, позволяющие гарантировать эффективную и результативную работу функции оценки. Они несут ответственность за создание благоприятных условий для совершенствования культуры оценки в своих областях деятельности. Они создают условия и выделяют средства, необходимые для обеспечения оцениваемости мероприятий, в частности принимают меры к созданию эффективных систем разработки программ, мониторинга, отчетности и управления документацией. Они несут ответственность за использование выводов и рекомендаций, сформулированных по итогам оценок, проводимых по поручению их учреждений, равно как и других общеорганизационных или относящихся к актуальным вопросам оценок, а также за применение опыта, полученного в ходе проведения этих оценок. В частности:

а) старшие должностные лица заблаговременно, до начала этапа подготовки к проведению всех децентрализованных оценок, назначают

координаторов по вопросам мониторинга и оценки и оперативных руководителей, координирующих проведение оценок;

б) старшие должностные лица несут ответственность за разработку и реализацию ответных мер руководства, а также за подготовку и осуществление планов действий по выполнению рекомендаций, вынесенных по итогам децентрализованных оценок, проведенных по поручению их учреждений; они осуществляют контроль за реализацией таких ответных мер и осуществлением таких планов действий, равно как и за подготовкой отчетов о ходе их реализации/осуществления в системе глобальной отчетности и контроля использования оценки;

в) региональные директора осуществляют надзор за проведением децентрализованных оценок в подведомственных им регионах и несут ответственность за обеспечение надлежащего по численности и качеству кадрового состава для проведения оценки, в том числе за обязательный набор специалистов по вопросам мониторинга и оценки или назначение координаторов по вопросам мониторинга и оценки.

30. В целях обеспечения выполнения планов проведения оценок и оптимальной организации работы в области оценки специалисты/координаторы по вопросам мониторинга и оценки координируют работу по сбору информации, касающейся всех связанных с оценкой аспектов деятельности подразделений, ответственных за осуществление программ, оказывают этим подразделениям необходимую поддержку и передают собранную информацию в надлежащие инстанции. Кроме того, в обязанности оперативных руководителей, координирующих проведение оценок, входит оказание поддержки в общем управлении индивидуальными процессами оценки, в частности в обеспечении участия заинтересованных сторон.

31. Отдел управления людскими ресурсами и Отдел закупок должны позаботиться о том, чтобы во все контракты, заключаемые с внешними оценщиками, как с индивидуальными подрядчиками, так и с организациями, включались подписанные копии разработанного ЮНЕГ кодекса поведения при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций.

32. Для обеспечения выполнения функций и обязанностей, изложенных выше, будет действовать система, обеспечивающая их отражение в индивидуальных и организационных планах работы, а также, на более формальном уровне, система служебной аттестации.

VI. Обеспечение и оценка качества

33. Независимая служба оценки разрабатывает механизмы обеспечения качества проводимых оценок и поддерживает их стабильное функционирование с целью постоянной оптимизации и повышения качества и объективности процессов и продуктов общеорганизационной и децентрализованной оценки в рамках Структуры «ООН-женщины». Система обеспечения качества, принятая в Структуре «ООН-женщины», основана на нормах и стандартах ЮНЕГ, руководящих принципах ЮНЕГ в области этики при проведении оценки, разработанном ЮНЕГ кодексе поведения при проведении оценки в системе Организации Объединенных Наций и всех соответствующих нормативных документах ЮНЕГ.

34. Ключевые элементы механизма обеспечения качества включают: а) контроль за ходом проведения оценки; б) оказание поддержки старшим руководителям в разработке ответов руководства на результаты оценки; в) оказание поддержки в контроле за ходом выполнения планов действий по реализации ответных мер, предложенных руководством по итогам оценки; г) разработку руководящих указаний и инструментов для проведения оценок и управления процессом их проведения; д) утверждение технических заданий для оценок портфелей региональных и страновых проектов; е) разработку общеорганизационных критериев качества для анализа докладов об оценке; ж) проведение внешней оценки качества докладов об оценке по поручению Независимой службы оценки. Результаты основных мероприятий по обеспечению качества ежегодно излагаются в годовом докладе о функции оценки Структуры «ООН-женщины».

VII. Общесистемная оценка в интересах достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин

35. Создание и мандат Структуры «ООН-женщины» были прямым ответом государств-членов на призыв к содействию реформе Организации Объединенных Наций в целях, в частности, повышения слаженности проводимой системой Организации Объединенных Наций работы по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» играет важную роль в оценке прогресса, достигнутого в выполнении обязательств системы Организации Объединенных Наций, касающихся достижения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, в частности в осуществлении разработанной Координационным советом политики гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и сопутствующего Общесистемного плана действий. Она будет оказывать поддержку в достижении предусмотренного в Плате показателя эффективности оценки, характеризующего степень учета гендерных аспектов при проведении оценок, и в представлении соответствующей отчетности.

36. Структура «ООН-женщины» будет способствовать обеспечению слаженности и координации в проводимой системой Организации Объединенных Наций работе по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, а также по подготовке соответствующей отчетности на основании итогов общесистемных и совместных оценок, действуя посредством:

- а) оказания активного содействия ЮНЕГ и региональным и страновым группам по оценке;
- б) поощрения проведения совместных оценок, посвященных аспектам гендерного равенства, и обеспечения общесистемной подотчетности на глобальном, региональном и страновом уровнях;
- в) содействия развитию потенциала в области проведения гендерно-ориентированных оценок в рамках всей системы Организации Объединенных Наций;
- г) создания базы фактических данных о положении дел в области гендерного равенства.

37. Более конкретно, общесистемная оценка, проводимая на глобальном уровне, будет использоваться для выявления и анализа проблем в области

обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в системе Организации Объединенных Наций, а также для поддержки реформы Организации Объединенных Наций и осуществления Повестки дня на период до 2030 года. Кроме того, региональные и страновые отделения будут содействовать координации работы по достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин в рамках всей системы Организации Объединенных Наций путем участия в совместных оценках, оценках по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития, оценках, проводимых в поддержку реформы Организации Объединенных Наций, и любых других общесистемных оценках, осуществляемых на региональном и страновом уровнях.

VIII. Развитие потенциала в области оценки

38. Независимая служба оценки будет содействовать укреплению потенциала в области оценки в рамках всей Структуры «ООН-женщины». Она также будет содействовать развитию потенциала в области проведения гендерно-ориентированных оценок во всех организациях системы Организации Объединенных Наций.

39. Развитие национального потенциала в области оценки является важным средством содействия достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Структура «ООН-женщины» будет стремиться поддерживать развитие национального потенциала в рамках соответствующих процессов оценки. В целях укрепления потенциала правительств, национальных и региональных ассоциаций и сетей по вопросам оценки в области включения гендерных аспектов в проводимые оценки следует поощрять создание и расширение партнерств, направленных на развитие потенциала в области оценки.

40. Основные принципы, регулирующие развитие национального потенциала в области оценки, в частности создание и обеспечение работы систем гендерно-ориентированного мониторинга и оценки, включены в глобальную стратегию в области оценки.

IX. Ресурсы

41. Систематическое проведение высококачественных оценок требует предсказуемого и достаточного финансирования функции оценки. Структура «ООН-женщины» будет выделять на деятельность по оценке от 2 до 3 процентов от общего объема бюджета по программам. В страновых и региональных отделениях решения о выделении ресурсов на проведение оценок принимаются на основании странового или регионального плана проведения оценок, включающего смету расходов.

X. Обзор

42. Независимая внешняя оценка осуществления политики в области оценки будет проводиться не реже, чем раз в 5 лет.