

Distr.: General
29 April 2015
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٥
٣٠ حزيران/يونيه - ٢ تموز/يوليه ٢٠١٥
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت
التقييم

تقرير عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين
الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠١٤

موجز

أعد التقرير السنوي وفقا لسياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمساواة
بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) والخطة الاستراتيجية للفترة
٢٠١٤-٢٠١٧.

ويوفر التقرير معلومات عن أداء مهمة التقييم على المستويات المؤسسية
واللامركزية، وكذلك عن مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق التقييم المراعي
للمنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وفي تنمية القدرات الوطنية في مجال
التقييم. وإضافة إلى ذلك، يعرض التقرير برنامج عمل مكتب التقييم المستقل لسنة ٢٠١٥.

وقد يرغب المجلس التنفيذي في أن: (أ) يحيط علما بهذا التقرير وبرنامج عمل
مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٥؛ (ب) يرحب بالجهود التي بذلتها هيئة الأمم المتحدة
للمرأة في مجال التعزيز المنهجي لمهمة التقييم وبالتقدم المحرز في هذه المهمة؛ (ج) يرحب
بالتقدم الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة جهود تقييم المسائل الجنسانية على
نطاق المنظومة؛ (د) يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة تعزيز قدرات التقييم
الخاصة بها وتخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية لأداء مهمة التقييم؛ (هـ) يثني على الجهود



التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز الشراكات المبتكرة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ (و) يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحسين نطاق تغطية التقييمات، ومعدل تنفيذ التقييمات المقررة، وتقديم ردود الإدارة على التقييمات وتنفيذ الردود التي قدمتها الإدارة على التقييمات؛ (ز) يطلب من مكتب التقييم المستقل مواصلة بذل جهود تقييم المسائل الجنسانية على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتشجيع إقامة شراكات مبتكرة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ و (ح) يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تدرج بندا مستقلا يتعلق بأنشطة التقييم في الميزانية المتكاملة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، لكي ينظر فيه المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٥.

أولا - التقييم من أجل التنمية المستدامة

١ - شهد عام ٢٠١٤ تقدما هاما في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبالإضافة إلى ذلك، فإن اقتراح إدراج المساواة بين الجنسين في خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ كهدف قائم بذاته ومتكامل في جميع الأهداف الأخرى يزيد الأهمية الاستراتيجية للتقييمات المراعية للمنظور الجنساني.

٢ - وشدد الأمين العام على أهمية التقييم في إطار الخطة التحويلية للتنمية لما بعد عام ٢٠١٥ (انظر A/69/700). وجرى إبراز مبادئ التقييم المراعي للمنظور الجنساني، بما في ذلك الملكية الوطنية والعمليات القائمة على المشاركة. وعلاوة على ذلك اعتمدت الجمعية العامة القرار ٢٣٧/٦٩ بشأن بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري، الذي يؤكد مجددا أهمية بناء القدرات الوطنية من أجل تقييم الأنشطة الإنمائية ويدعو كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية لكي تقدم الدعم عند الطلب بالتعاون مع الجهات المعنية الوطنية والدولية إلى الجهود المبذولة من أجل مواصلة تعزيز قدرات الدول الأعضاء في مجال التقييم، بما يتماشى مع السياسات والأولويات الوطنية.

٣ - وانضم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إلى شراكة - مبادرة "إيفال بارتنز" "EvalGender" (التقييم المراعي للمنظور الجنساني)، وهي شراكة التقييم العالمية التي تشارك في قيادتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، للاحتفال بإعلان عام ٢٠١٥ سنة دولية للتقييم. ومن خلال تنظيم العمليات الاستشارية والمناسبات في جميع أنحاء العالم، ستتعرف أوساط

التقييم العالمية على الأولويات المستقبلية الرئيسية التي ستكفل كون التقييم "ملائماً للغرض المنشود" في سياق خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، ويتسم برؤية قوامها تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني.

٤ - وبفضل قوة وظيفة التقييم التي يقوم بها مكتب التقييم المستقل، حسب تقديرات اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل في هيئة الأمم المتحدة للمرأة^(١)، يتمتع مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بمركز استراتيجي يمكنه من العمل مع الشركاء في منظومة الأمم المتحدة وخارجها من أجل الإسهام الفعال في العمليات والنواتج المذكورة أعلاه.

ثانياً - وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٥ - يتمثل الهدف الاستراتيجي لمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق النتائج المعيارية والتنفيذية والتنسيقية بشأن المساواة بين الجنسين. ولتحقيق ذلك الهدف، يشرف مكتب التقييم المستقل على إجراء التقييمات المؤسسية، ويقدم الدعم للتقييمات اللامركزية، ويقود جهود منظومة الأمم المتحدة المتصلة بالتقييمات المراعية للمنظور الجنساني، ويعزز القدرات الوطنية في مجال التقييمات المراعية للمنظور الجنساني.

٦ - وتقوم سياسة التقييم التي تنتهجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2012/12)، التي دخلت حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، بتوجيه مهمة التقييم. وفي عام ٢٠١٤، أعد مكتب التقييم المستقل خطة استراتيجية شاملة لتفعيل هذه السياسة. وتسعى الاستراتيجية إلى تعزيز قدرة مديري التقييم على تنفيذ تقييمات عالية الجودة، مع تعزيز استخدام التقييم لأغراض المساءلة والتعلم وعمليات صنع القرار اعتماداً على الأدلة. ووضعت أيضاً خطط التقييم الاستراتيجية الإقليمية لضمان الصلة مع السياقات الإقليمية المختلفة.

(١) انظر تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل بخصوص التقديرات الخارجية لوظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2015/CRP.1).

٧ - واستنادا إلى دراسة ومناقشة ثلاثة تقييمات أجريت في عام ٢٠١٤^(٢)، قدمت اللجنة الاستشارية للتقييم الشامل تقييمها الشامل وتوصياتها إلى المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في شباط/فبراير ٢٠١٥. وخلصت اللجنة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تضطلع بمهمة تقييم محورية قوية وأكدت الدور الحيوي الذي يؤديه التقييم في توفير الأدلة والمعارف إلى الأعمال المعيارية والتشغيلية والتنسيقية التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ألف - أداء مهمة التقييم

٨ - من منطلق اعتراف مكتب التقييم المستقل بأهمية تعزيز مهمة الرقابة والتقييم، أنشأ النظام العالمي للإشراف على التقييم بهدف توفير معلومات تتسم بالشفافية عن أداء وظيفة التقييم على المستويات المؤسسية واللامركزية. ويعتمد النظام العالمي للإشراف على التقييم على ثمانية مؤشرات أداء رئيسية. وفي عام ٢٠١٤، استمر تقديم الأداء المعتمد على مؤشرات الأداء الرئيسية إلى الإدارة العليا في المقر والمكاتب الميدانية، ويجري فيه إبراز مجالات القوة والمسائل التي تتطلب اهتماما مباشرا من الإدارة. وأسهم ذلك في تعزيز اهتمام الإدارة العليا بالتقييمات.

الجدول ١

اتجاهات مؤشرات الأداء الرئيسية (٢٠١٣ و ٢٠١٤)

مؤشر الأداء الرئيسي	الوصف	٢٠١٣	٢٠١٤ الهدف (بحلول عام ٢٠١٧)	التقييم العام
الموارد المالية المستثمرة في مهمة التقييم	نسبة نفقات التقييم إلى مجموع نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١,٣	٢,٢ ^(١)	٣,٠ قيد التنفيذ
الموارد البشرية المكرسة للرصد والتقييم	المكاتب التي عينت جهة تنسيق أو موظف للرصد والتقييم	٨٣,٠	٩٨,٠	١٠٠,٠ نفذت تقريبا
تغطية التقييم	المكاتب التي أجري فيها تقييم واحد على الأقل منذ عام ٢٠١١	٦٧,٠	٦٨,٠	١٠٠,٠ بحاجة إلى تحسين
معدل تنفيذ النواتج	النسبة المئوية للتقييمات المنفذة ^(٢)	٨٣,٠	٧١,٠	٩٥,٠ بحاجة إلى تحسين

(٢) The United Nations Evaluation Group Professional Peer Review (استعراض الأقران المهني الذي أجراه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم)؛ تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة الصادر عن وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2014/6)؛ وتقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصادر عن شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف.

التقييم العام	٢٠١٣	٢٠١٤ الهدف (مجلول عام ٢٠١٧)	الوصف	مؤشر الأداء الرئيسي
١٠٠,٠ أنجز	١٠٠,٠	٨٥,٠	نسبة التقييمات التي حصلت على درجة "مرض أو أعلى"	جودة التقييمات
١٠٠,٠ أنجز	١٠٠,٠	١٠٠,٠	النسبة المئوية للتقييمات التي أنجزت ونشرت عبر نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي	التقييمات التي نشرت عن طريق نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي
١٠٠,٠ بحاجة إلى تحسين	٨٦,٠	٨٥,٠	النسبة المئوية لتقارير التقييم التي قدمت مشفوعة برودود الإدارة في نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي	ردود الإدارة المقدمة نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي
٩٠,٠ بحاجة إلى تحسين	٨٣,٠	٨٨,٠	النسبة المئوية لما يجري تنفيذه من الإجراءات الرئيسية الواردة في ردود الإدارة	تنفيذ ردود الإدارة
١٠٠,٠ بحاجة إلى تحسين	٦٨,٠	٦٧,٠	المكاتب التي نفذت تقييما واحدا على الأقل منذ عام ٢٠١١	تغطية التقييم

المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.

(أ) الرقم المسجل لعام ٢٠١٤ يشمل أيضا الميزانية المؤسسية.

(ب) يشير إلى عدد التقييمات التي اكتملت واعتمدت مقابل مجموع عدد التقييمات المقررة في عام ٢٠١٤.

٩ - يتبين من الجدول ١ أعلاه، أنه على الرغم من كون أربعة من أصل ثمانية من مؤشرات الأداء الرئيسية قد أنجزت أو قيد التنفيذ، فهناك أربعة مؤشرات أخرى تحتاج إلى مزيد من التحسين. ويرد أدناه تحليل مفصل لكل مؤشر من مؤشرات الأداء الرئيسية.

مؤشر الأداء الرئيسي ١: الموارد المالية

١٠ - توصي سياسة التقييم باستثمار نسبة ٣ في المائة من ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مهمة التقييم. ورغم أنه من المرجح أن يتفاوت حجم الموارد المستثمرة في التقييم كل سنة، يعطي مؤشر الأداء الرئيسي هذا دلالة عامة على درجة الالتزام المالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تجاه مهمة التقييم (انظر الجدول ٢).

الجدول ٢

نفقات مهمة التقييم في العامين ٢٠١٣ و ٢٠١٤

(بدولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٤	٢٠١٣	
٢٧٠ ٥٣٧ ٩٠٠	٢٦٩ ٦٦٠ ٥٨٤	مجموع نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة
٥ ٩١٧ ١٦٣	٣ ٥٧٦ ٣٩٦	مجموع نفقات التقييم
٤ ٤٩٩ ٩٤٢	٢ ١٢٣ ٧٥٠	مكتب التقييم المستقل
١ ٤١٧ ٢٢١	١ ٢٢٦ ٧٢٩	التقييمات اللامركزية
٢,٢	١,٣	مجموع نفقات التقييم (النسبة المئوية)

المصدر: استخلصت شعبة شؤون الإدارة والتنظيم الرقم الذي يمثل نفقات مكتب التقييم المستقل من برمجيات الجبر الخطي المضبوطة آليا/نظام أطلس (ATLAS)، في حين قام مكتب التقييم المستقل بتجميع الأرقام المتعلقة بالتقييمات اللامركزية بناء على المدخلات المقدمة من المكاتب الميدانية. (أ) يشمل الرقم لعام ٢٠١٤ أيضا الميزانية المؤسسية.

١١ - وفي عام ٢٠١٤، تم استثمار ٢,٢ في المائة من مجموع نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مهمة التقييم. وشكلت نفقات مكتب التقييم المستقل نسبة ٧٦ في المائة من الموارد المستثمرة في مهمة التقييم، في حين تعلقت نسبة ٢٤ في المائة منها بالتقييمات اللامركزية، ويشمل ذلك الشعب الموجودة في المقر.

١٢ - وفي عام ٢٠١٤، زادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الموارد المستثمرة في مهمة التقييم زيادة ملحوظة، حيث رفعتها من ١,٣ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٢,٢ في المائة في عام ٢٠١٤. ومثل ذلك خطوة إيجابية نحو تحقيق الهدف البالغ ٣ في المائة والمنصوص عليه في سياسة التقييم.

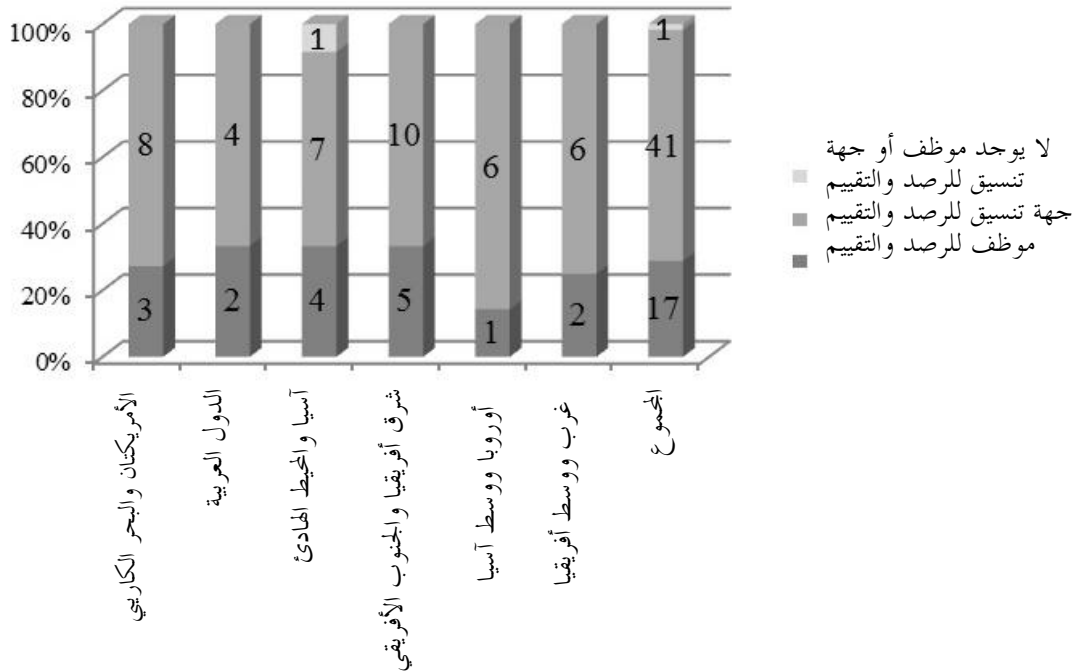
مؤشر الأداء الرئيسي ٢: الموارد البشرية

١٣ - في عام ٢٠١٤، كان مكتب التقييم المستقل مؤلفا من ١٦ موظفا: ٩ منهم عاملون في المقر، و ٦ أخصائيي تقييم في كل مكتب إقليمي، وموظف فني مبتدئ في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي. وأخصائيو التقييم الإقليميون هم موظفون تابعون لمكتب التقييم المستقل يجري نشرهم في المكاتب الإقليمية ويكونون مسؤولين مباشرة أمام مدير مكتب التقييم المستقل. واعتبر استعراض الأقران الذي أجراه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ذلك الترتيب ممارسة إيجابية لتعزيز نزاهة التقييمات اللامركزية ومصداقيتها وجودتها.

١٤ - وبلغت النسبة المئوية للمكاتب التي قامت بتعيين موظف أو جهة تنسيق للرصد والتقييم ٩٨ في المائة بالمقارنة مع نسبة ٨٣ في المائة في عام ٢٠١٣. وعلى الرغم من أن هذا تطور إيجابي للغاية، فمن المهم تسليط الضوء على أن غالبية مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أو ٧١ في المائة منها، لا تزال تعتمد على جهات التنسيق للرصد والتقييم، الأمر الذي يؤدي إلى قيام الموظفين بأدوار متعددة (انظر الشكل ١). وبالإضافة إلى ذلك، وبسبب التغيرات المتكررة في تعيين جهات التنسيق المعنية بالرصد والتقييم، يلزم الاستثمار المستمر في تنمية القدرات على الصعيد القطري.

الشكل ١

الموارد البشرية المخصصة للموظفين/جهات التنسيق في مجال الرصد والتقييم بحسب المنطقة



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.

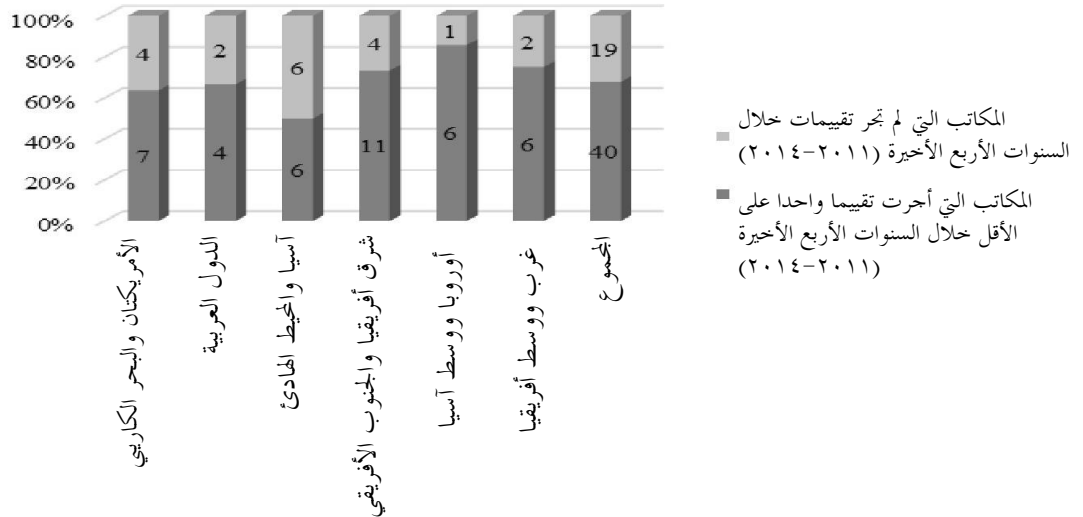
مؤشر الأداء الرئيسي ٣: نطاق تغطية التقييمات وأنواعها

١٥ - على الرغم من أن سياسة التقييم تشترط أن يجري تقييم ما لا يقل عن ثلث إجمالي حافظة المكتب خلال فترة تسجيل الملاحظات الاستراتيجية، لم تقم نسبة ٣٢ في المائة من المكاتب بإجراء أي تقييم منذ عام ٢٠١١ (انظر الشكل ٢). وأسهمت الموارد المحدودة المتاحة، وضعف قدرات المكاتب القطرية على إدارة عمليات التقييم، والتغير المتكرر في

جهات تنسيق الرصد والتقييم، وكذلك تأجيل التقييمات الخارجية المستقلة المقررة أو إلغاؤها أو تحويلها في بعض الحالات إلى عمليات استعراض داخلي، في ببطء التقدم المحرز في توسيع نطاق تغطية التقييمات.

الشكل ٢

نطاق تغطية التقييمات حسب المنطقة، للفترة ٢٠١١-٢٠١٢



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.

١٦ - قدرت التقييمات التي أجريت في عام ٢٠١٤ فعالية الإنجازات على مستويات مختلفة: فقد جرى تقييم إنجازات ٧١ في المائة منها على مستوى النواتج، في حين كان تقييم الإنجازات في ٢٩ في المائة منها على مستوى المخرجات. ويعكس مجال تركيز الغالبية العظمى من التقييمات أهمية تقييم نواتج الإنجاز، وهو ما يشكل تطورا إيجابيا في دعم الإدارة القائمة على النتائج.

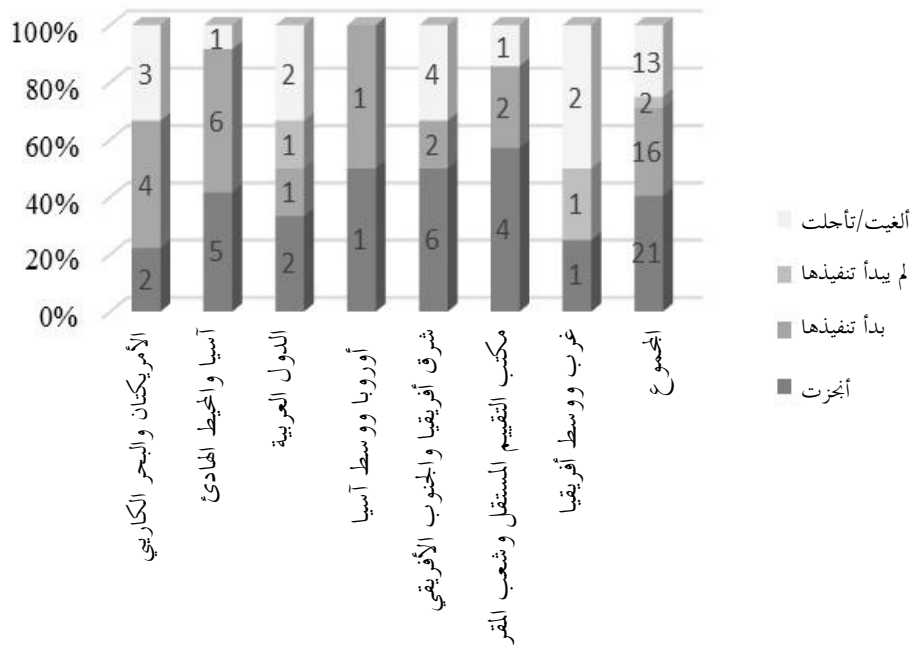
مؤشر الأداء الرئيسي ٤: معدل تنفيذ التقييمات المقررة

١٧ - من أصل التقييمات المقررة لعام ٢٠١٤ في هيئة الأمم المتحدة للمرأة كان ٧٤ في المائة منها قيد التنفيذ (أنجزت نسبة ٤٠ في المائة، وبدأ تنفيذ ٣٤ في المائة). وبلغ مجموع التقييمات المقررة غير المنفذة ما نسبته ٢٦ في المائة (٢ في المائة لم يبدأ تنفيذها و ٢٤ في المائة ألغيت و/أو تأجلت) (انظر الشكل ٣). وانخفض عدد التقييمات المنجزة من ٥٥ في المائة عام ٢٠١٣ إلى ٤٠ في المائة عام ٢٠١٤.

١٨ - وكانت الأسباب الرئيسية المبلغ عنها للتأخر في إنجاز التقييمات المقررة أو إلغاؤها أو تأجيلها هي عدم كفاية التمويل المخصص للتقييمات، وضعف نوعية عمل الاستشاريين والمبالغة في التخطيط والتأخر في بدء عمليات التقييم. ونظرا للتغير المتكرر في جهات تنسيق الرصد والتقييم، لم يجر تنفيذ خطط التقييم أو رصدها دائما على نحو منهجي في نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي.

الشكل ٣

معدل تنفيذ النواتج، ٢٠١٤



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.

مؤشر الأداء الرئيسي ٥: جودة تقارير التقييم

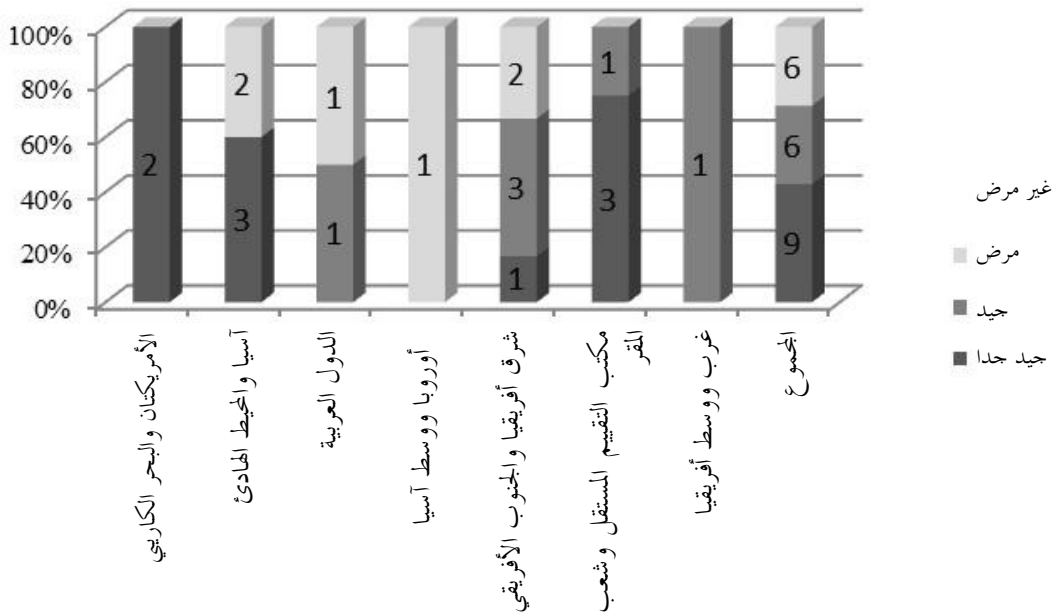
١٩ - أصدر تقييم نوعية التقييمات الذي نفذه مقيم خارجي مستقل في إطار النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات تقديرا للجودة العامة لجميع التقييمات التي أنجزت في عام ٢٠١٤. وقدر التقييم ٤٣ في المائة من تقارير التقييم بمستوى "جيد جدا"، و ٢٨,٥ في المائة منها بمستوى "جيد" و ٢٨,٥ في المائة بمستوى "مرض" (انظر الشكل ٤). وكان تعيين أخصائيين للتقييم الإقليمي في كل منطقة من المناطق، وبدء تنفيذ النظام المتعلق بمعايير وكفاءة جودة التقييم، وازدياد التركيز على النواتج بالنسبة لمعظم التقييمات، عوامل أسهمت

في تحسين النوعية العامة لتقارير التقييم. وأصدر تقييم فعالية التنمية الذي كلّفت به حكومتا كندا وهولندا بدوره تقديرا للتقييمات التي أدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وأظهر التقييم بوجه عام نتائج مماثلة لتقييم نوعية التقييمات الذي نفذته مكتب التقييم المستقل.

٢٠ - وعلى الرغم من ذلك، وجد أن نسبة ٣٥ في المائة من التقييمات التي أدارتها المكاتب الميدانية (٦ تقييمات من أصل ١٧) كانت "مرضية"، وبمحااجة إلى تحسين من أجل تلبية معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ولا سيما من حيث تقديم الوصف الكامل للسياق والموضوع والجهات المعنية والأخلاقيات وإطار المعاينة. وعلى الرغم من أن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وجدت "مستوفية للمتطلبات"، لم تحصل سوى نسبة ١٠ في المائة من التقارير على تقدير "استيفاء المتطلبات وتجاوزها" في حين كانت نسبة ٤٢ في المائة "مستوفية للمتطلبات". أما النسبة المتبقية من التقارير البالغة ٣٨ في المائة فقد "كادت تستوفي المتطلبات" أو "لم تستوف المتطلبات". وهذا يعني أن نصف التقارير تقريبا لا يزال غير ممتثل بالكامل لخطة العمل على نطاق المنظومة. ويستدعي ذلك مواصلة أنشطة الإشراف المنهجي والمساعدة التقنية وتنمية القدرات في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني ولا سيما على المستوى اللامركزي.

الشكل ٤

جودة التقييمات، لعام ٢٠١٤



المصدر: النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات.

٢١ - ارتبطت نوعية التقارير بالنطاق الجغرافي للتقييم: فكانت معدلات التقييمات العالمية هي الأعلى، تليها التقييمات الإقليمية ثم الوطنية. وكان هناك ارتباط قوي بين تقييمات النواتج والتقارير عالية الجودة، إذ حصلت نسبة ٨٦ في المائة منها على تقدير جيد (٣٦ في المائة) أو جيد جدا (٥٠ في المائة) على التوالي. وللمقارنة، لم تحصل سوى نسبة ٣٣ في المائة من تقييمات مستوى المخرجات على تقدير جيد أو أعلى.

مؤشر الأداء الرئيسي ٦: معدل عرض التقارير المنجزة في نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي

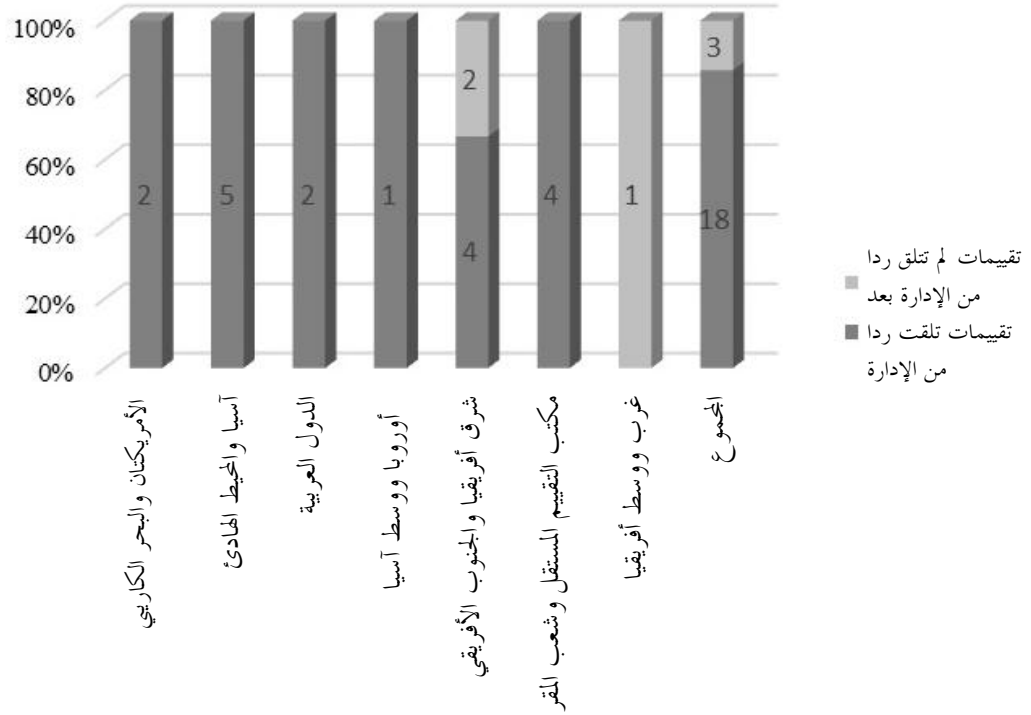
٢٢ - وفقا لمقتضيات سياسة التقييم، يُنتظر من جميع المكاتب أن تحمّل على موقع نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي تقارير التقييمات النهائية التي تقوم بإعدادها وردود الإدارة عليها في غضون ستة أسابيع من الانتهاء من إنجازها. وعلى غرار النمط الذي لوحظ في العام الماضي، حُمّلت نسبة ١٠٠ في المائة من التقييمات المنجزة وأُتيحت لاطلاع الجمهور عليها من خلال النظام.

مؤشر الأداء الرئيسي ٧: عرض ردود الإدارة في نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي

٢٣ - تقتضي سياسة التقييم من إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تعد ردا على كل عملية تقييم منجزة وتحمله على موقع نظام المساءلة العالمي. وردت الإدارة على ما نسبته ٨٦ في المائة من التقييمات المنجزة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، والبالغ عددها ٢١ تقييما، وهو ما يوازي النسبة المنجزة في عام ٢٠١٣ التي بلغت ٨٥ في المائة (انظر الشكل ٥). ومن ناحية ثانية، تجدر الإشارة إلى أن جميع المناطق باستثناء أفريقيا حققت نسبة امتثال تبلغ ١٠٠ في المائة فيما يتعلق بردود الإدارة.

الشكل ٥

معدل عرض تقارير التقييم المنجزة مرفقة برودود الإدارة عليها في نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي



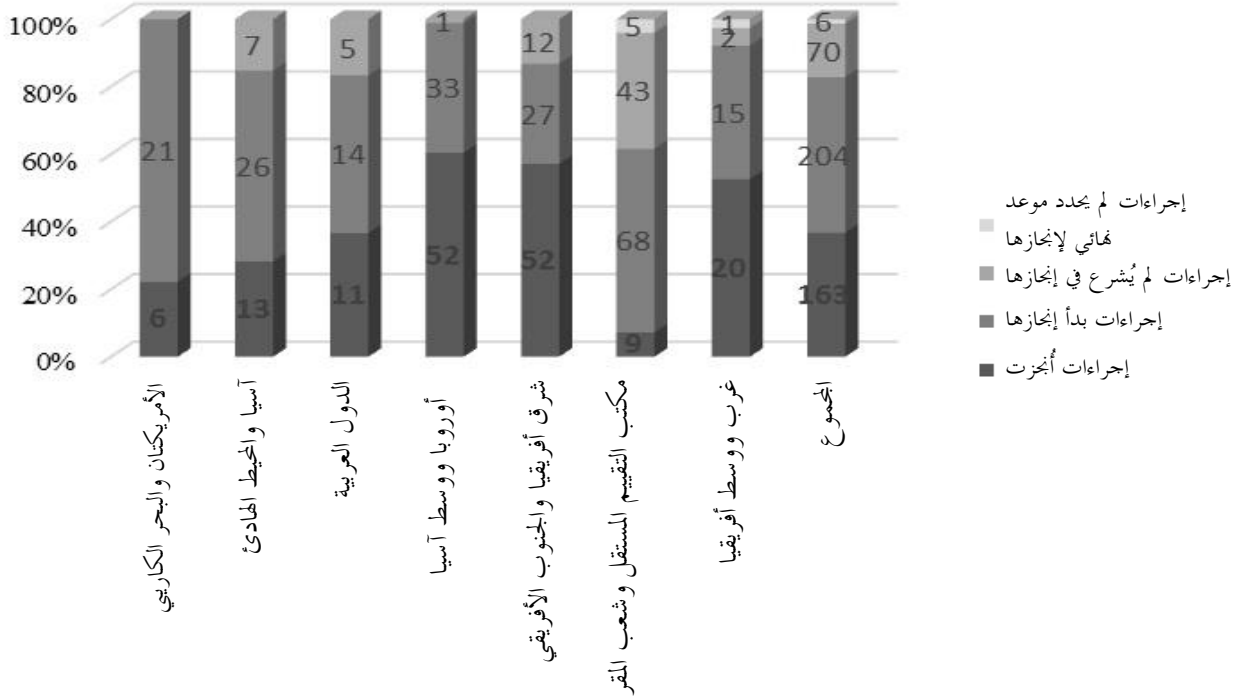
المصدر: النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات.

مؤشر الأداء الرئيسي ٨: حالة تنفيذ ما ورد في ردود الإدارة

٢٤ - كانت نسبة ٨٣ في المائة من الإجراءات المتفق عليها في ردود الإدارة قيد التنفيذ: وقد أُنجزت نسبة ٣٧ في المائة من الإجراءات وجر تنفيذ ٤٦ في المائة، وهو ما يمثل انخفاضاً طفيفاً عن نسبة ٨٨ في المائة التي تحققت في العام السابق. ولم يُشرع في إنجاز ١٦ في المائة من الإجراءات المتبقية، كما لم يُحدد موعد نهائي بعد لإنجاز نسبة ١ في المائة المتبقية من الإجراءات الرئيسية (انظر الشكل ٦).

الشكل ٦

حالة تنفيذ ردود الإدارة على التقييمات/تنفيذ الإجراءات الرئيسية حسب المنطقة،
عام ٢٠١٣



المصدر: النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات.

باء - التقييمات المؤسسية

٢٥ - في عام ٢٠١٤، بذل مكتب التقييم المستقل جهوداً خاصة لضمان حسن توقيت تقديم تقارير التقييمات المؤسسية وجودتها واستخدامها، بالإضافة إلى إدخال ابتكارات منهجية عليها. وقدّم المكتب إلى المجلس التنفيذي تقييمين مؤسسيين يتعلقان بالسلام والأمن وبالتقييم المشترك للبرامج الجنسانية المشتركة، بالإضافة إلى تقديمه التحليل التجميعي للتقييمات التي أدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٣. وعرضت التقارير الثلاثة في مجملها الإنجازات التي حققتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وأبرزت المجالات التي بحاجة لتحسين، وأعدت توصيات أخذتها الإدارة العليا في الاعتبار.

٢٦ - وبحلول نهاية عام ٢٠١٤، كان معدل تنفيذ التقييمات المؤسسية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ قد بلغ ١٠٠ في المائة. وحسب ما هو مبين في الجدول ٣، أُنجزت ثلاث عمليات من عمليات التقييم المؤسسي السبع المقررة، وهناك أربع عمليات "قيد التنفيذ".

الجدول ٣

حالة تنفيذ التقييمات المؤسسية المقررة، الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

معلومات إضافية	الحالة	مسمى التقييم المؤسسي
عُرض على المجلس التنفيذي	أُنجز	١ - التحليل التجميعي لعام ٢٠١٤
عُرض على المجلس التنفيذي	أُنجز	٢ - التقييم المواضيعي لإسهام الهيئة في تمكين المرأة اقتصاديا
عُرض على المجلس التنفيذي	أُنجز	٣ - التقييم الخارجي لمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة
سُعرض على المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام ٢٠١٥ (الجزء ١)؛ وفي دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٥ (الجزء ٢)	قيد التنفيذ	٤ - استعراض المساواة بين الجنسين والتنمية في منظومة الأمم المتحدة
سُعرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٥	قيد التنفيذ	٥ - التحليل التجميعي لعام ٢٠١٥
سُعرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٥	قيد التنفيذ	٦ - تقييم عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تقديم الدعم المعياري قيد التنفيذ وما يرتبط به على الصعيد التنفيذي ^(١)
سُعرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الأولى لعام ٢٠١٦	قيد التنفيذ	٧ - تقييم إسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق الأعمال المتعلقة قيد التنفيذ بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة

(أ) أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية هذا التقييم بالتعاون مع مكتب التقييم المستقل.

٢٧ - نُفِّحت خطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ لضمان إمكانية استنارة استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ بالتقييمات المؤسسية في الوقت المناسب. وتجسّد التنقيح أساسا في تغيير الجدول الزمني للتقييمات المؤسسية المقررة، مع مواصلة العمل بمبدأ خضوع جميع العناصر الرئيسية للخطة الاستراتيجية للتقييم خلال دورة الخطة الاستراتيجية. وتقتضي خطة التقييم المؤسسي المستكملة التعجيل بإنجاز تقييمين مؤسسيين في عام ٢٠١٦ بدلا من عام ٢٠١٧، ويتعلق أحد التقييمين بالفعالية التنظيمية على الصعيدين القطري والإقليمي، فيما يتعلق الآخر بالشراكات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

تعزيز الابتكارات الرامية إلى تدعيم أهمية التقييمات وجودتها

٢٨ - طلب التقرير الصادر عن اللجنة الاستشارية العالمية المعنية بالتقييم إلى مكتب التقييم المستقل استكشاف نهج ومنهجيات مبتكرة لتعزيز التقييمات المؤسسية. وأدخل التقييم المتعلق بتمكين المرأة اقتصاديا عددا من العناصر المبتكرة في جوانب إدارته وتصميمه ومنهجيته. وفيما يتعلق بالإدارة، فإنه بالإضافة إلى آليات ضمان النوعية الموجودة كالأفرقة المرجعية الداخلية والخارجية، تولى ثلاثة مستشارين خارجيين مستقلين التحقق من نوعية المسائل الفنية والمواضيعية والمنهجية، في حين أشرف موظفو مكتب التقييم المستقل عن كئيب على جميع مراحل التقييم.

٢٩ - أما فيما يتعلق بتصميم التقييم ومنهجيته، قد أُدخل معيار تقييم محدد فيما يخص المساواة بين الجنسين، مع التركيز بشدة على تقييم النتائج على المستويات المعيارية والتنسيقي والتنفيذي، والروابط فيما بينها. وأدخل التقييم، بما يتفق مع تصميم مراعاة المنظور الجنساني، أساليب تشاركية مبتكرة من قبيل الإبلاغ التعاوني عن النتائج وأشرطة الفيديو التشاركية، مع الاستناد في الوقت ذاته إلى أحدث البحوث في اقتصاديات المساواة بين الجنسين في تحليل المسائل الفنية المرتبطة بتمكين المرأة اقتصاديا.

استخدام التقييمات المؤسسية لأغراض إحداث التغيير

٣٠ - دعا التقرير الصادر عن اللجنة الاستشارية العالمية المعنية بالتقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعزيز استخدام التقييم. ولهذا السبب، لم يعد مكتب التقييم المستقل يكتفي بإبلاغ المجلس التنفيذي بمعدل تنفيذ ردود الإدارة على التقييمات المؤسسية، بل الأهم من ذلك أنه بدأ يُبلغه أيضا بالتغييرات التي أدخلت، أو لم يتم إدخالها على سياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستراتيجياتها وممارساتها التي أسهمت التقييمات المؤسسية في حدوثها.

٣١ - وقد أُنجز أول تقييم مؤسسي مواضيعي لإسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إنهاء العنف ضد المرأة وعُرض على المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٣. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، أفضت نسبة ١٠٠ في المائة من التوصيات الصادرة عن التقييم إلى اتخاذ إجراءات: أُنجزت منها نسبة ١٩ في المائة، فيما سُرع في إنجاز نسبة ٨١ في المائة من الإجراءات وهي لا تزال قيد التنفيذ. والأهم من ذلك أن هذا التقييم أسهم في ثلاثة مجالات رئيسية متوخى إحداث تغيير فيها. فأولا، وضعت الهيئة مسألة إنهاء العنف ضد المرأة موضع الأولوية بأن حددتها كهدف إنمائي في المناقشات المتعلقة بخطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، استجابة للتوصية بمواصلة توفير إسهاماتها الفنية وعملها المستند إلى الأدلة لدعم تعزيز الأطر المعيارية،

وعملت عن كثب في الوقت نفسه مع الشعبة الإحصائية التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمانة العامة، وفريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بالإحصاءات الجنسانية، للاتفاق على مؤشرات لرصد هذا الهدف.

٣٢ - ثانياً، عززت الهيئة الروابط التي تعتمدها فيما بين العمل المعياري والتنفيذي المتعلق بإنهاء العنف ضد المرأة. وبما يتفق مع التوصية بتوفير المزيد من التوجيه على الصعيدين الإقليمي والقطري بشأن كيفية ترجمة العمل المعياري إلى عمل تنفيذي، أعد القسم المعني بمسألة إنهاء العنف ضد المرأة مذكرات توجيهية بشأن كيفية تنفيذ الاستنتاجات المتفق عليها والمتعلقة بالقضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها والتي اعتمدها لجنة وضع المرأة في دورتها السابعة والخمسين (انظر E/2013/27، الفصل "أولاً"، الباب "ألف").

٣٣ - ثالثاً، أصدرت التقييمات توصية محددة تدعو هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى وضع استراتيجية لإنهاء العنف ضد المرأة. وفي عام ٢٠١٤، وضعت الهيئة استراتيجية تتوخى غايتين، هما: (أ) توفير الأسس لكفالة أن يسود داخل المؤسسة وضوح بشأن نقاط التركيز والتنسيق المتعلقة بإنهاء العنف ضد المرأة؛ (ب) تحديد أولويات المنظمة فيما تضطلع به من عمل على إنهاء العنف ضد المرأة على الصعيد الفني وعلى صعيد السياسات والبرامج، بالإضافة إلى تحديد العمليات الكفيلة بضمان إحراز تقدم في المجالات الاستراتيجية. ويجري حالياً استعراض مشروع الاستراتيجية، ومن المتوقع الانتهاء من إعداده في عام ٢٠١٥.

جيم - نظام التقييم اللامركزي

٣٤ - تماشياً مع الطابع اللامركزي للمنظمة، تدير المكاتب الميدانية نسبة تفوق ٩٠ في المائة من التقييمات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويعد إنجاز التقييمات اللامركزية أساسياً لتقييم المسائل التي تكتسي أهمية على الصعيد البرنامجي، ويؤدي ذلك دوراً بالغ الأهمية في توفير أدلة يسترشد بها في اتخاذ قرارات مستنيرة وفي إدارة النتائج. كما أن هذه التقييمات تعزز الرقابة الإدارية والخضوع للمساءلة أمام الأطراف المعنية والشركاء، وتقدم إسهامات هامة في إنجاز التقييمات المؤسسية وتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

نظّم تحسّين التحقق من جودة التقييمات وتعزيز مصداقيتها واستخدامها

٣٥ - لتعزيز مصداقية التقييمات واستخدامها وتحسين التحقق من جودتها على المستوى اللامركزي، واصل مكتب التقييم المستقل تعزيز آلياته للتحقق من الجودة، وتعاون مع شعبة

البرامج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمكاتب الإقليمية من أجل تعزيز التخطيط الاستراتيجي واستخدام التقييمات. ويتم التحقق من جودة جميع التقييمات اللامركزية باستخدام النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، وتُتاح التقييمات لاطلاع الجمهور على نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي، مرفقة بردود الإدارة عليها. وفي عام ٢٠١٤، أنجز مكتب التقييم المستقل، في إطار النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، تقييماً مستقلاً لجودة جميع تقارير التقييم المنجزة في عام ٢٠١٣، وقدم تعليقات عملية إفرادية لما عدده ٢٤ مكتبا بشأن أساليب تحسين جودة التقييمات المقبلة ومدى فائدتها.

٣٦ - ولتعزيز الشفافية وتيسير المساءلة الإدارية وتحسين استخدام التقييمات، جرى تعزيز نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي بمزيد من السمات لزيادة فائدته. فالنظام يضم الآن وظيفة استعراض الجودة التي يتضمنها النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، وتم وصله بالبوابة الإلكترونية لتقييم المساواة بين الجنسين. ولتعزيز فعالية النظام من حيث التكلفة، نُقل هذا النظام أيضاً إلى الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٣٧ - ولضمان أكبر قدر من الوضوح بشأن أدوار ومسؤوليات كبار المديرين، وموظفي الرصد والتقييم/المنسقين، والمديرين المسؤولين عن التقييم، أُدخلت تنقيحات على الفصل الذي يتناول موضوع التقييم في دليل برامج وعمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبما يتفق مع الخطة الاستراتيجية العالمية لإنجاز التقييمات، وضعت المكاتب الإقليمية باستثناء مكتب واحد استراتيجيات إقليمية للتقييم من خلال عمليات تشاورية، مستندة إلى الاحتياجات والأولويات الإقليمية بالتحديد^(٣).

٣٨ - ولا تزال خطط التقييم اللامركزي تشكل جزءاً لا يتجزأ من عمليات التخطيط والموافقة على الصعيدين القطري والإقليمي. ففي عام ٢٠١٤، أعد ٢٠ مكتبا من المكاتب الميدانية خطط تقييم لامركزي جديدة محددة التكلفة ومتعددة السنوات متسقة مع مذكراتها الاستراتيجية، بينما أدخلت عدة مكاتب أخرى ما يلزم من تنقيحات على ما لديها من خطط. وقدم مكتب التقييم المستقل دعماً مكثفاً في جميع مراحل عملية التخطيط، إضافة إلى إسهامات في الأبواب المتعلقة بقابلية أطر النتائج للتقييم، والفروع ذات الصلة بالتقييم الواردة في المذكرات الاستراتيجية.

(٣) بدأ أخصائي التقييم الإقليمي المسؤول عن منطقة اللجنة الاقتصادية لأفريقيا عمله في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وستوضع الاستراتيجية الإقليمية للتقييم وتُعتمد في عام ٢٠١٥.

تنمية القدرة في مجال التقييمات الداخلية

٣٩ - واصل مكتب التقييم المستقل والمكاتب الإقليمية بذل جهود متضافرة لتحسين قدرات التقييم على الصعيدين الإقليمي والقطري. وشمل ما بذلوه من جهود تنظيم مناسبات تعليمية، وشبكات للممارسين، وحلقات دراسية عن التقييم، وتوفير خدمات مكتب المساعدة، وتقديم الدعم التقني والرقابي إلى المكاتب الميدانية. وفي عام ٢٠١٤، تلقى ٢٢٦ موظفا التدريب بشأن تخطيط التقييم المراعي للمنظور الجنساني وإدارته واستخدامه.

٤٠ - ونُظمت سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية في جميع المناطق بالاستفادة من التكنولوجيات الجديدة الميسورة الكلفة. وقد عززت الحلقات الدراسية الشبكية فهم ١٣٥ من المسؤولين عن البرامج وموظفي الرصد والتقييم/المنسقين للأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالتقييم، والمقتضيات الرئيسية لسياسة التقييم. وإضافة إلى ذلك، نُظمت ست حلقات دراسية شبكية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وحلقة واحدة في الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، مع التركيز على نشر نتائج التقييمات وتشجيع زيادة استخدام النتائج والتوصيات. وقدم مكتب التقييم المستقل أيضا التوجيه بشأن مهمة التقييم لفائدة الموظفين المتدربين حديثا في المقر، ولموظفي الرصد والتقييم على صعيد المكاتب القطرية.

٤١ - وقدم أخصائيو التقييم الإقليميون، في إطار المجالات الرئيسية التي يقدمون الدعم فيها، دعما تقنيا ورقابيا إلى المكاتب الميدانية. وشمل الدعم التحقق من جودة خطط التقييم اللامركزي، والأطر المرجعية والتقارير في صيغتها المبدئية والنهائية، واختيار الخبراء الاستشاريين، وتعميم تقارير التقييم، وردود الإدارة، واستخدام نظام المساءلة ومتابعة استخدام التقييمات على الصعيد العالمي.

٤٢ - وعزز مكتب التقييم المستقل أيضا نظمه لإدارة المعارف دعما لمهمة التقييم. وواصلت شبكة ممارسي التقييم العالمية المتاحة على الإنترنت العمل كمنتدى لتبادل المعلومات فيما بين موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبلغ عدد أعضاء الشبكة ١٧٧ موظفا على الصعيد العالمي، وهو ما يشكل زيادة قدرها ٢٤ في المائة عن العام السابق. وبدأ إصدار نشرة إخبارية إلكترونية جديدة بهدف إبقاء موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها على اطلاع بقضايا التقييم. وقد صدر ما مجموعه ست نشرات إخبارية حتى الآن، عُممت على نطاق واسع داخل المنظمة وعلى الشركاء.

٤٣ - وفي حين أُحرز تقدم ملحوظ في تعزيز قدرات إنجاز التقييم داخليا، لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به. كما أكد استعراض الأقران الذي أنجزه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أهمية مواصلة تعزيز جودة التقييمات اللامركزية ومصداقيتها ونزاهتها.

استقاء الدروس من التقييم اللامركزي واستخدامه

٤٤ - بذل مكتب التقييم المستقل جهوداً متضافرة لتعزيز استقاء الدروس من التقييمات اللامركزية واستخدامها في توجيه عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية والبرمجة. وأسهمت شعبة البرامج ومكتب التقييم المستقل بانتظام في جلسات فرق استعراض الأقران للمذكرات الاستراتيجية بالدعوة إلى زيادة الاستعانة بالتقييمات في إعداد المذكرات الاستراتيجية الجديدة.

٤٥ - وبُذلت في إطار مهمة التقييم اللامركزي جهود خاصة لتيسير استخدام نتائج التقييمات. ففي منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي على سبيل المثال، استُرشد بتقييم برنامج الدعم الجنساني المنجز في زمبابوي في إعداد برنامج مشترك بشأن المساواة بين الجنسين وبرنامج مشترك آخر بشأن العنف الجنساني. وقد استعانت الجهات المانحة بالنتائج التي خلص إليها هذا التقييم في اتخاذ القرارات بشأن مواصلة تقديم الدعم إلى البرامج.

٤٦ - أما في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى، فاستجابة للتوصية المحددة التي صدرت عن التقييم النهائي لمشروع "النساء يتواصلن عبر النزاعات: بناء المساءلة عن تنفيذ قرارات مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، و ١٨٢٠ (٢٠٠٨)، و ١٨٨٨ (٢٠٠٩)، و ١٨٨٩ (٢٠٠٩)"، شرع مكتب كازاخستان المتعدد الأقطار في إجراء دراسة في طاجيكستان لإعداد حملة للدعوة تستند إلى الأدلة للتصدي للزواج المبكر بوصفه انتهاكاً لحقوق المرأة. واستُرشد بالدراسة في إعداد المرحلة المقبلة من البرنامج. كما أفضى التقييم نفسه إلى الشروع في تقديم تدريب متخصص في الوساطة المراعية للاعتبارات الجنسانية في المنازعات بشأن إدارة الموارد الطبيعية واستخدامها في المعابر الحدودية. ودعم تقييم مبادرة "تعزيز السياسات المراعية للمنظور الجنساني في بلدان غرب البلقان" تحديد المجالات البرنامجية ذات الأولوية وأفضى إلى وضع إطار محكم لرصد الأداء يندرج في إطار المرحلة المقبلة من المشروع.

٤٧ - وفي الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، استُخدم تقييم "برنامج توفير مدينة آمنة للنساء والفتيات" الذي أنجزه المكتب القطري في البرازيل لتحسين مخطط المرحلة المقبلة من البرنامج وتنفيذه. ونتيجة لذلك، أولى البرنامج الجديد الأولوية لتنفيذ خطة جديدة للمجالس البلدية بوصفها آلية لتنفيذ القانون المحلي المتعلق بإنهاء العنف ضد المرأة.

ثالثا - تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة
 ٤٨ - في عام ٢٠١٤، كثفت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم الذي تقدمه لأغراض
 التنسيق على نطاق المنظومة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني، وذلك أساسا من خلال
 المجالات الخمسة المبينة أدناه.

ألف - فريق الأمم المتحدة وأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم

٤٩ - واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقديم الدعم القوي والقيادة لأنشطة فريق الأمم
 المتحدة المعني بالتقييم. وفي عام ٢٠١٤، شغل مدير مكتب التقييم المستقل منصب نائب
 الرئيس في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وأُنيطت به ولاية محددة تتمثل في تعزيز الشراكة
 الاستراتيجية للفريق في أوساط التقييم العالمية. وبالإضافة إلى ذلك، شارك مكتب التقييم
 المستقل وأسهم إسهاما كبيرا في المجالات الاستراتيجية الرئيسية الأخرى. وساهم المكتب
 كذلك في المناقشات التي أفضت إلى اعتماد قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٣٧ بشأن "بناء
 القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري".

٥٠ - وبالإضافة إلى قيام مكتب التقييم المستقل، بدور رائد في وضع الوثيقة التوجيهية
 لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المعنونة "إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في
 عمليات التقييم لتحقيق توجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم"، ومشاركته في
 الأهداف الاستراتيجية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ساعد المكتب على تعزيز
 الشراكات والموارد من أجل تحقيق أقصى قدر من العمل المشترك الرامي إلى تعزيز التقييمات
 المراعية للمنظور الجنساني في عمل وكالات الأمم المتحدة والجهات المعنية الخارجية.

٥١ - وظّلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نشطة في شبكات ومنابر التقييم في الأمم المتحدة،
 بهدف تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني والاتساق في الأمم المتحدة من حيث تقييم
 مهارات ومعارف موظفي الأمم المتحدة الميدانيين المتعلقة بالتقييم وتطويرها. وواصلت هيئة
 الأمم المتحدة للمرأة توفير القيادة وظّلت عضوا نشطا في أفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية
 بالتقييم في الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي ومنطقة آسيا
 والمحيط الهادئ. وفي الدول العربية، أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ويسّرت المناقشات
 بشأن إنشاء فريق تقييم إقليمي مشترك بين الوكالات مع ستة من وكالات الأمم المتحدة
 الشقيقة. وبفضل هذه الأنشطة، أمكن تدريب أكثر من ١٦٤ موظفا من موظفي الأمم
 المتحدة والشركاء الآخرين.

باء - خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٥٢ - يتمثل الهدف الأسمى لخطة العمل الموضوعية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن مؤشر الأداء المتعلق بتقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أن تفي كيانات منظومة الأمم المتحدة كافة بالمتطلبات المتعلقة بإدراج المساواة بين الجنسين في عمليات التقييم التي يجريها كل منها. واستناداً إلى تجريب المنهجية الأصلية لتقديم التقارير قياساً بهذا المؤشر ونتائج الدراسة الاستقصائية العالمية التي أُجريت لجهات التنسيق المعنية بتقييم خطة العمل على نطاق المنظومة في الكيانات التي أعدت التقارير، راجعت فرقة عمل تابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة الملاحظة التقنية وسجل الإنجاز لأول خطة عمل على نطاق المنظومة.

٥٣ - وفي عام ٢٠١٤، أبلغ ١٦ كيانا من أصل ٦٢ كيانا من كيانات الأمم المتحدة التي قدمت تقارير، بأن المؤشر لا ينطبق عليها، إما بسبب عدم إجراء الكيان لأي تقييم أو لأنها لم تكن لديها وظيفة تقييم. ومن بين ٤٦ كيانا من الكيانات التي قدمت تقارير قياساً بهذا المؤشر، أفادت نسبة ٤٦ في المائة بأنها "تستوفي المتطلبات" وأفادت نسبة ٤١ في المائة منها بأنها "تكاد تستوفي المتطلبات" وأفادت نسبة ٩ في المائة منها بأنها "لم تستوف المتطلبات". ولم تفد سوى نسبة ٢ في المائة منها بأنها "تجاوزت المتطلبات". وبصورة عامة، اعتُبر مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة أداة قوية للتوعية بأهمية إدماج المساواة بين الجنسين في التقييمات التي تجريها مختلف كيانات الأمم المتحدة.

٥٤ - وقد أضفى مكتب التقييم المستقل طابعاً مؤسسياً على مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة عن طريق إدماجه في النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات. وفي عام ٢٠١٤، أفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأنها "تستوفي المتطلبات" الخاصة بمؤشر أداء التقييم المتصل بخطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة، بناءً على تقييم خارجي مستقل خضعت له جميع عمليات التقييم على الصعيدين المؤسسي واللامركزي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

جيم - التقييم المستقل على نطاق المنظومة

٥٥ - في عام ٢٠١٣، اعتمدت الجمعية العامة إطاراً جديداً لسياسات الشراكة يتعلق بإجراء تقييمات مستقلة على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (انظر القرار ٦٨/٢٢٩). وأنشئت آلية تنسيق مؤقتة مؤلفة من وحدة التفتيش المشتركة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وإدارة

الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. وقررت الجمعية العامة، لدى اعتمادها هذه السياسة، التكليف بإجراء تقييمين مستقلين نموذجيين: ”التقييم الاستعراضي التوليقي لتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مع التركيز بشكل خاص على القضاء على الفقر، وتقييم إسهام منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في تعزيز القدرات الوطنية في مجال التحليل الإحصائي وجمع البيانات“. وفي أواخر عام ٢٠١٤، دُعي مكتب التقييم المستقل للمشاركة في آلية التنسيق المؤقتة وساهم في التوجيه العام فيها.

دال - دعم التقييمات المشتركة وتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٥٦ - في عام ٢٠١٤، نُفذ عدد من الابتكارات من خلال عملية نشر وتعزيز استخدام التقييم المشترك للبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين الذي أُجري بتكليف من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بالشراكة مع حكومتي النرويج وإسبانيا. وللمرة الأولى، نُظمت دورة غير رسمية للمجلس التنفيذي مشتركة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان وقدم مدير مكتب التقييم في الكيانات الأربعة نتائج التقييم بشكل جماعي. وأُتبع نهج ابتكاري كذلك في وضع استجابة إدارية مشتركة قدّمها بشكل جماعي كبار المديرين في كيانات الأمم المتحدة الأربعة في دورة المجلس غير الرسمية المشتركة.

٥٧ - والاستعراض المعني بالمساواة بين الجنسين هو أول عملية من نوعها تقيّم الأداء في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني ونتائج المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى الشركاء الرئيسيين في الاستعراض، الذين يشملون هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وشراكة ”إيفال بارتنرز“ (EvalPartners)، ومجموعة واسعة من الجهات المعنية المشاركة في العملية، ستفسح التقارير النهائية المجال لإجراء مناقشات جماعية بشأن الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والتحديات والفرص الرامية إلى تحسين الأداء والنتائج في مجال المساواة بين الجنسين.

٥٨ - وفي إطار الأفرقة الإقليمية المعنية بالتقييم، قدّمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة للخدمات التقنية والاستشارية إلى ثماني عمليات تقييم لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في مناطق، في آسيا والمحيط الهادئ والأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

هاء - بوابة تقييم المساواة بين الجنسين

٥٩ - ظلت بوابة تقييم المساواة بين الجنسين موردا للجهات المعنية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جميع أنحاء العالم وساعدت في ربط الأدلة التقييمية مع المجالات ذات الأهمية التي يتضمنها منهاج عمل بيجين. ويوفّر الموقع الشبكي إمكانية الوصول إلى ٤١١ تقرير تقييم، (أي بزيادة قدرها ١٧ في المائة من عام ٢٠١٣)، ويهدف إلى تبادل الأدلة التقييمية بشأن ما يصلح وما لا يصلح لتحقيق المساواة بين الجنسين. وفي حين أن ٧٠ في المائة من التقارير ترد من منظومة الأمم المتحدة، ترد ٣٠ في المائة منها من الأوساط الأكاديمية والمؤسسات الثنائية والآليات الحكومية الدولية والمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف. وفي عام ٢٠١٤، استقبل الموقع الشبكي زهاء ٢ ١٠٠ زائر. ومن أجل تعزيز استخدام المعارف والأدلة في تقارير التقييم الـ ٤١١، يجمع الاستعراض عن المساواة بين الجنسين الدروس المستفادة والممارسات الجيدة.

رابعاً - دعم القدرات الوطنية والإقليمية في مجال التقييم المراعي للاعتبارات الجنسانية

ألف - تعزيز البيئة المواتية للتقييم من خلال إعلان سنة ٢٠١٥ السنة الدولية للتقييم

٦٠ - تتسم شراكة "إيفال بارتنز"، الشراكة العالمية من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية والتي تشارك في قيادتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، بأنها شراكة واسعة ومتنوعة للدعوة إلى تهيئة بيئات تفسح المجال لإجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني. وفي عام ٢٠١٤، وضعت شراكة "إيفال بارتنز" استراتيجية لإعلان عام ٢٠١٥ السنة الدولية للتقييم والاحتفال به، بغية تعزيز الطلب على التقييم واستخدامه عند وضع السياسات. ورخّب الأمين العام، في خطابه إلى فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم خلال المناسبة التي نُظّمت في ٩ آذار/مارس ٢٠١٥ في نيويورك، بتحديد عام ٢٠١٥ سنة دولية للتقييم، وذكر أن التقييم سيؤدي دوراً رئيسياً في تنفيذ خطة التنمية الجديدة في كل مكان وعلى كل مستوى، ويتقاسم الجميع مسؤولية تعزيز التقييم بوصفه وظيفة هامة. وفي هذا السياق، عقد فريق الأمم المتحدة ثلاثة اجتماعات رفيعة المستوى في بانكوك ونيويورك، شدّد فيها برلمانيون أيضاً على ضرورة تعزيز ثقافة التقييم. وفي عام ٢٠١٥، من المقرر تنظيم ما لا يقل عن ٣٥ احتفالاً بالسنة الدولية للتقييم، تتوج بمناسبة عالمية في برلمان نيبال.

٦١ - وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت الجمعية العامة القرار ٢٣٧/٦٩ بشأن بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري في ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. ويكرر

القرار أهمية بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري ويدعو كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بالتعاون مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين، إلى أن تدعم، بناء على الطلب، الجهود الرامية إلى زيادة تعزيز قدرة الدول الأعضاء على التقييم، وفقا لسياساتها وأولوياتها الوطنية، مع الاعتراف بالسنة الدولية للتقييم.

٦٢ - ولتعزيز الطلب الوطني على التقييم واستخدامه في وضع السياسات، دُعي البرلمانيون إلى المشاركة في تعزيز بيئة مواتية للتقييم. وبقيادة شراكة "إيفال بارتنز" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومصرف التنمية الأفريقي، التقت مجموعة من البرلمانيين من جميع أنحاء العالم وأقروا جماعيا بدورهم في وضع السياسات المستندة إلى الأدلة، وقرروا إطلاق منتدى البرلمانيين العالمي من أجل تقييم التنمية وذلك في أسبوع التقييم العالمي لشراكة "إيفال بارتنز" المزمع تنظيمه في برلمان نيبال عام ٢٠١٥. وقد اضطلعت شراكة "إيفال بارتنز" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومصرف التنمية الأفريقي أيضا بدور هام في دعم إنشاء شبكة البرلمانيين الأفريقيين لتقييم التنمية ومجموعة البرلمانيات للتقييم في منطقة الدول العربية.

٦٣ - وفي هذا السياق، يصبح البرلمانيون، بدعم من شراكة "إيفال بارتنز" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، دعاة أقوياء للتقييم المراعي للمنظور الجنساني. وقد كفلت مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة إدراج منظور المساواة بين الجنسين في مننديات التقييم البرلمانية الإقليمية الثلاثة القائمة في جنوب آسيا وفي أفريقيا والدول العربية.

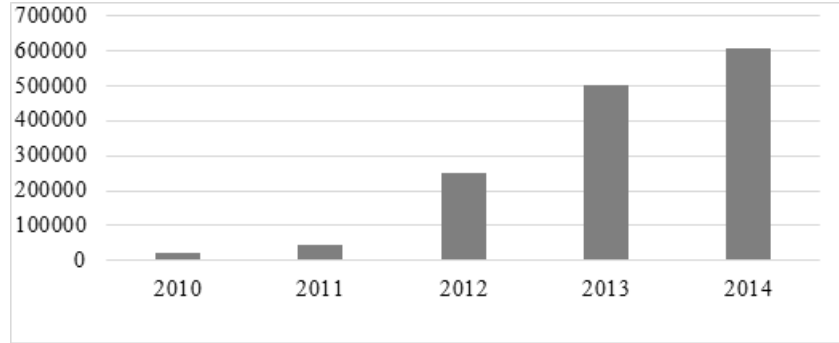
٦٤ - وبغرض توفير التوجيه بشأن سبل إدراج مسائل المساواة بين الجنسين في سياسات ونظم التقييم الوطنية، نشرت شراكة "إيفال بارتنز" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، في شراكة مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المبادئ التوجيهية الجديدة المعنونة "سياسات التقييم الوطنية لأغراض التنمية المستدامة والمنصفة: سبل إدماج المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية في السياسات ونظم التقييم الوطنية"^(٤). ووجهت الوثيقة مداولات المشاورة الإقليمية بشأن سياسات التقييم الوطنية التي نظّمها منتدى البرلمانيين المعني بتقييم التنمية في جنوب آسيا في شراكة مع "إيفال بارتنز" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ووضع برلمانيون من البلدان الثمانية في جنوب آسيا خطط عمل لصياغة سياسات تقييم وطنية مراعية للمنظور الجنساني.

(٤) متاح على الرابط التالي: http://c.ymcdn.com/sites/www.afrea.org/resource/resmgr/books/National_EvaluationPolicies_w.pdf

- باء - تعزيز القدرات المؤسسية على طلب إجراء التقييمات وإدارتها واستخدامها
- ٦٥ - منظمات التقييم المهني الطوعية هي الجهات الاستراتيجية المعنية بتعزيز الطلب والعرض المتعلقين بالتقييم واستخدام التقييم في صناعة السياسات على الصعيد المحلي. وبعد نجاح الجولة الأولى من برنامج الدعم المتبادل بين الأقران لمنظمات التقييم المهني الطوعية، أطلقت شراكة "إيفال بارتنز" برنامج الجولة الثانية في عام ٢٠١٤. ومكّن البرنامج ٢٣ منظمة طوعية وطنية و ٤ منظمات طوعية إقليمية من تعزيز قدراتها المؤسسية عن طريق تبادل الخبرات ودعم بعضها بعضا. فعلى سبيل المثال، عملت رابطة التقييم الأفريقية وشبكة الرصد والتقييم والتنظيم في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي معا من أجل تعزيز النهج المتصلة بالسياق في عمليات التقييم.
- ٦٦ - وأطلقت شراكة "إيفال بارتنز"، بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة "مواجهة التحديات في مجال الابتكار" بهدف حفز الأفكار المبتكرة الرامية إلى تعزيز الطلب على التقييمات المراعية للمنظور الجنساني والمعروض منها واستخدامها. وتتمثل إحدى النتائج في شكل استراتيجية وضعتها شبكة الرصد والتقييم والتنظيم في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وجمعية التقييم الأوروبية من أجل إدماج المنظور الجنساني في منظمات التقييم المهني الطوعية. وأخيرا وليس آخرا، قدّمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتعاون مع شراكة "إيفال بارتنز" والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم وشبكة الرصد والتقييم والتنظيم في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي الدعم التقني لتعزيز قدرات التقييم المراعية للمنظور الجنساني في نظم التقييم الوطنية في بيرو وكولومبيا والمكسيك.
- جيم - تعزيز القدرات الفردية للمقيمين على إجراء تقييمات مفيدة وموثوق بها تراعي الاعتبارات الجنسانية
- ٦٧ - ويهدف تعزيز قدرات المقيمين التقنية بطريقة فعالة من حيث التكلفة، يَسَّرت شراكة "إيفال بارتنز" التعلّم العالمي بشأن التقييم من خلال تطوير البوابة الإلكترونية "ماي أم أند إي" (My M&E)، وهي نظام سهل الاستعمال لإدارة المعارف يرمي إلى تعزيز قدرات التقييم الوطنية، وسرعان ما أصبح المحور العالمي لقدرات التقييم الوطنية.

الشكل ٧

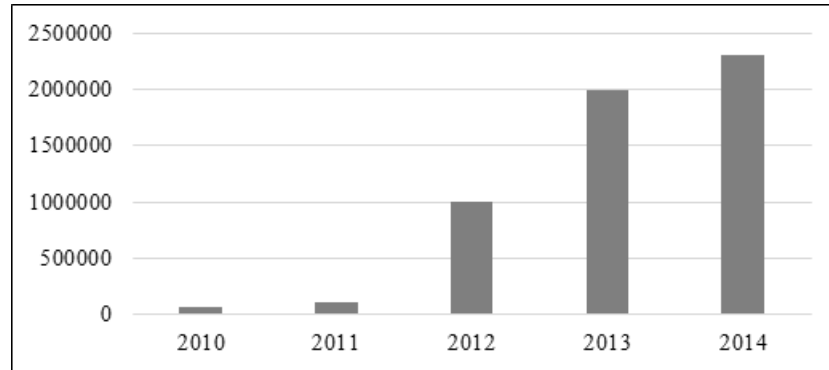
المجموع التراكمي لعدد زوار منبر "ماي أم أند إي" التابع لشركة "إيفال بارتنز"



المصدر: إحصاءات "ماي أم أند إي" (My M&E)، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

الشكل ٨

المجموع التراكمي لعدد الصفحات التي تم تنزيلها من منبر "ماي أم أند إي" التابع لشركة "إيفال بارتنز"



المصدر: إحصاءات "ماي أم أند إي"، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤.

٦٨ - وقد ارتفع المجموع التراكمي لعدد الزوار من ٢٢ ٠٠٠ زائر في عام ٢٠١٠ إلى ٦٠٥ ٠٠٠ زائر في عام ٢٠١٤، موزعين على أكثر من ١٦٨ بلدا (انظر الشكل ٧). وزاد عدد الصفحات التي تم تنزيلها من ٧٦ ٠٠٠ صفحة في عام ٢٠١٠ إلى ٢ ٣٠٠ ٠٠٠ صفحة في عام ٢٠١٤ (انظر الشكل ٨).

٦٩ - وقد تم التوصل إلى تلك النتائج بفضل الاستخدام الاستراتيجي والفعال للتكنولوجيات الجديدة، ولا سيما بدء الدورة التدريبية المفتوحة الواسعة النطاق على شبكة الإنترنت بشأن تقييم التنمية في أواخر عام ٢٠١٢. وفي نهاية عام ٢٠١٤، بلغ المجموع التراكمي لعدد المشاركين المسجلين في الدورة ٢١ ٠٠٠ مشارك من ١٧٨ بلدا. وفي حين أن الدورة قد صممت في المقام الأول للمقيمين في البلدان النامية، فقد اجتذبت جودتها أيضا المقيمين من البلدان المتقدمة النمو: فقد بلغت نسبة المشاركين من البلدان النامية ٧٠ في المائة في حين بلغت نسبة المشاركين من البلدان المتقدمة النمو ٣٠ في المائة. وعلى الرغم من الشواغل المتعلقة ببطء الاتصال عبر الإنترنت في أفريقيا، كانت أكبر مجموعة مشاركين من تلك المنطقة: ٣٤ في المائة من أفريقيا، و ٣٠ في المائة من الأمريكتين، و ١٧ في المائة من أوروبا، و ١٦ في المائة من آسيا، و ٣ في المائة من أوقيانوسيا.

٧٠ - ومن حيث الانتماءات التنظيمية، انتمى المشاركون إلى منظمات مختلفة الأنواع: ٢٨ في المائة من منظمات المجتمع المدني، و ١٩ في المائة من الحكومات، و ١٧ في المائة من كيانات الأمم المتحدة، و ١٦ في المائة من القطاع الخاص، و ١١ في المائة من الجامعات ووردت النسبة المتبقية والبالغة ٩ في المائة تحت مسمى "جهات أخرى".

٧١ - وثبت أن الدورة فعالة جدا من حيث التكلفة. ومع أن الدورات الدراسية مجانية للمشاركين، فقد بلغت التكلفة الإجمالية التي تكبدتها شراكة "إيفال بارتنز" نحو ٥ دولارات لكل مشارك. إلا أن هذه التكلفة تشمل التكلفة المدفوعة مقدما لإعداد برنامج التعلم الإلكتروني. وتبلغ التكلفة السنوية لتشغيل البرنامج بالكامل، باستثناء التكاليف المدفوعة مقدما، ما مقداره ٣ دولارات لكل مشارك.

دال - مبادرة "EvalGender" (التقييم المراعي للمنظور الجنساني) شراكة جديدة لتعزيز الطلب والعرض والاستخدام في مجال التقييمات المراعية للمنظور الجنساني

٧٢ - في حين ينتقل العالم إلى تنفيذ خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، مع زيادة التركيز على المساواة بين الجنسين، واتخاذ الجمعية العامة لقرار جديد (القرار ٦٩/٢٣٧)، تؤكد فيه مجددا أهمية تعزيز قدرات التقييم الوطنية (القرار ٦٩/٢٣٧)، تلوح فرصة غير مسبوقة لتحسين استنارة خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ على الصعد العالمي والإقليمي والوطني بأدلة تقييمية ذات مصداقية، تراعي المنظور الجنساني.

٧٣ - ونظرا للتحدي الهام الذي يواجه الجهود الرامية إلى تعزيز القدرات الوطنية في مجال تقييم السياسات والبرامج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ووجهت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومبادرة "sEvalPartner" (شركاء التقييم)، في أواخر عام ٢٠١٤، دعوة للإعراب عن الاهتمام بإنشاء مبادرة "rEvalGende"، وهي شراكة عالمية جديدة مكرسة للمساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين. بمراعاة المنظور الجنساني في السياسات الإنمائية من خلال التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

٧٤ - وفي غضون بضعة أشهر، انضم إلى هذه المبادرة ٣٣ شريكا، بما في ذلك ١٦ وكالة تابعة للأمم المتحدة ومصرفان متعددا الأطراف، لتنسيق الجهود ومضاعفتها في تعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني وأُنفق على الإعلان رسميا عن بدء تنفيذ المبادرة في أسبوع التقييم العالمي المقرر عقده في عام ٢٠١٥ في برلمان نيبال.

خامسا - برنامج عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٥

٧٥ - يتماشى برنامج عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٥ مع سياسة التقييم ويسهم في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويستند إلى خطة التقييم الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ وخطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وتماشيا مع أطر التخطيط الاستراتيجية، سيواصل مكتب التقييم المستقل العمل في مجالات النتائج الرئيسية الأربعة المبينة أدناه.

ألف - تنفيذ نظم فعالة للتقييم المؤسسي

٧٦ - سيجري مكتب التقييم المستقل في عام ٢٠١٥، تقييمين مؤسسين رئيسيين هما: (أ) تقييم عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الدعم المعياري وعلاقتها التنفيذية بالتعاون مع شعبة التفتيش والتقييم في مكتب خدمات الرقابة الداخلية و (ب) تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما سيجري تحليلا للبيانات الفوقية للتقييم المؤسسي والتقييم اللامركزي اللذين أدارتهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٤. وإضافة إلى ذلك، سيجري إعداد الصيغة النهائية للعنصرين الثاني والثالث للاستعراض المتعلق بالمساواة بين الجنسين. ولتعزيز الاستفادة من التقييمات المؤسسية، سيركز مكتب التقييم المستقل بقوة على تيسير استخدام التقييمات المؤسسية باستكشاف سبل مبتكرة لإبلاغ مختلف الجهات المعنية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والجهات الخارجية، مع الاستمرار في استكشاف ووضع منهجيات تقييم مبتكرة ومراعية للمنظور الجنساني.

باء - تنفيذ نظم لا مركزية فعالة للتقييم المؤسسي

٧٧ - سيواصل مكتب التقييم المستقل دعم تعزيز ثقافة وممارسة التقييم اللامركزي. وستُعزَّز قدرات التقييم الداخلي ببدء تنفيذ برنامج للتأهيل المهني في مجال التقييم، بالتعاون مع إدارة الموارد البشرية ومركز التدريب التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يشمل دليل التقييم الصادر عن الهيئة بعنوان كيفية إدارة التقييم المراعي للمنظور الجنساني: دليل التقييم^(٥)، ودورة للتعليم الإلكتروني تستند إلى الدليل، وبرنامج توجيه يكفل التعلم العملي. وسيواصل مكتب التقييم المستقل أيضا تنفيذ آليات لضمان الجودة منها النظام العالمي للإشراف على التقييم، والنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، ومعايير جودة التقييم للتقييمات اللامركزية. وستجري المحافظة على نظم إدارة المعارف لأغراض التقييم بما في ذلك شبكة الممارسة المهنية الخاصة بأنشطة التقييم داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ونظام المساءلة وتتبع استخدام التقييمات على الصعيد العالمي، ومستودع تقييمات المساواة بين الجنسين. وسيعد مكتب التقييم المستقل قاعدة بيانات قائمة المساواة والتقييم الجنسانية وبيئتها للجمهور لتيسير التعرف على الخبراء الاستشاريين الخارجيين المؤهلين في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

جيم - تعزيز التنسيق على صعيد الأمم المتحدة في ما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني

٧٨ - ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاضطلاع بدور القيادة والمشاركة بنشاط في أعمال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم. وبدأ مدير مكتب التقييم المستقل تولى مسؤوليات رئيس الفريق المعني بالتقييم في آذار/مارس ٢٠١٥. ومن شأن ذلك تهيئة فرص جديدة لتعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني داخل كيانات الأمم المتحدة. وسيواصل مكتب التقييم المستقل المشاركة في فرق العمل لضمان تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع أعمال التقييم المشتركة بين الوكالات. وعلى وجه الخصوص، سيقود مكتب التقييم المستقل وضع دورة للتعليم الإلكتروني بشأن كيفية إدماج المساواة بين الجنسين في التقييم. وسيساهم المكتب في أطر المساءلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة عن طريق دعم عملية تقديم التقارير المقدمة من كيانات

(٥) متاح على الرابط التالي - unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/4/un-women-evaluation-handbook-how-to-manage-gender-responsive-evaluation.

الأمم المتحدة عن مؤشر الأداء المتعلق بتقييم خطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة، وتوفير مكتب للمساعدة وأنشطة تدريبية.

دال - تعزيز قدرات التقييم الوطنية فيما يتعلق بنظم التقييم المراعي للمنظور الجنساني

٧٩ - ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعم تنمية القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني والتنمية عن طريق مبادرتي "EvalPartners" و "EvalGender"، وتقديم دعم محدد الأهداف إلى نظم التقييم الوطنية. وسيستغل مكتب التقييم المستقل بشكل استراتيجي مشاركته في رئاسة مبادرة "EvalPartners" للدعوة إلى التقييم المراعي للمنظور الجنساني في الأنشطة المتصلة بالسنة الدولية للتقييم عام ٢٠١٥، على الصعد العالمي والإقليمي والوطني. وسيواصل قيادة فرق عمل الشراكة المعنية بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني ودعم التعاون بين بلدان الجنوب لدى المنظمات التطوعية الإقليمية للتقييم المهني. كما سيقود مكتب التقييم المستقل الإعلان الرسمي عن بدء أعمال مبادرة "EvalGender".

هاء - الميزانية المعتمدة لبرنامج عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٥

٨٠ - يبلغ مجموع ميزانية مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٥ ما مقداره ٨٢٣ ٦٩١ ٤ دولار. وتبلغ ميزانية الموارد الأساسية المتاحة للبرامج ما مقداره ٧٢٧ ٧٢٦ ٣ دولار، ويشمل ذلك تكاليف إحصائي التقييم الإقليميين. وتشمل هذه التقديرات عقود الموظفين وفئات خطة العمل: أي عقود الشركات لدراسات التقييم في عام ٢٠١٥؛ ومصروفات تشغيل المكاتب؛ ودعم نظم التقييم اللامركزي؛ ودعم الأعمال المتعلقة بالتنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني؛ وتنمية القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني. وإضافة إلى الموارد الأساسية المتوافرة للبرامج، تغطي الميزانية المؤسسية البالغة ٩٦٠ ٩٦٥ دولار مرتبات خمسة موظفين.

٨١ - وتلقى المكتب أيضا أموالا لتقاسم التكاليف على النحو التالي: ٩٢٧ ٥٣٧ دولار من سويسرا لتعزيز مهمة التقييم الداخلي، و ٦٦٥ ٢٤٩ دولار من فنلندا و ٨٨٥ ٣٦٣ دولار من وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة لدعم مبادرة "EvalPartners".

المرفق الأول

التقييمات المنجزة في عام ٢٠١٤

التقييم	عنوان البرنامج المقيم	المكتب/الشعبة	المنطقة
جيد جدا	الخطة الوطنية لدعم تنفيذ سياسات المرأة	المكتب القطري في البرازيل	الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي
جيد جدا	المشاركة السياسية للمرأة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	المكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي (بنما)	
جيد جدا	صندوق المرفق الإقليمي لمنطقة المحيط الهادئ للقضاء على العنف ضد المرأة	المكتب المتعدد الأقطار لمنطقة المحيط الهادئ (فيجي)	آسيا والمحيط الهادئ
جيد جدا	تمكين المرأة في المناطق الريفية وفي السياقات غير الرسمية عن طريق تنمية القدرات	المكتب المتعدد الأقطار للهند وبوتان وسري لانكا	
جيد جدا	برنامج هيئة الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالبشر	المكتب المتعدد الأقطار للهند وبوتان وملديف وسري لانكا	
مُرضٍ	استعراض "البرنامج الثاني لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في جنوب شرق آسيا" في منتصف المدة	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (تايلند)	
مُرضٍ	مشروع آليات رابطة أمم جنوب شرق آسيا الإقليمية لحماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات في جنوب شرق آسيا، ٢٠١٠-٢٠١٤	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (تايلند)	
جيد	تمكين الشباب من مناصرة حقوق الإنسان للمرأة عن طريق العمل التطوعي	المكتب القطري في الأردن	الدول العربية
مُرضٍ	عمل المكتب المتعدد الأقطار التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في بلدان المغرب العربي في مجال مكافحة العنف ضد النساء والفتيات	المكتب المتعدد الأقطار لبلدان المغرب العربي (المغرب)	
مُرضٍ	استعراض منتصف المدة لمشروع هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعنون "نساء من أجل المساواة والسلام والتنمية، الثاني"	المكتب القطري في جورجيا	أوروبا وآسيا الوسطى
جيد جدا	برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في السودان للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: "تعزيز الجهود التي تساهم في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في السودان"	المكتب القطري في السودان	شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي
جيد	مشروع دعم التشريعات المراعية للمنظور الجنساني وتعزيز القيادة النسائية في شرق جمهورية الكونغو الديمقراطية	المكتب القطري في جمهورية الكونغو الديمقراطية	
جيد	البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وصندوق الأمم المتحدة للسكان بشأن إنهاء العنف ضد المرأة	المكتب القطري في إثيوبيا	
جيد	البرنامج المشترك بين حكومة كينيا والأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	المكتب القطري في كينيا	
مُرضٍ	الحكومة المراعية لاحتياجات الفقراء والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من منظور الموارد البشرية في ناميبيا	المكتب المتعدد الأقطار للجنوب الأفريقي (جنوب أفريقيا)	

التقييم	عنوان البرنامج المقيّم	المكتب/الشعبة	المنطقة
مُرَضٍ	مشروع مبادرات الأعمال الحرة في جنوب أفريقيا	المكتب المتعدد الأقطار للجنوب الأفريقي (جنوب أفريقيا)	
جيد	مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحقيق نتائج التنمية في كوت ديفوار	المكتب القطري في كوت ديفوار	غرب ووسط أفريقيا
جيد جدا	مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة	مكتب التقييم المستقل	مكتب التقييم المستقل
جيد جدا	مبادرة مفوضية الاتحاد الأوروبي/هيئة الأمم المتحدة للمرأة "دعم المساواة بين الجنسين في سياق فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز"	شعبة السياسات العامة	شعبة المقر
جيد جدا	الإجراءات الرامية إلى تمكين المرأة في سياق فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز	شعبة السياسات العامة	
جيد	تقرير منتصف المدة عن مبادرة "تعزيز التدابير الرامية إلى تكوين الثروة والحد من الفقر لصالح المرأة في التجارة العابرة للحدود في أفريقيا"	شعبة دعم البرامج	

التقييم في الصناديق التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

- الصندوق الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة
- ١ - صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة آلية متعددة الأطراف لتقديم المنح أنشئ عام ١٩٩٦ عملاً بقرار الجمعية العامة ١٦٦/٥٠. وتدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصندوق الاستئماني نيابة عن منظومة الأمم المتحدة. ويدعم الصندوق الاستئماني البرامج المحلية والوطنية والإقليمية والشاملة لعدة أقاليم لمنع جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومواجهتها. ويقدم الصندوق التمويل إلى البرامج المتعددة السنوات والمبتكرة والحفازة التي تنفذها منظمات المجتمع المدني والحكومات الوطنية والمحلية وأفرقة الأمم المتحدة القطرية.
 - ٢ - وفي عام ٢٠١٤، تقرر تقديم ١٥ منحة رصدت في الميزانية لإجراء تقييمات خارجية نهائية. وبلغ مجموع المبالغ المرصودة في الميزانيات لأغراض التقييم ٧١١ ٥٩٤ دولار وأدجت في الميزانية البرنامجية التي منحتها الصندوق الاستئماني لكل واحدة من الجهات المستفيدة من المنح منذ بداية المنحة. وأنجز ١٤ من أصل ١٥ عملية تقييم للمشاريع المقررة، وأرجئ تقييم واحد إلى عام ٢٠١٥.
 - ٣ - وتولت الجهات المستفيدة من المنح إدارة التقييمات الخارجية الخاصة بها، وقامت أمانة الصندوق وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمكاتب الإقليمية والقطرية بتوفير الرقابة وتقديم الدعم التقني عند الطلب. وفي عام ٢٠١٤، واصل الصندوق الاستئماني إسناد دور أخصائي الرصد والتقييم إلى موظف واحد لتقديم الدعم التقني للجهات المستفيدة من المنح. وإضافة إلى ذلك، قامت جهات التنسيق في المكاتب الإقليمية التابعة للهيئة بتقديم تعليقات تقنية على مشروع اختصاصات وتقارير التقييم.
 - ٤ - وأتاح نظام إدارة المنح الذي أُطلق في عام ٢٠١٣، ونُفذ بالكامل في عام ٢٠١٤ بيانات أكثر منهجية لرصد التقييمات النهائية. وفضلاً عن ذلك، تمكنت الجهات المستفيدة من المنح من الاطلاع على المبادئ التوجيهية للتقييم الصادرة عن الصندوق الاستئماني في النظام. وقرر الصندوق الاستئماني تعزيز نظام إدارة المنح ليشمل وحدة كاملة معنية بالتقييم لإتاحة تقديم واستعراض تقارير التقييم عن طريق الإنترنت. وسينفذ هذا النظام في عام ٢٠١٥.

- ٥ - وظل تجميع البيانات المستقاة من تقارير تقييم مشاريع الجهات المستفيدة من المنح والقيام بتحليل البيانات بشكل منهجي في جميع مشاريع تلك الجهات يشكل تحديا على مستوى أمانة الصندوق الاستثماني. ولمواجهة هذا التحدي، ستتضمن استراتيجية الصندوق وإطار نتائجه المقبلين للفترة ٢٠١٥-٢٠٢٠ مجموعة من المؤشرات المشتركة التي ستدرج في المشاريع ذات الصلة بهدف توفير طريقة موحدة لجمع البيانات.
- ٦ - وكما جرى في السنوات السابقة، عقد الصندوق الاستثماني حلقة عمل مدتها ٥ أيام لفائدة ١٧ من الجهات المستفيدة من المنح والتي حصلت على التمويل مؤخرا، سعيا إلى تعزيز قدراتها.

صندوق المساواة بين الجنسين

- ١ - صندوق المساواة بين الجنسين، الذي أطلق في عام ٢٠٠٩، هو الآلية الرائدة للمنظمة في مجال تقديم المنح على الصعيد العالمي، والصندوق متعدد الجهات المانحة ومخصص لبرامج منظمات المجتمع المدني في مجال تمكين المرأة سياسيا واقتصاديا. ويكفل الصندوق استدامة ودعم وتعزيز قدرات منظمات المجتمع المدني على تنفيذ البرامج الكبيرة الأثر والمتعددة أصحاب المصلحة التي تجسد الالتزامات المتعلقة بالقوانين والسياسات في شكل خدمات ملموسة للنساء والفتيات والرجال والفتيان في جميع أنحاء العالم، لا سيما بالنسبة لأكثر المجتمعات المحلية استبعادا وتهميشا.
- ٢ - وفي عام ٢٠١٤، رصدت الجهات المستفيدة من منح الصندوق في ميزانيتها مبلغ ٤٠٨ ٢٦٠ دولار لإجراء تقييمات. وأنجز ٨ من أصل ١٤ عملية تقييم مقرر، وبدأت ٦ عمليات وستنتهي في عام ٢٠١٥. وقام خمسة من أخصائيي الرصد والإبلاغ الذين تم نشرهم في الميدان بتقديم المساعدة والدعم التقنيين إلى الجهات المستفيدة من المنح في عمليات التقييم.
- ٣ - وبناء على توصيات مراجعة الحسابات بالانتقال إلى نظام رصد قائم على تقييم المخاطر، وبالتشاور مع مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، قرر الصندوق الاستثماني تخطيط التقييمات بطريقة استراتيجية من أجل زيادة الكفاءة والجودة.
- ٤ - وفي عام ٢٠١٤، قام الصندوق بتطوير قدرات الجهات المستفيدة من المنح بتقديم التوجيه والدعم التقنيين في جميع مراحل عمليات التقييم، بما في ذلك من خلال إسداء المشورة التقنية ووضع اختصاصات التقييم والمشاركة في الاطلاع على المواد ذات الصلة، إضافة إلى تعزيز قدرات أخصائيي الصندوق في مجال الرصد والإبلاغ.