

التوزيع: عام  
27 أيار/مايو 2016

الأصل: العربية/الصينية/الإنجليزية/الفرنسية  
/الروسية/الإسبانية

## المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2016  
27-28 حزيران/يونيو 2016  
البند 3 من جدول الأعمال المؤقت  
التقييم

### تقرير عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2015

موجز

يعرض التقرير معلومات عن أداء مهمة التقييم على المستويين المؤسسي واللامركزي، وكذلك مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أعمال التنسيق وتنمية القدرات الوطنية على نطاق منظومة الأمم المتحدة لأجل التقييم الذي يراعي الاعتبارات الجنسانية. وإضافة إلى ذلك، يعرض التقرير خطة عمل مكتب التقييم المستقل لسنة 2016، شاملاً الميزانية.

وقد يرغب المجلس التنفيذي في أن: (أ) يحيط علماً بهذا التقرير وبخطة عمل مكتب التقييم المستقل لعام 2016 وميزانيته؛ (ب) ويرحب بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالتقدم المحرز في مجال تعزيز مهمة التقييم وقيادة جهود تقييم المسائل الجنسانية على نطاق المنظومة، وتعزيز الشراكات المبتكرة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ (ج) ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز نطاق تغطية مهام التقييم ومعدل تنفيذ مهام التقييم المقررة وتقديم ردود الإدارة؛ (د) ويطلب من مكتب التقييم المستقل مواصلة بذل جهود تقييم المسائل الجنسانية على نطاق المنظومة وإقامة شراكات مبتكرة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ (هـ) ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجراء استعراض لسياسة التقييم خلال مدة تتراوح من ثلاث إلى خمس سنوات.

## I. التقييم من أجل التنمية المستدامة

1. شهد عام 2015 تقدماً هاماً في الاعتراف بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها ركيزة أساسية للتنمية المستدامة. كما أن إدراج المساواة بين الجنسين في خطة عام 2030 من أجل التنمية المستدامة كهدف مستقل ومتكامل في جميع الأهداف الأخرى يرفع الأهمية الاستراتيجية لمهام التقييم التي تراعي الاعتبارات الجنسانية.
2. أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة على أهمية التقييم في إطار الخطة التحولية لعام 2030، داعية إلى (أ) أن تسترشد آليات الاستعراض والمتابعة بعمليات التقييمات التي تجريها البلدان، (ب) تقديم الدعم للبلدان النامية بقصد مساعدتها في جهود تنمية القدرات لديها، بما في ذلك تعزيز نُظُم البيانات الوطنية وبرامج التقييم<sup>1</sup> وسلُط الضوء على مبادئ التقييم المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك الملكية الوطنية، والحاجة إلى بيانات مفصلة، والعمليات الشاملة التي تنطوي على أصحاب مصلحة متعددين. ولهذا السبب تسترشد مهمة التقييم التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بخطة عام 2030، وتشمل تقديم الدعم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتنمية قدرات التقييم الوطنية.
3. انضم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إلى إيغال بارتنرز، الشراكة العالمية للتقييم بقيادة مشتركة ما بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم ((IOCE)، في الاحتفال بعام 2015 باعتباره العام الدولي للتقييم. أسفر العديد من العمليات الاستشارية على الإنترنت ومجموعة تضم 90 فعالية حول العالم عن انعقاد أول أسبوع تقييم عالمي عُقد داخل برلمان وطني، حيث حدد الوزراء وحوالي 100 من نواب البرلمان وأعضاء مجتمع التقييم العالمي الأولويات المستقبلية الرئيسية لضمان أن يكون التقييم "صالحاً للغرض منه"، وذلك في سياق خطة عام 2030، بهدف تعزيز مهام التقييم المراعية للمنظور الجنساني.
4. بفضل مهمة التقييم القوية الذي يحظى بها، وفقاً لما خلص إليه استعراض سياسة التقييم الذي قُدّم في اجتماع المجلس غير الرسمي في شهر آذار/مارس 2016، إلى جانب تواجده البارز على المستوى الإقليمي، فإن مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مهتماً استراتيجياً للعمل مع الشركاء في منظومة الأمم المتحدة وخارجها، بغية تقديم إسهامات نشطة في تعزيز القدرات الوطنية لتقييم أهداف التنمية المستدامة المحلية.

## II. مهمة التقييم لدى الهيئة

5. الهدف الاستراتيجي من مهمة التقييم هو تعزيز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق النتائج المعيارية والتشغيلية والتنسيقية في مجال المساواة بين الجنسين. ولتحقيق هذا الهدف، يجري المكتب عمليات تقييم مؤسسية، ويدعم أنظمة التقييم اللامركزية، ويقود منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتقييم المستجيب للمنظور الجنساني، ويعزز القدرات الوطنية بقصد التقييم المستجيب للاعتبارات الجنسانية.
6. تحدد خطة التقييم الاستراتيجية للفترة 2014-2017 إطار تنفيذ سياسة التقييم، في حين توفر خطة التقييم المؤسسية الإطار الزمني والتكاليف لعمليات التقييم المؤسسي التي سيتم تنفيذها وفقاً لسياسة التقييم. وتسترشد عمليات التخطيط الاستراتيجي والإدارة والجودة واستخدام التقييمات اللامركزية بدليل هيئة الأمم المتحدة للمرأة للبرامج والعمليات وبخطط الرصد والبحث والتقييم.
7. واصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل (GEAC) العمل بمثابة آلية استشارية مؤسسية للمدير التنفيذي ومكتب التقييم المستقل بشأن استقلال مهمة التقييم وجودتها. وفي كانون الأول/ديسمبر عام 2015، اجتمعت اللجنة في إطار اجتماعها السنوي وأعربت عن تقديرها لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لإبدائها قيادة قوية في التقييم، وكذلك لمكتب التقييم المستقل لما قُدّمه من "معايير وأداء فائقين"<sup>2</sup>.
- وأصدرت اللجنة خمس توصيات إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنصب أساساً على تعزيز استخدام التقييم وفوائده، مع التركيز على الطبيعة التحولية للتقييم المستجيب للمنظور الجنساني، وتكثيف الجهود الرامية إلى

<sup>1</sup> [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=a/res/69/237&referer=/english/&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=a/res/69/237&referer=/english/&Lang=E)

<sup>2</sup> كتاب اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل إلى فومزيل ملامبو نغوكا، المدير التنفيذي، هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كانون الأول/ديسمبر 2015

وضع أهداف التنمية المستدامة من خلال الشراكات الاستراتيجية. وقد وافقت الهيئة على التوصيات وستشرع في تنفيذها.

### استعراض سياسة التقييم للهيئة

8. طلب المجلس التنفيذي (المقرر 1/2015) إلى مكتب التقييم المستقل ومكتب المدير التنفيذي إجراء استعراض سياسة التقييم التي تنتهجها الهيئة (UNW/2012/12) والتي سينظر فيها المجلس في إطار هذا التقرير.<sup>3</sup>

9. استند الاستعراض الذي أُجري في الفترة من آذار/مارس 2015 إلى آذار/مارس 2016، على أساس (أ) نتائج ثلاثة تقييمات خارجية أجريت في عام 2014 وتقييمين أجريا في عام 2015، (ب) تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل إلى الدورة السنوية الأولى للمجلس التنفيذي لعام 2015 ومقرر المجلس ذي الصلة، (ج) المشاورات مع الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمجلس التنفيذي.<sup>5</sup> وقد توصل كل ما سبق إلى تقييم إيجابي لمهمة التقييم لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مما أدى إلى استنتاج مفاده أن سياسة التقييم بالهيئة ملائمة وفعالة خلال السنة الثالثة من تنفيذها، وأنها توفر إطاراً معيارياً متيناً لمهمة تقييم قوية. وبناءً على ذلك، وتمشياً مع الممارسة العامة في منظومة الأمم المتحدة، أوصى الاستعراض بإعادة النظر في سياسة التقييم خلال ثلاث إلى خمس سنوات.<sup>6</sup>

### A. أداء مهمة التقييم

10. وُضع النظام العالمي للإشراف لتوفير قدر أكبر من الإشراف والشفافية في أداء مهمة التقييم داخل الهيئة. وعلاوة على المؤشرات الثمانية القائمة، أدخل مؤشر أداء جديد (على استخدام التقييم) في عام 2015. وتم إطلاع الإدارة العليا في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية على التقدم المحرز خلال فترة الثلاثة أشهر فيما يخص مؤشرات الأداء الرئيسية، لتسليط الضوء على مواطن القوة والقضايا التي تتطلب الاهتمام.

### الجدول 1

#### الاتجاهات في مؤشرات الأداء الرئيسية، 2013 - 2015

| التقييم المجمل                       | الهدف<br>(بحلول 2017) | 2015             | 2014 | 2013 | مؤشر الأداء الرئيسي                     | الوصف   |
|--------------------------------------|-----------------------|------------------|------|------|---|---|
|                                      |                       | (النسبة المئوية) |      |      |   |   |
| على المسار الصحيح/يستدعي إعادة النظر | 3.0                   | 2.0              | 2.2  | 1.3  | الموارد المالية المستثمرة في التقييم    | الإنفاق على التقييم مقابل إجمالي إنفاق الهيئة       |
| تحقق                                 | 100.0                 | 100.0            | 98.0 | 83.0 | الموارد البشرية المكثّسة للرصد والتقييم | المكاتب التي استعانت بمنسق أو موظف للرصد والتقييم   |
| يحتاج إلى التحسين                    | 100.0                 | 71.0             | 68.0 | 67.0 | نطاق تغطية التقييم                      | المكاتب التي أجرت تقييماً واحداً على الأقل منذ 2011 |
| يحتاج إلى التحسين                    | 95.0                  | 76.0             | 71.0 | 83.0 | معدل تنفيذ التقييم                      | النسبة المئوية للتقييمات التي تم تنفيذها            |

<sup>3</sup> المقرر 1/2015 بشأن تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل بشأن التقييمات الخارجية لمهمة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

<sup>4</sup> استعراض الأقران المهنيين الذي يجريه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لمهمة التقييم بالهيئة، وتحليل وحدة التفويض المشتركة لمهمة التقييم في منظومة الأمم المتحدة، والتقييم الذي تجريه شبكة تقييم أداء المنظمة متعددة الأطراف (المويان) لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وتقييم مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمهمة التقييم؛ والتقييم بغرض الرصد والتقييم والإبلاغ

<sup>5</sup> اجتماع المجلس غير الرسمي في آذار/مارس 2016

<sup>6</sup> استعراض سياسة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، آذار/مارس 2016

|                   |       |       |       |       |  |  |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|--|--|
| تحقق              | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 85.0  | النسبة المئوية للقياسات الحاصل على تقدير "مرض أو أعلى"   | جودة التقييمات   |
| تحقق              | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | النسبة المئوية لتقارير التقييمات المنجزة والمنشورة على نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (GATE)             | تقارير التقييم المنشورة على نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي |
| يحتاج إلى التحسين | 100.0 | 86.0  | 86.0  | 85.0  | النسبة المئوية لتقارير التقييمات المنجزة والمنشورة مرفقةً برد الإدارة على نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي | تقديم رد الإدارة إلى نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي        |
| على المسار الصحيح | 90.0  | 85.0  | 83.0  | 88.0  | النسبة المئوية للإجراءات الأساسية التي تم تنفيذها في إطار رد الإدارة   | تنفيذ رد الإدارة   |
| على المسار الصحيح | 90.0  | 75.0  | 71.0  | -     | النسبة المئوية للمكاتب التي أفادت باستخدام التقييم   | استخدام التقييمات  |

المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.  
الاختصارات: GATE، نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي  
أ يشير إلى عدد التقييمات التي تم إنجازها وتلك التي شرع فيها مقابل مجموع عدد التقييمات المقررة في عام 2015.

11. تظهر النتائج الإجمالية ككل تقدماً إيجابياً ومستداماً في ستة من أصل تسعة مؤشرات رئيسية للأداء. وفي حين كان هناك تحسن طفيف على صعيد تنفيذ مهام التقييم ونطاق تغطيتها مقارنةً بالعام السابق، هناك حاجة إلى بذل جهود إضافية لضمان نطاق تغطية ملائم للبرنامج وأدلة تقييمية لتوجيه عملية صنع القرار بشكل أفضل، والمساهمة في المساءلة التنظيمية والتعلم. وفيما يلي تحليل مفصل لكل مؤشر من مؤشرات الأداء الرئيسية.

### مؤشر الأداء الرئيسي 1: الموارد المالية

12. تنص سياسة التقييم على أن "الحد الأدنى الموصى به للاستثمار في مهمة التقييم هو 3 في المائة من إجمالي ميزانية الخطة/البرنامج". 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.

## الجدول 2

### الإنفاق على مهمة التقييم، 2013 - 2015

(بالدولار الأمريكي)

| 2015        | 2014        | 2013        |  |
|-------------|-------------|-------------|--|
| 315,101,084 | 270,537,900 | 269,660,584 | إجمالي إنفاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة |
| 6,272,545   | 5,917,163   | 3,576,396   | إجمالي الإنفاق على التقييم             |
| 4,621,818   | 4,499,942   | 2,123,750   | مكتب التقييم المستقل                   |
| 1,650,727   | 1,417,221   | 1,226,729   | مهام التقييم اللامركزية                |

### إجمالي الإنفاق على التقييم (كنسبة مئوية)

المصدر: استمدت شعبة شؤون الإدارة والتنظيم الأرقام المتعلقة بالإنفاق لمكتب التقييم المستقل من نظام أطلس؛ أما أرقام التقييمات اللامركزية فقد تم جمعها استناداً إلى الأرقام الرسمية التي قدمتها الشعبة ومعلومات مقدّمة من المكاتب

الميدانية.

13. في عام 2015، أنفق 2 في المائة من ميزانية هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التقييم. وفي حين أن ذلك يمثل انخفاضاً طفيفاً عن النسبة البالغة 2.2 في المائة في عام 2014، من حيث القيمة الحقيقية شهدت الهيئة زيادة قدرها 355,382 دولار في الإنفاق المخصص للتقييم بالمقارنة مع عام 2014. وبالإضافة إلى 1.6 مليون دولار أنفقت على التقييمات اللامركزية مباشرة من قبل المكاتب الميدانية، أنفق 1.4 مليون دولار (30 في المائة) من ميزانية مكتب التقييم المستقل لدعم مهمة التقييم اللامركزية - وذلك بشكل رئيسي من خلال أخصائي التقييم الإقليمي وهم موظفو مكتب التقييم المستقل المنتشرون في مختلف المناطق. وبذلك يصبح مجموع الإنفاق على مهام التقييم اللامركزية 3 مليون دولار. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، حشد مكتب التقييم المستقل 14 في المائة من ميزانيته من مساهمة المانحين. أما معدل التنفيذ المالي من قبل مكتب التقييم المستقل فقد بلغ 97.7 في المائة.

14. في حين أن المنهجية المستخدمة لحساب الاستثمارات في مهمة التقييم تفيد في تتبع اتجاهات الهيئة في تخصيص الموارد لمهمة التقييم، تعترف الهيئة بأن المنهجية الحالية تعاني من بعض جوانب القصور من حيث الاعتمادية في تحديد النفقات على المستوى اللامركزي بشكل صحيح. كذلك تفر الهيئة بالحاجة إلى تحسين التوفيق بين المنهجية وسياسة التقييم، التي تشير إلى "الميزانية البرنامجية". ففي نظر الهيئة، "الميزانية البرنامجية" هي المبلغ الإجمالي المخصص "للأنشطة البرامج"، على النحو المحدد في إطار تصنيف التكاليف والتمويل المنسق الذي وافق عليه المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2/2013) والمستخدم في وثيقة الميزانية المتكاملة للهيئة.

وفي هذا الإطار، تتعلق أنشطة البرامج بالمشاريع والبرامج الممولة من الموارد البرنامجية العادية والموارد الأخرى فقط، باستثناء فئات تصنيف التكاليف الأخرى الممولة من الميزانية المؤسسية (فعالية التنمية، وتنسيق الأمم المتحدة، والإدارة)، وكذلك التمويل الوارد من الميزانية العادية (الاشتراكات المقدره) لدعم العمل المعياري.

15. تمثل النسبة المئوية لإجمالي الإنفاق على التقييم 2.8 في المائة من مجموع الميزانية البرنامجية، حسب التعريف المذكور أعلاه "للميزانية البرنامجية".

### الجدول 3

الإنفاق على مهمة التقييم، 2015، مقابل "الميزانية البرنامجية"، بحسب إطار تصنيف التكاليف والتمويل المنسق

|                                |             |
|--------------------------------|-------------|
| مجموع الإنفاق على مهمة التقييم | 6.3 مليون   |
| مجموع الإنفاق على البرامج      | 225.3 مليون |
| % التقييم                      | 2.8%        |

المصدر: شعبة الإدارة والتنظيم

16. بهدف تحسين موثوقية الإبلاغ عن الاستثمار في مهمة التقييم، تلتزم الهيئة بمراجعة المنهجية وتقديم تقرير عنها ضمن التقرير السنوي عن مهمة التقييم لعام 2016.

### مؤشر الأداء الرئيسي 2: الموارد البشرية

17. لم يطرأ تغيير يُذكر على الملاك الوظيفي في مكتب التقييم المستقل مقارنةً بالعام الماضي. في عام 2015، بلغ مجموع الموظفين في مكتب التقييم المستقل 16 موظفاً: 10 في المقر، 6 أخصائي تقييم إقليميين في كل واحد من المكاتب الإقليمية وموظف فني مبتدئ في منطقة شرق والجنوب الأفريقي. أخصائيو التقييم الإقليميون هم موظفو مكتب التقييم المستقل المنتشرون في المكاتب الإقليمية ويرأسهم مباشرة مدير مكتب التقييم المستقل.

18. خلال العام الماضي، ارتفع عدد الموظفين المكلفين بالرصد والتقييم في مكاتب الهيئة من 29 في المائة إلى 44 في المائة.

7 لوحة المتابعة التنفيذية للهيئة

أما سائر المكاتب الأخرى فلديها منسق معين للرصد والتقييم. وعموماً، فإن اتجاهات التوظيف في الرصد والتقييم على مدى السنوات الثلاث الماضية إيجابية في جميع المناطق. وعلى وجه الخصوص، نحو 50 في المائة أو أكثر من المكاتب في منطقة أفريقيا لديها على الأقل موظف واحد مكلف بالرصد والتقييم. وفي ضوء تطلعات الهيئة لجعل التقييم أكثر أهمية ومصداقية، ينبغي بذل الاستثمارات لضمان ترجمة زيادة الموارد البشرية في الرصد والتقييم إلى زيادة في نطاق التغطية وتنفيذ عمليات التقييم.

## الشكل 1

### الموارد البشرية المكرسة لموظفي/منسقي الرصد والتقييم بحسب المنطقة



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.

الاختصارات: M&E، الرصد والتقييم

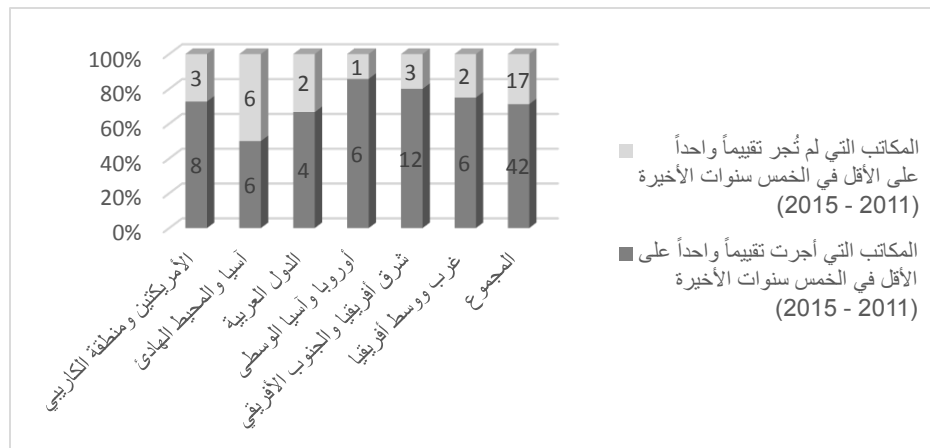
مؤشر الأداء الرئيسي 3: نطاق التغطية وأنواع التقييمات

19. أجرت نسبة 71 في المائة من المكاتب القطرية تقييماً واحداً على الأقل في الفترة 2011-2015. حظيت منطقة أوروبا وآسيا الوسطى بأعلى نسبة مئوية (86 في المائة) من البلدان التي استكملت تقييماً واحداً على الأقل، بينما شهدت منطقة آسيا والمحيط الهادئ أدنى نسبة (50 في المائة).

20. وبالرغم من الفترة القصيرة التي لم تكف تنقضي منذ استحداث الهيكل الإقليمي والترتيبات المؤسسية اللامركزية، لا سيما في بعض المناطق والمكاتب القطرية، فإن التقدم المحرز من حيث نطاق تغطية التقييمات يمكن اعتباره بشكل عام إيجابياً. ومع ذلك هناك حاجة إلى قدر أكبر من الإشراف والالتزام مستقبلاً لضمان الامتثال لمتطلبات سياسة التقييم.

## الشكل 2

### نطاق تغطية التقييم بحسب المنطقة، 2011-2015



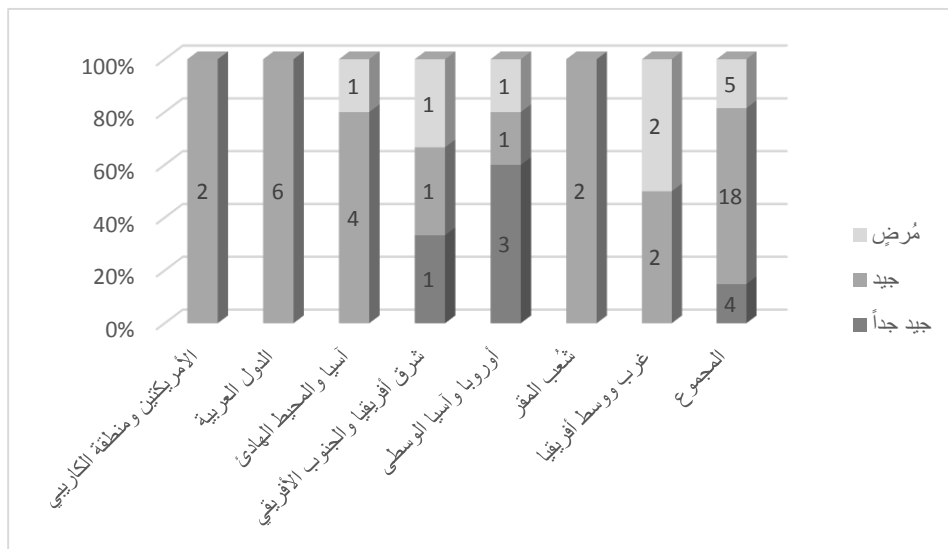


#### مؤشر الأداء الرئيسي 5: جودة تقارير التقييم

23. أجرت شركة مستقلة خارجية تقييماً لمهام التقييم، وذلك في إطار النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، قامت بموجبه بتقييم الجودة الشاملة لجميع التقييمات التي أنجزت في عام 2015. ويظهر التقييم الخارجي تحسناً في نوعية التقييمات مقارنةً بالسنوات السابقة. وبلغت نسبة التقييمات بتقدير "جيد" و "جيد جداً" 81 في المائة في عام 2015. ويمثل ذلك زيادة بنسبة 10 في المائة عن العام السابق. وتم تصنيف التقارير المتبقية ونسبتها 19 في المائة بتقدير "مُرَضٍ".

#### الشكل 4

#### جودة التقييمات، 2015



المصدر: النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات



مؤشر الأداء الرئيسي 6: معدل تقديم التقارير عن التقييمات المنجزة إلى النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات

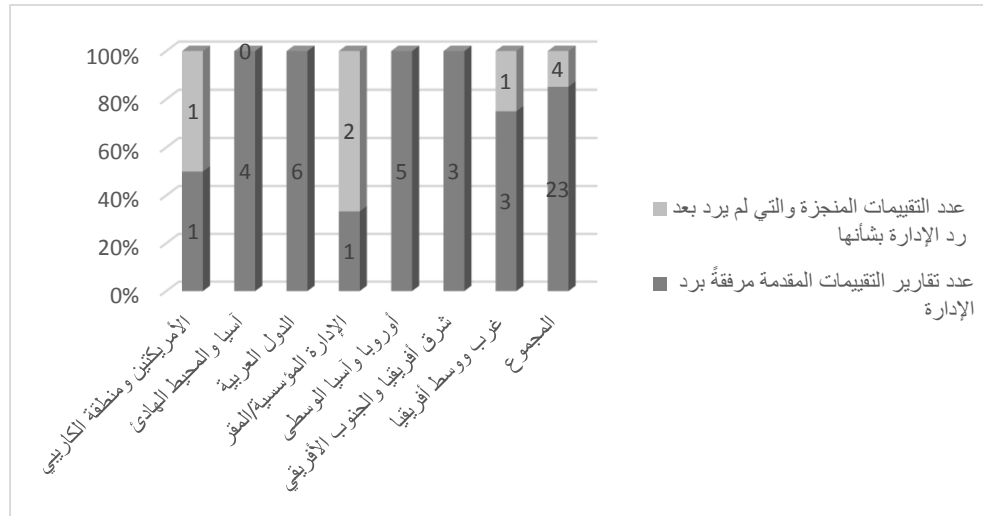
24. على غرار النسق المتبع في السنوات السابقة، فقد تم تحميل 100 في المائة من التقييمات المنجزة وإتاحتها للجمهور من خلال النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات.

مؤشر الأداء الرئيسي 7: تقديم ردود الإدارة إلى النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات

25. من مجموع التقييمات المنجزة خلال الفترة المشمولة في التقرير وعددها 28 تقييماً، صدرت ردود من الإدارات على 86 في المائة منها. ولتحسين مستويات الامتثال على المستوى المؤسسي، أدرج مؤشر عن ردود الإدارة في لوحة متابعة التقييمات، كما تم إبلاغ حالة هذه الردود إلى المكاتب القطرية ومتابعتها معها في إطار أداة تقييم المكاتب القطرية. ومن المتوقع أن تسهم هذه الإجراءات في زيادة تحسين الامتثال من حيث تحميل الردود المنجزة إلى نظام التتبع الشبكي وضمان تنفيذ ردود الإدارات.

الشكل 5

تقديم ردود الإدارة، 2015



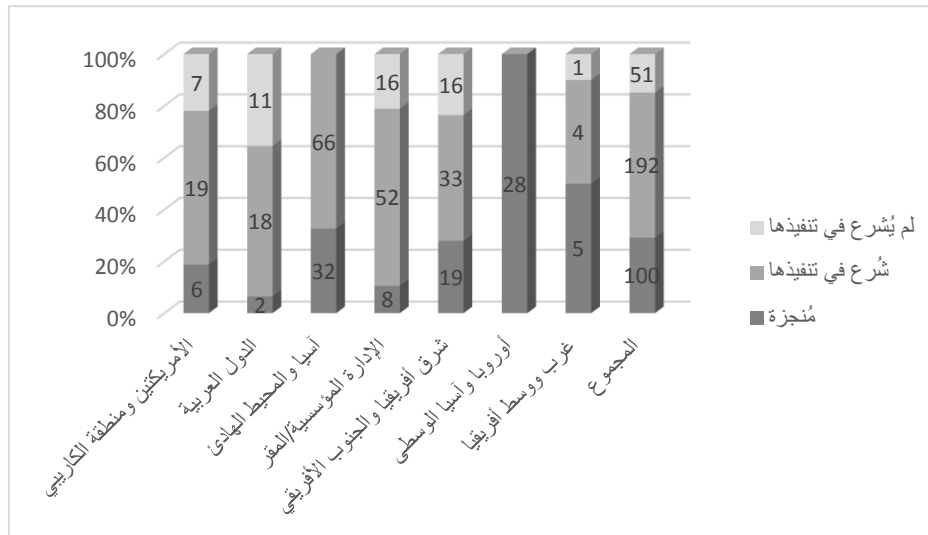
المصدر: نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي

مؤشر الأداء الرئيسي 8: معدل تنفيذ ردود الإدارة

26. وفقاً لأحكام سياسة التقييم، واصل مكتب التقييم المستقل جهوده لتتبع تنفيذ توصيات التقييم. من بين الإجراءات المتفق عليها في ردود الإدارة وعددها 343 إجراءً، 85 في المائة منها قيد التنفيذ: وتم إنجاز 29 في المائة منها، بينما ما تزال 56 في المائة منها مستمرة. ومع ذلك، لم يُشرع فيما تبقى من الإجراءات ونسبتها 15 في المائة بما في ذلك تلك التي انقضت المواعيد المحددة لها (انظر الشكل 5).

## الشكل 6

## تنفيذ ردود الإدارة على التقييمات/الإجراءات الأساسية، 2014



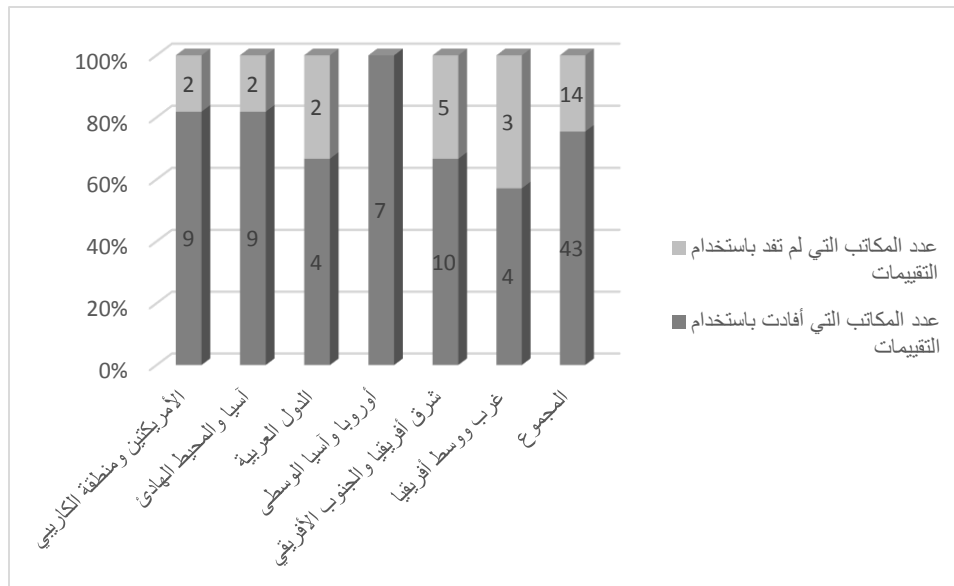
المصدر: نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي

## مؤشر الأداء الرئيسي 9: استخدام التقييمات

27. علاوة على رصد وتتبع الردود الرسمية الواردة من الإدارات، شرع مكتب التقييم المستقل في تتبع المعلومات المتعلقة باستخدام التقييمات. في 2015، أفاد 75 في المائة من المكاتب القطرية بالحالات التي استخدمت فيها الأدلة والدروس المستفادة من التقييمات الحديثة (اللامركزية والمؤسسية) في توجيه ما تقوم به من تدخلات وما تضعه من برامج.

## الشكل 7

## استخدام التقييمات، 201



المصدر: نظام إدارة النتائج

## B. التقييمات المؤسسية

28. في عام 2015، واصل مكتب التقييم المستقل جهوده المستمرة لضمان جودة التقييمات المؤسسية وتسليمها في الوقت المناسب. وقدم المكتب للمجلس التنفيذي تقارير عن خمس دراسات تقييمية من بينها تقييمان مؤسسيان حول: (أ) مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تمكين المرأة اقتصادياً و(ب) جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعيارية في توفير الدعم وعلاقاتها التشغيلية.
29. بحلول نهاية عام 2015، بلغ معدل تنفيذ التقييمات المؤسسية في 2015-2016 100 في المائة. وكما هو مبين في الجدول 4، من بين الدراسات التقييمية الثماني المقررة، خمسة "أنجزت" وثلاثة "على المسار الصحيح".

## الجدول 4

## حالة تنفيذ التقييمات المؤسسية المقررة، 2015-2016

| عنوان الدراسة التقييمية  | الحالة            | معلومات إضافية   |
|--|-------------------|--|
| 1. استعراض السياسات والممارسات الرامية إلى تعزيز نظم التقييم المستجيبة للمنظور الجنساني  | مُنجز             | عُرض على المجلس التنفيذي في دورته السنوية 2015                       |
| 2. تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تمكين المرأة اقتصادياً  | مُنجز             | عُرض على المجلس التنفيذي في دورته السنوية 2015                       |
| 3. التحليل التجميعي للتقييمات التي أجرتها الأمم المتحدة للمرأة في عام 2014   | مُنجز             | عُرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية، 2015              |
| 4. جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة المعيارية في توفير الدعم وعلاقاتها التشغيلية   | مُنجز             | عُرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية، 2015              |
| 5. استعراض التقييمات المؤسسية للمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة   | مُنجز             | عُرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية، 2015              |
| 6. تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التنسيق الذي تقوم به منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة | على المسار الصحيح | من المقرر تقديمه إلى المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية، 2016 |
| 7. تقييم البنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة   | على المسار الصحيح | من المقرر تقديمه إلى المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى، 2017  |
| 8. تقييم الشراكات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة  | على المسار الصحيح | من المقرر تقديمه إلى المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى، 2017  |

### استخدام التقييم المؤسسي لتعزيز التغيير

30. منذ عام 2015، يرفع مكتب التقييم المستقل تقاريره إلى المجلس التنفيذي ليس فقط بشأن معدل تنفيذ ردود الإدارة على التقييمات المؤسسية، وإنما أيضاً - وهو الأهم من ذلك - حول مساهمة التقييمات المؤسسية في التغييرات التي تطرأ على سياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستراتيجياتها وممارساتها.

31. منذ أن تم تقديم تقييم جهود الهيئة في السلام والأمن والاستجابة الإنسانية إلى المجلس التنفيذي (UNW/2014/CRP.2) في عام 2014، تم إحراز تقدم في جميع مجالات التوصيات. وأوصى التقييم بالاستمرار في توسيع نطاق المشاركة الحكومية الدولية الاستباقية والتنسيق المشترك بين الوكالات. وقادت الهيئة جهود منظومة الأمم المتحدة ودعمت الدول الأعضاء في الاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة عشر لقرار مجلس الأمن رقم 1325.

فأثمر ذلك عن إجراء استعراض رفيع مستوى في مجلس الأمن واعتماد قرار مجلس الأمن رقم 2242 (2015) الذي أنشأ فريق الخبراء غير الرسمي المعني بالمرأة والسلام والأمن. وكجزء من التوصية بالاستثمار في إنتاج المعرفة، عملت الهيئة بمثابة أمانة عامة للدراسة العالمية حول القرار رقم 1325 التي ضمت المعرفة والدروس المستفادة طوال مدة تنفيذ القرار التي امتدت لخمس سنوات.

32. بموجب التوصية التي قدّمتها التقييم بشأن تعزيز عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مستقبلاً على صعيد العمل الإنساني، قامت الهيئة بتنمية قدرتها ونتائجها من حيث التعامل مع ولايتها فيما يخص العمل الإنساني. وأعارت الهيئة كبير مستشاري الشؤون الجنسانية إلى مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني لضمان وضع القضايا الجنسانية في صدارة جدول أعمال أصحاب المصلحة. وتم الانتهاء من الاستراتيجية الإنسانية للهيئة وتقديمها إلى المجلس التنفيذي في حزيران/يونيو 2014، وهي تطرح الإطار المؤسسي للمشاركة في العمل الإنساني والذي يعمل به حالياً موظفو الهيئة في سياقات مثل العراق وجنوب السودان واليمن ونيبال.

33. وبالإضافة إلى ذلك، ساهمت الهيئة في تطوير السياسات الإنسانية (على سبيل المثال، القرار (E/CN.6/2014/L.4) بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الكوارث الطبيعية)، وأجرت بحثاً حول تأثير وضع برامج المساواة بين الجنسين على النتائج الإنسانية، وأجرت مراجعة شاملة للمنظور الجنساني في سياسة العمل الإنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لعام 2008، ودخلت في شراكة رسمية مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية بهدف تطوير المنظور الجنساني في القدرة على العمل الإنساني في عدد من السياقات الإنسانية رفيعة المستوى.

34. فيما يتعلق بالتوصية لزيادة قدرة البرامج في السياقات الهشة، استعانت الهيئة بالنساء في المنطقة، وبمستشاري السلام والأمن والعمل الإنساني في جميع المكاتب الإقليمية. وصاغت 'مبادرة البرامج الرائدة' الجديدة نظريات التغيير للمرأة، والسلام والأمن، والحد من مخاطر الكوارث، والاستجابة الإنسانية والانتعاش. وتستخدم المكاتب القطرية للهيئة حالياً نظريات التغيير هذه لتحسين التخطيط الاستراتيجي وتحقيق النتائج في الدول الهشة وسياقات ما بعد الصراع.

35. واستجابةً للتوصية الهادفة إلى تعميق الحوار مع الدول الأعضاء والهيئات الإقليمية، عملت الهيئة على دعم لجنة بناء السلام في وضع استراتيجية للمساواة بين الجنسين، اعتمدت المرحلة الأولى منها في كانون الأول/ديسمبر 2015.

وتم تعزيز الشراكات بشأن المرأة والسلام والأمن مع عدة جهات منها الاتحاد الأفريقي، ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا، وجامعة الدول العربية والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية من خلال المساعدة التقنية ودعم القدرات.

### C. نظام التقييم اللامركزي

36. تدير المكاتب الميدانية ما نسبته 90 من تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهو ما يعكس الطبيعة اللامركزية للهيئة. ويكفل هذا الأمر أن تتمخض عن مهمة التقييم أدلة ملائمة للسياق بما يعظم فرص استرشاد مقرري السياسات بها لدى وضع السياسات الوطنية الخاصة بالمساواة بين الجنسين. غير أن ذلك يجعل أيضاً من الصعب على الإدارة ضمان أن تستوفي التقييمات القطرية معايير التقييم المتفق عليها دولياً، مثل المعايير التي فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

37. ورغبةً في مواجهة هذا التحدي، دأبت الهيئة على اتباع أسلوب ممنهج لتحسين مهمة التقييم اللامركزي. ويعمل كل من مكتب التقييم المستقل وشعبة البرامج التابعة للهيئة والمكاتب الإقليمية معاً لتعزيز مهمة التقييم اللامركزي في عدد من المجالات مثل التخطيط الاستراتيجي لعمليات التقييم، ومصادقية وجودة عمليات التقييم، واستخدام عمليات التقييم وردود الإدارة، وتعزيز القدرات الداخلية في مجال التقييم.

#### أنظمة لتحسين جودة التقييمات اللامركزية ومصادقيتها واستخدامها

38. استُحدثت استراتيجيات التقييم الإقليمية وجرى تنفيذها في جميع المناطق لتحسين ثقافة التقييم. وأجري تحليل إقليمي فصلي للوحة متابعة النظام العالمي للإشراف على التقييم، التي تعرض مؤشرات أداء التقييم مقسمة حسب كل بلد، وأبلغت المكاتب بالنتائج. ولتعزيز ثقافة التقييم في أنحاء الهيئة، ناقشت معظم المناطق الأهمية الاستراتيجية لمهمة التقييم ومساهمته في الاجتماعات الإقليمية رفيعة المستوى.

39. وشهد عام 2015 أيضاً بدء تنفيذ عملية ضمان جودة التقييم اللامركزي. تقضي هذه المجموعة الجديدة من المعايير بالتزام المكاتب بمعايير معينة في التقييم، تشمل زيادة إشراك متخصصي التقييم الإقليميين طوال عمليات التقييم. ومن المتوقع أن يثمر التطبيق الصارم للمعايير والإشراف عن زيادة تحسين جودة التقييمات اللامركزية ومصادقيتها في عام 2016 وما بعده.

40. أجرى مكتب التقييم المستقل أيضاً مجموعة واسعة من الأنشطة تهدف إلى دعم تحسين التقييم اللامركزي. كل التقييمات اللامركزية مضمونة الجودة من خلال النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات (GATE) ويمكن للجمهور الاطلاع عليها على منبر النظام مرفقةً بردود الإدارة. وفي عام 2015، أجرى مكتب التقييم تقييماً مستقلاً لجودة جميع تقارير التقييم التي أُنجزت في عام 2014، وقدمت ملاحظات خاصة إلى 18 مكتباً حول سبل تحسين نوعية التقييمات وفانديتها في المستقبل.

41. وتم إعداد تحليل شامل لجميع التقييمات المؤسسية واللامركزية التي أُنجزت في عام 2014 وعرضه على المجلس التنفيذي في عام 2015. ويأتي هذا التحليل في إطار استكمال جهود الهيئة لتعزيز توليد المعرفة والتعلم المستمر من التقييمات. وصدرت سلسلة من منتجات إدارة المعرفة المتعلقة بالتقييم وتحليلات شاملة محددة لكل منطقة وأبلغت بها المكاتب في مناطق شرق والجنوب الأفريقي والأمريكتين والكاريبي. ولدعم المساءلة الإدارية والشفافية في التقييم، استمر مكتب التقييم المستقل في العمل بموجب نظام GATE.

#### التخطيط الاستراتيجي للتقييمات

42. ظلت خطط التقييم اللامركزية جزءاً لا يتجزأ من عمليات التخطيط والموافقة القطرية والإقليمية. في عام 2015، وضعت ثمانية مكاتب خطة للرصد والتقييم والأبحاث في حين عدلت عدة مكاتب خططها القائمة بما يتماشى مع أولويات المذكرات الاستراتيجية / خطط العمل السنوية لديها. وكجزء من الإشراف على مهمة التقييم، قدّم أخصائيو التقييم الإقليميون المقترحات والمساعدة في تحديد أولويات عمليات التقييم الرئيسية. في حين أن ذلك يشكل تطوراً إيجابياً، لا بد من زيادة الإشراف من أجل ضمان ملاءمة خطط التقييم وتنفيذها.

43. تمثل العيوب في تصميم أطر النتائج التي غالباً ما تكون مرتبطة بالأهداف المبالغة في الطموح، وغياب أو عدم وضوح نظريات التغيير، وعدم وجود خطوط أساس ملموسة نقاط ضعف متكررة في معظم التقييمات المؤسسية واللامركزية. وهذا الأمر يناق في قدرة التقييمات على الوقوف على النتائج بشكل كافٍ، لا سيما على مستوى النتائج. وعلى الرغم من أنه من السابق لأوانه الحكم بشكل قاطع على أثر جوانب التطوير الجديدة، إلا أن استحداث شعبة البرامج لنظام إدارة النتائج في الهيئة والتقدم المحرز في تنفيذه أتاح الفرصة لمعالجة العديد من التحديات كالإتاحة وجودة البيانات والرصد المستند إلى الأدلة بشكل أكثر منهجية وذلك عبر كافة عمليات الهيئة.

ومن المتوقع أن يكون لهذا التطور، إلى جانب إطلاق البرامج الرئيسية التي تطبق نظرية واضحة للتغيير على مستوى الهيئة، أثر إيجابي في جعل عمل الهيئة أكثر قابليةً للتقييم، وتسهيل الوقوف على النتائج عالية المستوى، وتمكين إجراء تقييمات أكثر قوة تشمل جميع المناطق.

## تقييمات الحافظات القطرية

44. بناء على توصية اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل بزيادة عدد التقييمات اللامركزية الاستراتيجية وجودتها، وضعت مكتب التقييم المستقل توجيهاً بشأن كيفية إدارة تقييمات الحافظات القطرية. وتهدف تقييمات الحافظات القطرية إلى تقديم تقييم متعمق لمساهمة الهيئة في فعالية التنمية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى القطري. ويسمح ذلك باستخدام الموارد المحدودة لإجراء عدد أقل من التقييمات وإن كانت كانت تتسم بالاستراتيجية والجودة الأفضل. تم تجريب برنامج تقييمات الحافظات القطرية في ثلاث دول في عام 2015، وسيبدأ العمل به في 2016.

## تنمية قدرات التقييم الداخلي

45. في عام 2015، وبالتعاون مع إدارة الموارد البشرية ومركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أطلق مكتب التقييم المستقل برنامجاً لإضفاء الطابع المهني على التقييم يتضمن: كتيب الهيئة للتقييم الذي وضع حديثاً بشأن كيفية إدارة التقييم المستجيب للمنظور الجنساني، ودورة التعلّم الإلكتروني عبر الإنترنت، وبرنامج تدريبي لضمان التعلم العملي. وقد أتيح الاطلاع على هذا الكتيب عبر بوابة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بمجرد إطلاقه، وبلغت حركة المرور إلى الموقع 652 زيارة للمرة الأولى خلال يوم واحد.

46. كانت دورة التعلّم الإلكتروني أيضاً متاحة للجمهور، وبحلول كانون الأول/ديسمبر عام 2015، قام 515 فرداً بالتسجيل. كذلك سجّل 80 موظفاً من العاملين بالهيئة في الدورة، وتلقى 41 منهم شهادات بحلول نهاية عام 2015. ويتولى موظفو مكتب التقييم المستقل عرض وحدات دورة التعلّم الإلكتروني، كما يسمح قسم "أصوات من الميدان" للموظفين الميدانيين الذين أجروا عمليات التقييم في الهيئة بتبادل الخبرات. وتتبع مبادرة إضفاء الطابع المهني حافزا للموظفين يشجعهم على اكتساب المعرفة وتطبيقها في إدارة التقييمات المستجيبية للمنظور الجنساني، مما يثمر في نهاية المطاف عن تعزيز نوعية التقييم في الهيئة وفائدتها، وبناء قاعدة أدلة أفضل تتضمن كل ما يصلح للتطبيق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

47. بذل أخصائيو التقييم الإقليمي جهوداً كبيرة لتعزيز قدرات التقييم من خلال فعاليات التعلّم الإقليمية والقطرية، والاعتماد على مجتمعات الممارسة، والندوات وتقديم الدعم الفني والإشراف للمكاتب الميدانية. كما عقد مكتب التقييم المستقل جلسات دورية عن التقييم للموظفين الجدد في أنحاء الهيئة. وقد ساعد تقديم الدعم الفني وضمان الجودة على يد أخصائي التقييم الإقليميين في التصدي للثغرات أو المشاكل فيما يتعلق بالاختصاصات، وتصميم التقييم (المنهجية)، وجمع البيانات أو التحليل والتقارير. وقد ساهم ذلك في تحسين نوعية تقارير التقييم على المستوى اللامركزي.

48. كجزء من التوصيات التي وردت من اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل في أواخر عام 2014 حول ضرورة تحسين التواصل ونشر نتائج التقييم، أطلق مكتب التقييم المستقل Transform - وهي مجلة عن التقييم المراعي للمنظور الجنساني. تهدف مجلة Transform إلى تحسين الوصول إلى المعلومات عن الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بشأن ما يصلح للمساواة بين الجنسين على النحو الذي حدته التقييمات المؤسسية. وفي عام 2015، صدرت خمسة أعداد من Transform ضمت نتائج التقييمات المؤسسية، والتحليل الشامل وعمليات الاستعراض المشتركة. ولتكثيف هذه الجهود بشكل أكبر، يعتزم مكتب التقييم المستقل وضع استراتيجية للتواصل في عام 2016 للنهوض باستخدام القنوات الأخرى مثل تويتر، وإعداد ملخص بنتائج التقييم الرئيسية، وعقد ندوات وجلسات إحاطة للإدارة باعتبار كل ذلك سيل فعالاً لإيصال الأدلة والمعرفة المنبثقة من التقييم.

49. وبالإضافة إلى ذلك، استمرت الجهود الجارية لتعزيز إدارة المعرفة. وظل مجتمع التقييم العالمي على الإنترنت يعمل بمثابة منبر لتبادل وتقاسم المعلومات بين موظفين هيئة الأمم المتحدة. ووصلت الشبكة 207 موظفاً على مستوى العالم، أي بزيادة نسبتها 16% عن العام السابق. وواصلت النشرة الإخبارية الإلكترونية تزويد موظفي الهيئة بأحدث الأخبار حول قضايا التقييم. ونُشرت ست نشرات خلال العام الماضي.

## الاستفادة من التقييمات اللامركزية واستخدامها

50. علاوة على تتبع الردود الرسمية من الإدارات، بذلت الهيئة جهوداً منسقة لتعزيز التعلم من التقييمات اللامركزية واستخدامها. وظلت مجموعة استعراض الأقران التي أنشأتها شعبة البرامج تمثل منبراً استراتيجياً لضمان الإدماج المنهجي للدروس المستفادة من التقييمات في البرامج الجديدة.

51. جعل النظام الجديد لإدارة النتائج تقديم تقرير سنوي عن استخدام التقييمات شرطاً إلزامياً مفروضاً على المكاتب الميدانية. كما يتضح من البيانات التي أفرزها نظام إدارة النتائج، أفادت ثلاثة أرباع المكاتب الميدانية استخدام الدروس والنتائج المستفادة من التقييمات في تحسين تصميم البرامج، وضمان التركيز المواضيعي والجغرافي، وتوسيع نطاق التدخلات الناجحة، وإقامة شراكة استراتيجية، وتحسين كفاءة وفعالية المشاريع والبرامج.

### III. تعزيز تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على مستوى الأمم المتحدة

52. في عام 2015، كوّنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعمها للتنسيق الذي يتم على مستوى الأمم المتحدة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني وذلك أساساً من خلال قيادتها ودعمها لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وخطة العمل الموضوعية على نطاق منظومة الأمم المتحدة (UN-SWAP) بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتقييمات المستقلة على مستوى الأمم المتحدة، والتقييمات المشتركة، ونظم إدارة المعرفة.

#### A. أفرقة الأمم المتحدة المعنية بالتقييم

53. بوصفها رئيساً لفريق الأمم المتحدة المعنية بالتقييم منذ آذار/مارس عام 2015، تقود الهيئة الجهود الرامية إلى تعزيز نظم التقييم داخل الأمم المتحدة وخارجها، وكذلك الدعوة إلى خلق بيئة مواتية أقوى للتقييم. وفي عام 2015، نظم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأعضائه سلسلة من فعاليات التقييم بقصد الاحتفال بالسنة الدولية للتقييم والدعوة إلى التقييم ووضع السياسات القائمة على الأدلة وتعزيزها على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية. وقد نجح الفريق، بدعم من شركائه، في الدعوة إلى إدراج التقييم في آلية المتابعة والاستعراض لخطة التنمية المستدامة لعام 2030. كذلك قدّم مكتب التقييم المستقل الدعم للعمل الذي يتم عبر جميع الأهداف الاستراتيجية لخطة عمل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بما يضمن تعزيز المساواة بين الجنسين وتعميمها.

54. ظل مكتب التقييم المستقل، من خلال أخصائي التقييم الإقليميين، عضواً نشطاً في شبكات ومناظر الأمم المتحدة الإقليمية للتقييم، وذلك بهدف تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني، والاتساق على نطاق المنظومة في تقييم مهارات الموظفين الميدانيين وتعزيزها. وعلى وجه الخصوص، وأصل مكتب التقييم المستقل توفير القيادة لأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم في منطقة آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين ومنطقة الكاريبي، ومنطقة شرق والجنوب الأفريقي.

#### B. خطة العمل الشاملة على نطاق الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

55. ثبت أن مؤشر تقييم الأداء في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن تمكين المرأة (UN-SWAP EPI) يمثل فرصة رائعة كي تشارك هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنشاط مع كيانات الأمم المتحدة في التقييم المراعي للمنظور الجنساني وتوفير آلية لتتبع التقدم المحرز فيما يتعلق بإدماج المساواة بين الجنسين في ممارسة التقييم.

56. وفي عام 2015، قدّم مكتب التقييم المستقل الدعم لهيئات الأمم المتحدة التي شاركت في قيادة فرقة المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والتي: (أ) أنتجت تحليلاً لمؤشرات تقييم الأداء، حدد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بغرض توجيه الإجراءات في المستقبل، (ب) تبادلت الدروس المستفادة من دمج المساواة بين الجنسين في التقييم، بما في ذلك من خلال الندوات عبر الإنترنت، (ج) وفرت التوجيه التقني الثنائي، (د) دشنت عملية جديدة لتبادل التعلم بين الأقران. وبالإضافة إلى ذلك، قدم مكتب التقييم المستقل تحليلاً شاملاً لمدى مراعاة المنظور الجنساني في نظام التقييم بالأمم المتحدة، وقد نُشر هذا التحليل على نطاق واسع وعُرض على المجلس في عام 2015.

57. في عام 2015، قدم ما مجموعه 64 كياناً تابعاً للأمم المتحدة تقريراً، ذكرت 18 كياناً (28%) منها أن المؤشر لم ينطبق عليها إما لأنها لم تُجر أي عمليات تقييم أو أنها ليست لديها مهمة تقييم. ومن بين الكيانات التي قدمت تقارير مستندة إلى المؤشر وعددها 46 كياناً، ذكر ما نسبته 46 في المائة أنها "تستوفي المتطلبات" أما 9 في المائة فقد "فاقت المتطلبات". ومع ذلك، لا يزال هناك ما يقرب من النصف الذي لم يُلب المتطلبات (33 في المائة "تقترب من استيفاء المتطلبات"، و13 في المائة "غير مستوفية للمتطلبات"). ومع ذلك، يجب أن تؤخذ المقارنات بعين الحذر نظراً للاختلاف في عملية تقديم التقارير المقدمة لخدمة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP EPI).

58. بناء على تقييم خارجي مستقل مقابل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن تمكين المرأة، في عام 2015، حصلت تقييمات الهيئة على تصنيف يبلغ 6.6 (في الشريحة العليا من فئة "تقترب من استيفاء المتطلبات"). ومن المتوقع أن يتمخض إطلاق مبادرة إضفاء الطابع المهني، وقاعدة بيانات مستشاري تقييم المنظور الجنساني، وتقييمات الحافظات القطرية، ومعايير عملية ضمان جودة التقييم اللامركزي عن تحسين النتائج بحلول نهاية عام 2016.

### C. التقييم المستقل على مستوى الأمم المتحدة

59. وضعت سياسة التقييم المستقل على نطاق المنظومة ترتيبات للشراكة بين وحدة التفتيش المشتركة (الوحدة) وكيانات الأمم المتحدة بشأن إجراء عمليات التقييم على نطاق المنظومة. وفي عام 2015 كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تشارك بنشاط وعملت كعضو في أفرقة إدارة التقييم خلال عمليتي تقييم جاريتين على نطاق المنظومة: (أ) تقييم مساهمة منظومة الأمم المتحدة في تعزيز القدرات الوطنية في مجال الإحصاءات، و(ب) التقييم الشامل والتجميحي لتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. فأتاح ذلك فرصة طيبة لتعميم نهج التقييم المراعي للمنظور الجنساني في تصميم كلا التقييمين.

### D. دعم التقييمات المشتركة وتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

60. في عام 2015، انتهى مكتب التقييم المستقل من عمليتي استعراض (قُدّم كلاهما إلى المجلس) يتسمان بالأهمية بالنسبة للتنسيق الذي تجريه الأمم المتحدة وقد أُجريت مشاركة أو بالتشاور الوثيق مع الشركاء داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها على حد سواء. وكانت هذه هي المرة الأولى التي أُجريت فيها مكتب التقييم المستقل مثل هذه الاستعراضات، التي نجحت في المساهمة في إجراء مناقشة جماعية للدروس المستفادة والممارسات الجيدة والتحديات والفرص بشأن اثنين من المجالات الاستراتيجية الرئيسية لتنسيق الأمم المتحدة: التقييم المراعي للمنظور الجنساني وتعميم المنظور الجنساني.

61. قام استعراض السياسات والممارسات بغرض تعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني بتحليل إلى أي مدى تتسم سياسات وممارسات التقييم الحالية (سواء داخل الأمم المتحدة والحكومات الوطنية) بمراعاة المنظور الجنساني.

أجري الاستعراض بالاشتراك مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وإيفال بارتنرز وإيفال جندر+<sup>8</sup> والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم (IOCE). وخلص إلى أن هناك العديد من الفرص للتعاون المتبادل والتعلم من أجل تعزيز نظم وممارسات التقييم المراعية للمنظور الاجتماعي. وعلى الرغم من أن جميع أصحاب المصلحة كان عليهم الانضمام إلى الشراكات من أجل تسريع وتيرة التقدم، على الهيئة أن تلعب دوراً معيناً في تعزيز التقييم المراعي للمنظور الاجتماعي ودعمه في إطار منظومة الأمم المتحدة وفيما بين نظم التقييم الوطنية. قام استعراض التقييمات المؤسسية للمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، الذي أُجري بالتعاون مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وإيفال بارتنرز وإيفال جندر+، بتحليل 17 تقييماً مؤسسياً للمساواة بين الجنسين بقصد تحديد الدروس الجماعية المستفادة والفجوات والتحديات التي تعوق تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة. يقدم الاستعراض رؤى واستنتاجات وسبلاً للمضي قدماً في كل مجال من مجالات السياسات في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

62. في إطار أفرقة التقييم الإقليمية، قدمت الهيئة الخدمات الفنية والاستشارية، مثل استعراض مسودة الاختصاصات وتقارير التقييم استناداً إلى 12 تقييماً من تقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في مناطق آسيا والمحيط الهادئ والأمريكيتين والكاريببي وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي.

<sup>8</sup> إيفال جندر+ هي شراكة عالمية بين أصحاب المصلحة المتعددين تهدف إلى تعزيز القدرات الوطنية في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني.



## E. هاء. نظم إدارة المعرفة

63. في عام 2015، تلقى الموقع الشبكي لمنبر المساواة بين الجنسين 3574 زائراً غير متكرر، بزيادة قدرها 70 في المائة من عام 2014. وتم توفير الوصول إلى 464 تقريراً من تقارير التقييم من كيانات الأمم المتحدة وخارجها، وربطها بمجالات الاهتمام الحاسمة لمنهاج عمل بيجين. كما يوفر الموقع المعارف ذات الصلة حول ما يصلح وما لا يصلح في مجال المساواة بين الجنسين. ولتسهيل استخدام المعرفة التي تضمنها التقرير والمتاحة في قاعدة بيانات، أصدر مكتب التقييم المستقل استعراضاً يستخلص الدروس المستفادة والممارسات الجيدة في مجال إدماج المنظور الجنساني في كيانات الأمم المتحدة، ونشره على نطاق واسع.

64. استجابةً لطلبات متعددة لخبراء استشاريين من ذوي الخبرة في مجالي الشؤون الجنسانية والتقييم، في عام 2015، تم تعزيز قاعدة البيانات الداخلية للخبراء الاستشاريين في مجالي الشؤون الجنسانية والتقييم لإتاحتها للجمهور. وتوفر قاعدة بيانات الخبراء الاستشاريين في تقييم المنظور الجنساني حالياً الصلة بين الاستشاريين المحتملين والمؤسسات التي تحتاج إلى مقيمين من ذوي الخبرة في مجال المساواة بين الجنسين. وتضم قاعدة البيانات حالياً 70 خبيراً استشارياً ويمكن البحث فيها عن طريق الكلمات الرئيسية، بما في ذلك المنطقة واللغة والمجال الموضوعي للخبرة.

## IV. دعم القدرات الوطنية في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني

### A. تعزيز البيئة المواتية للتقييم

65. تدعو خطة التنمية المستدامة لعام 2030 إلى إطار فعال وشامل وشفاف للرصد والتقييم على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية لمساعدة البلدان على تعظيم التقدم المحرز في تنفيذ خطة عام 2030، ولتعزيز المساءلة أمام المواطنين. كذلك فإن قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 237/69، "بناء القدرات من أجل تقييم أنشطة التنمية على مستوى البلاد"، يؤكد على أهمية بناء القدرات الوطنية في مجال التقييم.

66. هذه الأطر العالمية الشاملة، جنباً إلى جنب مع إعلان عام 2015 كسنة دولية للتقييم، والاحتفال بها لاحقاً من خلال سلسلة من 90 فعالية في جميع أنحاء العالم، كانت الدافع وراء إنشاء حركة عالمية من أجل تعزيز بيئة مواتية للتقييم. وأثمر التقاء هذه الفعاليات عن الاحتفال بالمنتدى العالمي التاريخي للتقييم في برلمان نيبال واعتماد خطة التقييم العالمية للفترة 2016-2020. وبالتعاون مع إيفال بارتنز، وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والجهات الفاعلة الأخرى، تولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة زمام القيادة بما في ذلك من خلال الاستمرار في المشاركة في قيادة إيفال بارتنز، والدعوة بنشاط من أجل إدماج المنظور الجنساني في خطة التقييم العالمية ونظم التقييم الوطنية.

### B. تعزيز القدرات المؤسسية على طلب إجراء التقييمات وإدارتها واستخدامها

67. في إطار إيفال بارتنز، واصلت الهيئة شراكتها الاستراتيجية مع مختلف الشركاء ورابطات التقييم لتعزيز عمليات التقييم التي تملكها الدول وتحركها والتي تهدف إلى تحقيق قدر أكبر من المساواة بين الجنسين. وفي هذا الإطار، بذلت عدة جهود لزيادة مشاركة البرلمانيين في طلب إجراء التقييم واستخدامه في الدول العربية، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، وأفريقيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي. وبالإضافة إلى ذلك، عملت إيفال بارتنز من خلال برنامجها المتبادل بين الأقران على: تسهيل تبادل الممارسات الجيدة في أنحاء مجتمع التقييم العالمي؛ وتنظيم المؤتمرات القطرية والإقليمية والعالمية ووتيسيرها؛ واستخدام التكنولوجيات الجديدة على نحو فعال، بما في ذلك الشبكات الاجتماعية والندوات ومجموعات الممارسة لتعزيز التعلم وتبادل المعرفة في تقييم التنمية.

68. وعلى الصعيد الإقليمي، تم وضع منهج تدريبي لصناع السياسات ومتخذي القرارات بشأن القدرات الوطنية في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني من قبل المكتب الإقليمي للهيئة في شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، في حين أصدر المكتب الإقليمي للهيئة في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ سلسلة من منشورات التقييم

حول المنظور الجنساني والتقييم. وقدّم المكتب الإقليمي في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي الدعم لوزارة العدل في الإكوادور لبناء نظام الرصد والتقييم للخطوة الوطنية للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات، وأعدّ المواد التدريبية وتوجيهات المساعدة التقنية تحسباً لاحتمال رغبة الدول الأخرى بالمنطقة في محاكاة هذه التجربة. وفي الدول العربية، أجرت الهيئة حلقة عمل قبل المؤتمر حول تصميم التقييم المراعي للمنظور الجنساني وإدارته أثناء انعقاد الجمعية العامة لشبكة المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

### C. تعزيز القدرات الفردية للمقيمين على إجراء تقييمات مفيدة وموثوق بها تراعي الاعتبارات الجنسانية

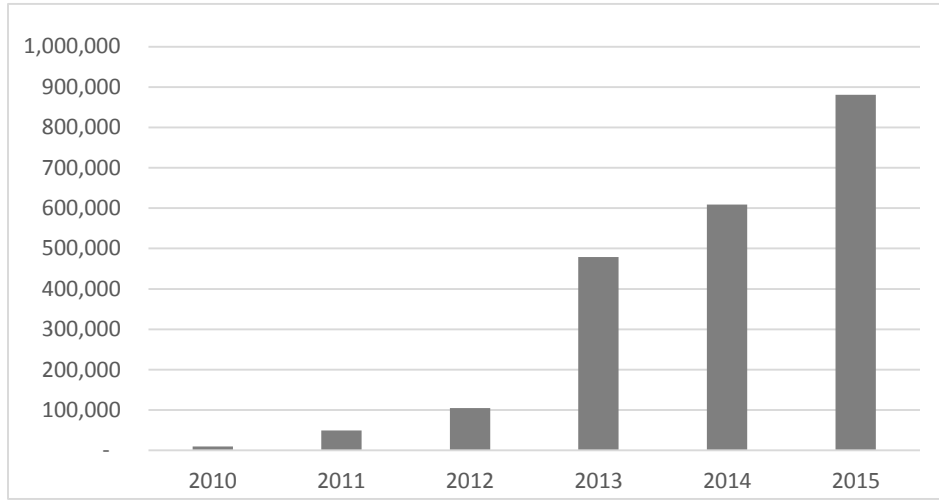
69. استمر اعتماد التكنولوجيات الفعّالة من حيث التكلفة في أن يكون القوة الدافعة وراء تعزيز القدرات التقنية للكتلة حرجة من أفراد المقيمين. بلغ المجموع التراكمي لزوار منبر "إيفال بارتنرز" الشبكي، "ماي أم أند إي" - الذي تم تطويره تحت قيادة مكتب التقييم المستقل - 800,706 زائراً ومجموع الصفحات التي تم تنزيلها 3,129,298 صفحة منذ إنطلاقه في عام 2010.

70. ظلت الدورة كبيرة الحجم والمفتوحة على شبكة الإنترنت والتي تتناول تقييم التنمية بمثابة العنصر الرئيسي الجاذب لحركة المرور عبر المنبر. بلغ المجموع التراكمي للمشاركين المسجلين في الدورة 27,513 مشاركاً من 178 دولة، بزيادة نسبتها 24% عن العام السابق. فقد اجتذبت الدورة التي تركز على مبادئ العدالة وتراعي الاعتبارات الجنسانية 2,920 مشاركاً مسجلاً، وبذلك تحتل المركز الأول بين الدورات المتاحة عبر المنبر الشبكي.

71. وعلى غرار السنوات السابقة، كانت الغالبية العظمى من المشاركين (69 في المائة) من البلدان النامية في حين كان 31 في المائة منهم من المناطق المتقدمة. ومن حيث الانتماء التنظيمي، كان 30 في المائة منهم من منظمات المجتمع المدني، 17 في المائة من الحكومات، 19 في المائة من كيانات الأمم المتحدة، 14 في المائة من القطاع الخاص، 10 في المائة من الجامعات، و10 في المائة المتبقية من المؤسسات الأخرى.

## الشكل 8

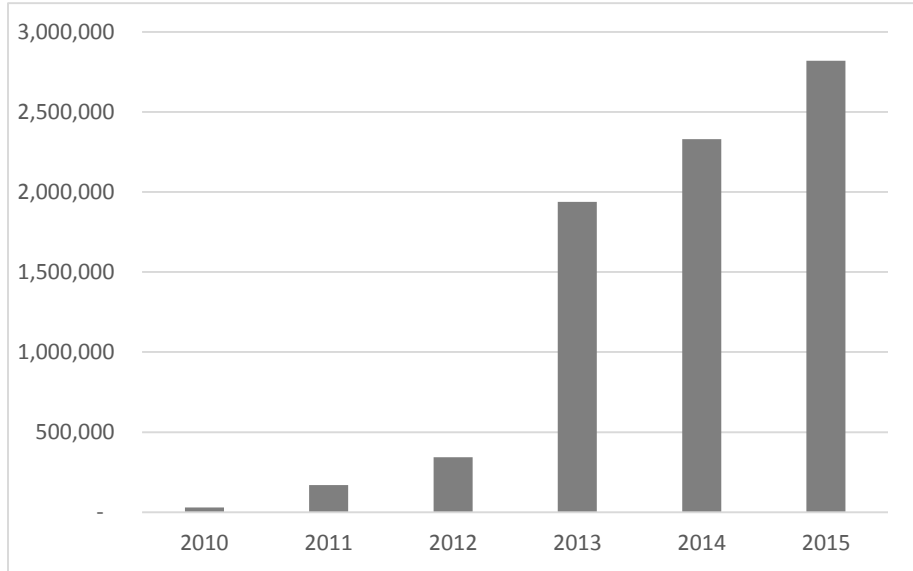
المجموع التراكمي لعدد زوار منبر "ماي أم أند إي" التابع لشركة "إيفال بارتنز"



المصدر: إحصاءات "ماي أم أند إي"، كانون الأول/ديسمبر 2015.

## الشكل 9

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 2015.

### D. "إيفال جندر+"، شراكة جديدة لتعزيز الطلب على إجراء التقييمات المراعية للاعتبارات الجنسانية وتوفيرها واستخدامها

72. استجابةً لمبدأ التنمية المستدامة "لا نستثنى أحداً"، تولى مكتب التقييم المستقل زمام المبادرة لإنشاء "إيفال جندر+"، تحت مظلة شركة "إيفال بارتنز". "إيفال جندر+" هي شراكة عالمية بين أصحاب المصلحة المتعددين تهدف إلى تعزيز القدرات الوطنية في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني. ويشمل أعضاء

"إيفال جندر+" حالياً 35 هيئة من منظومة الأمم المتحدة، إلى جانب المصارف المتعددة الأطراف، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات التطوعية للتقييم المهني. وسوف تدعم "إيفال جندر+" الجهود العالمية لوضع إطار عمل لتقييم أهداف التنمية المستدامة تحت عدسة المنظور الجنساني، وتعزيز نظم التقييم الوطنية المراعية للاعتبارات الجنسانية. أطلقت "إيفال جندر+" خلال أسبوع التقييم العالمي في برلمان نيبال في تشرين الثاني/نوفمبر عام 2015، ويشارك في قيادتها مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## V. خطة عمل مكتب التقييم المستقل لعام 2016

73. في عام 2016 يعتزم مكتب التقييم المستقل أن يواصل عمله، على النحو المحدد في الخطة الاستراتيجية للفترة 2014-2017، في مجالات النتائج الرئيسية الأربع المبينة أدناه، مع التركيز بشكل خاص على المساهمة في خطة عام 2030.

### A. تطبيق نظم فعالة للتقييم المؤسسي

74. في عام 2016، ينوي مكتب التقييم المستقل عرض نتائج تقييم مساهمة الهيئة في التنسيق الذي تجريه منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، وكذلك إجراء تقييمين مؤسسين إضافيين حول: (أ) البنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة و(ب) شراكة الهيئة الاستراتيجية من أجل المساواة بين الجنسين. كما سيجري مكتب التقييم المستقل أيضاً تحليلاً شاملاً للتقييمات المؤسسية واللامركزية التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2015. ولتعزيز فائدة التقييمات المؤسسية، ستنظّل الأولوية لإيصال نتائج التقييم على نحو فعال ومبتكر. ستستمر مجلة Transform في أن تكون وسيلة هامة لنشر نتائج التقييم. وسيتم استكشاف أشكال أخرى للتواصل، مثل مقاطع الفيديو القصيرة، والتغريدات، والإحاطات من جانب الإدارة، فضلاً عن استخدام الرسوم المعلوماتية.

وبالإضافة إلى ذلك، سيواصل المكتب استكشاف وتطوير منهجيات التقييم المبتكرة والمراعية للاعتبارات الجنسانية.

### B. تطبيق نظم فعالة للتقييم اللامركزي

75. سيواصل مكتب التقييم المستقل تعزيز ثقافة التقييم اللامركزي وممارسته من خلال (أ) مبادرة إضفاء الطابع المهني، (ب) آليات ضمان الجودة، بما في ذلك النظام العالمي للإشراف على التقييم، والنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، وقائمة المُقيّمين المراعين للمنظور الجنساني. كذلك سيستمر العمل بنظم إدارة المعرفة، بما في ذلك مجتمع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لممارسة التقييم، والنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات، والموقع الشبكي لتقييم المساواة بين الجنسين، بقصد الوصول إلى جمهور أكبر.

76. وبالإضافة إلى الإبقاء على النظم الحالية للتقييم اللامركزي وتعزيزها، سيتم استحداث تقييمات الحافظات القطرية على مستوى منظومة الأمم المتحدة في عام 2016. وسيسهّم هذا النوع من التقييم في توفير تقييم استراتيجي لمساهمة الهيئة في فعالية التنمية من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى القطري.

### C. تعزيز تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني- على مستوى الأمم المتحدة

77. ستواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة تولى زمام القيادة والمشاركة بنشاط في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم. وسيظل مدير مكتب التقييم المستقل يرأس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بهدف تعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني داخل كيانات الأمم المتحدة وعلى نطاق أوسع من خلال الشراكات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة. وسيواصل المكتب المشاركة في فرق العمل التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لضمان تعميم المساواة بين الجنسين في أعمال التقييم المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك دعمه لكيانات الأمم المتحدة في مؤشر تقييم الأداء ضمن إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

المتحدة، وذلك من خلال توفير التوجيه الفني والتدريب، وتيسير التبادل بين كيانات الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، سيظل المكتب عضواً نشطاً في آلية التقييم على نطاق المنظومة.

#### D. تعزيز قدرات التقييم الوطنية فيما يتصل بنظم التقييم المراعية للمنظور الجنساني

78. ستستمر الهيئة في دعم قدرات التقييم الوطنية فيما يتصل بنظم التقييم المراعية للمنظور الجنساني من خلال "إيفال جندر+" و"إيفال بارتنز". كذلك سيستغل مكتب التقييم المستقل دوره استراتيجياً بوصفه رئيساً مشاركاً في "إيفال جندر+" للدفاع عن نظم التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني، وسيقود عملية إعداد وثيقة توجيهية حول الموضوع ذاته، وسيقدم المساعدة التقنية لبلدان مختارة في تقييم أهداف التنمية المستدامة المحلية لديها تحت عسة المنظور الجنساني.

#### E. الميزانية المعتمدة لخطة عمل مكتب التقييم المستقل لعام 2016

79. تبلغ ميزانية مكتب التقييم المستقل لعام 2016 ما مجموعه 5,336,534 دولار. تتضمن الميزانية ثلاث فئات تمويلية: الميزانية المؤسسية والموارد الأساسية المتوافرة للبرامج، والموارد غير الأساسية.

80. وتتضمن الميزانية المؤسسية البالغة 3,165,412 دولار تكاليف 11 موظفاً والأنشطة الرئيسية في خطة العمل: عقود الشركات الخاصة بإجراء الدراسات التقييمية في عام 2016، والتكاليف التشغيلية للمكتب، والدعم المقدم لنظم التقييم اللامركزية، والدعم المقدم لأنشطة تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على مستوى الأمم المتحدة، وتنمية قدرات التقييم المحلية في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني. وبالإضافة إلى الموارد المؤسسية، تغطي الموارد الأساسية مرتبات خمسة من أخصائي التقييم الإقليميين، بما قيمته 1,100,000 دولار.

81. وقد تلقى مكتب التقييم المستقل أيضاً موارد غير أساسية بما قيمته 1,071,122 دولار من سويسرا من أجل تعزيز وظيفة التقييم الداخلي، ولدعم إدماج المنظور الجنساني في تقييم أهداف التنمية المستدامة.

المرفق الأول  
التقييمات المنجزة عام 2015

| التقدير       | عنوان البرنامج محل التقييم  | المكتب/الشعبة                   |                                  |
|---------------|---|---------------------------------|----------------------------------|
| مرض           | Programa Pais de ONU Mujeres en El Salvador   | السفادور                        | الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي |
| مرض           | Clasificador de Orientación del Gasto en Políticas de Igualdad de Genero                                  | الإكوادور                       |                                  |
| مرض           | الصندوق الخاص للقضاء على العنف ضد المرأة (EVAW) للفترة 2008-2014  | أفغانستان                       | آسيا والباسيفيك                  |
| مرض           | تمكين الأرامل وتحالفاتهن  | الهند، نيبال، سريلانكا          |                                  |
| مرض           | تعزيز تنفيذ خطة المرأة والسلام والأمن   | نيبال                           |                                  |
| مرض           | مشروع الإنعاش المراعي للمنظور الجنساني من أجل السلام المستدام في أحياء كافري وراميتشاب وسيندهولي          | نيبال                           |                                  |
| مرض           | توسيع نطاق وضع الميزانيات المراعية للمنظور الجنساني   | الهند                           |                                  |
| مرض           | توسيع سبل وصول اللاجئات السوريات إلى فرص الانتعاش الاقتصادي والمشاركة الفعالة في الحياة الاجتماعية        | الأردن                          | البلدان العربي                   |
| مرض           | تحقيق المساواة الإلكترونية في قطاع تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات   | الأردن                          |                                  |
| مرض           | دعم عمليات التخطيط المحلية التي تراعي الفوارق بين الجنسين وتدمج الحد من المخاطر والكوارث المتعلقة بالمناخ | المغرب                          |                                  |
| مرض           | سبل وصول النساء والأطفال من ضحايا الاتجار في البشر إلى ساحات العدالة                                      | المغرب                          |                                  |
| مرض           | مرصد المنظور الجنساني والحوكمة الديمقراطية  | المغرب                          |                                  |
| مرض           | المقاصف المدرسية التي تديرها النساء والتي تتسم بالمسؤولية الاجتماعية                                      | فلسطين                          |                                  |
| مرض           | المذكرة الاستراتيجية للمكتب المتعدد الأقطار لآسيا الوسطى  | كزاخستان المكتب المتعدد الأقطار | أوروبا وآسيا الوسطى              |
| مرض           | إجراءات مبتكرة للمساواة بين الجنسين   | جورجيا                          |                                  |
| مرض ومرض جداً | نساء من أجل المساواة والسلام والتنمية   | جورجيا                          |                                  |
| مرض           | برنامج الأمم المتحدة المشترك لتعزيز المساواة بين الجنسين  | جورجيا                          |                                  |

|                   |   |               |                                 |
|-------------------|---|---------------|---------------------------------|
| مرض ومُرض<br>جداً | خطة العمل الوطنية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتحسين وضع المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين | صربيا         |                                 |
| مرض               | المذكرة الاستراتيجية لموزمبيق 2012-15   | موزمبيق       | شرق أفريقيا<br>والجنوب الأفريقي |
| مرض               | برنامج المنظور الجنساني والزراعة  | مالاوي        |                                 |
| مرض جداً          | البرنامج المشترك للمساواة بين الجنسين   | أوغندا        |                                 |
| مرض               | برنامج المساعدة للنساء / الفتيات المتضررات من الصراع ومشاركة المرأة في عمليات بناء السلام   | مالي          | غرب ووسط أفريقيا                |
| مرض               | دعم التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في سياق انعدام الأمن الغذائي وتغير المناخ              | مالي          |                                 |
| مرض               | تنفيذ خطة العمل الوطنية لقرارات مجلس الأمن رقم 1325 (2000) و1820 (2008)                     | سيبيراليون    |                                 |
| مرض               | الخطة الاستراتيجية للفترة 2012-2013 للمكتب القطري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة                | الكميرون      |                                 |
| مرض               | برنامج من المجتمعات إلى المؤسسات الأمنية العالمية (FC2GSI)                                  | شعبة السياسات | شعبة المقر                      |
| مرض               | المنظور الجنساني والحوكمة الديمقراطية في التنمية: برنامج تقديم الخدمات للمرأة               |               |                                 |

## المرفق الثاني

### التقييم في الصناديق الاستثمارية التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

#### صندوق المساواة بين الجنسين

1. يُعد صندوق المساواة بين الجنسين، الذي استهل أعماله عام 2009، بمثابة آلية عالمية رائدة للهيئة تختص بتقديم المنح، وصندوق متعدد المانحين مُخصَّص لبرامج منظمات المجتمع المدني الساعية إلى تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً. ويعمل الصندوق على الحفاظ على قدرات منظمات المجتمع المدني على تنفيذ البرامج عالية التأثير التي يشترك فيها أصحاب المصلحة المتعددين والتي تترجم الالتزامات المتعلقة بالقانون والسياسات إلى خدمات ملموسة للنساء والفتيات والرجال والفتيان حول العالم، وخاصة في أكثر المجتمعات استبعاداً وتهميشاً، ودعم هذه القدرات وتقويتها.
2. والتقييم هو إحدى الأولويات المعلنة للصندوق بهدف ضمان المساءلة المؤسسية، والتعلم، وإيصال النتائج. ونظراً لطبيعة الصندوق، فقد تم تطوير نهج لامركزي للتقييم، يقوم مقدمو المنح بموجبه، وبتوجيه من موظفي الصندوق، بإجراء التقييمات الاستراتيجية، مستعينين في ذلك في المقام الأول بمعايير الهيئة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
3. قام خمسة من أخصائي الرصد والإبلاغ المنتشرين في الميدان بتقديم المساعدة التقنية والدعم للجهات المستفيدة من المنح والقائمة على إجراء عمليات التقييم. وفي عام 2015، قام الصندوق بتنمية قدرات الجهات المستفيدة من المنح من خلال التوجيه الفني والدعم طوال عمليات التقييم.
4. وفي عام 2015، أنجز 17 تقييماً نهائياً للبرامج بميزانية إجمالية قدرها 245,300 دولار، منها 12 تقييماً اشترك في إدارتها أخصائيو الرصد والتقارير العاملين بالصندوق. وبالإضافة إلى ذلك، تم الانتهاء من تقييم واحد في منتصف المدة، وتقييمين ذاتيين للبرامج.
5. في عام 2015 أطلق الصندوق ممارسة عالمية ضمت تقييماً وتحليلاً شاملين لاستعراض تقارير التقييم التي أعدت في الخمس مناطق في الفترة من 2009 وحتى 2015. سعى تقرير التقييم الشامل إلى تقييم مدى اتساق تقارير التقييم التي أصدرتها الجهات المستفيدة من المنح مع معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم/هيئة الأمم المتحدة للمرأة والنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات. وقد تبين أن 92 في المائة من تقارير الصندوق تستوفي المعايير المذكورة، كما حصلت 50 في المائة منها على تصنيف "مرض" أو "مرض جداً". كذلك فإن 75 في المائة من التقييمات قد شارك في إدارتها أخصائيو الرصد والتقارير بالصندوق بالتعاون مع الجهات المستفيدة من المنح. وكان الغرض من التحليل الشامل هو تقديم المعلومات والرؤى المستندة إلى الأدلة حول مختلف الأساليب التي تصلح لمختلف الأطراف فيما يخص تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً، والعمليات والنهج الذي يتبعه الصندوق، عن طريق تحليل الأدلة المستقاة من 22 تقرير تقييم رفيع المستوى تغطي 24 بلداً وإبلاغ الأطراف بها.



## صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة

6. صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة هو آلية متعددة الأطراف لتقديم المنح أنشئت عام 1996 عملاً بقرار الجمعية العامة 166/50. وتدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصندوق الاستئماني نيابة عن منظومة الأمم المتحدة. ويدعم الصندوق حالياً ما يربو على 100 مبادرة في 76 دولة وإقليم، بما مجموعه 56 مليون دولار في صورة منح.

7. في عام 2015، خطط المستفيدون من منح صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإجراء 20 تقييم، أنجزت كلها بتكلفة قدرها 379,642 دولار. ويُتوقع من هذه الجهات أن تدير تقييماتها الخارجية بنفسها، مع قيام أمانة الصندوق الاستئماني والمكاتب الإقليمية والفكرية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتوفير الإشراف، وبتوفير الدعم التقني عند الطلب.

8. وفي عام 2015، ظل لدى الصندوق الاستئماني أخصائي واحد في مجال الرصد والتقييم من أجل توفير الدعم التقني للمستفيدين من المنح في إعداد تقييمات مشاريعهم وإدارتها، بالإضافة إلى إدارة التقييمات التي تُجرى على مستوى أمانة الصندوق الاستئماني، ووضع وتنفيذ نظام الرصد والتقييم الشامل بالصندوق، الذي يتضمن جوانب تتعلق بالنتائج من نظام إدارة المنح على الإنترنت.

9. ولتعزيز قدرات الجهات الحاصلة حديثاً على منح في مجالات أعمال البرمجة والرصد والتقييم القائمة على الأدلة، عقد الصندوق الاستئماني حلقة عمل عن تنمية القدرات استفادت منها ثلاث وثلاثون منظمة من الجهات الحاصلة على منح.

10. قام الصندوق الاستئماني بتجميع خضم شامل من المعرفة حول أنواع الحلول التي يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على صندوق القضاء على العنف ضد المرأة/الفتيات وذلك اعتماداً على ما أجراه من تقييمات. ومع ذلك، فإن التحدي المتبقي هو كيفية "حصاد" هذه المعرفة بفعالية وجعلها في متناول المجتمع العالمي. وبالتالي، تهدف الخطة الاستراتيجية الجديدة للصندوق الاستئماني للفترة 2015-2020 إلى جمع الأموال لإطلاق "مركز الأدلة" على شبكة الإنترنت.