

Distr.: General
14 April 2014
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٤
١٧-١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٤
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت
التقييم

تقرير عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠١٣

موجز

عملاً بسياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) والخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، يقدم مكتب التقييم المستقل تقرير التقييم السنوي لعام ٢٠١٣.

ويسلط التقرير الضوء على التقدم الذي أحرزته مهمة التقييم في عام ٢٠١٣، ويعرض مؤشرات الأداء الرئيسية والنظم التي وُضعت لتعزيز مهمة التقييم الداخلي، وكذلك مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق التقييم على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وفي مجال تنمية قدرات التقييم الوطنية. وإضافة إلى ذلك، يعرض التقرير برنامج عمل مكتب التقييم المستقل لسنة ٢٠١٤، شاملاً تكاليف الأنشطة.

ونظراً إلى أهمية الإبلاغ عن النتائج الرئيسية والدروس المستفادة من التقييمات اللامركزية، كما تقرر بذلك خطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، سيُعرض تقريران قائمان بذاتهما عن استعراض التحليلات واستجابة الإدارة ذات الصلة أثناء الدورة العادية الثانية.



وقد يرغب المجلس التنفيذي في أن: (أ) يحيط علماً بهذا التقرير وبرنامج عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٤؛ (ب) ويرحب بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالتقدم المحرز في مجال تعزيز مهمة التقييم على المستويين المؤسسي واللامركزي؛ (ج) ويرحب بالتقدم الذي أحرزته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة جهود تقييم المسائل الجنسانية على نطاق المنظومة؛ (د) ويثني على الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز الشراكات المبتكرة التي تضم العديد من أصحاب المصلحة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية، بسبل من بينها إقامة شراكات عالمية مبتكرة مثل مبادرة "إيفال بارتنرز" (EvalPartners)؛ (هـ) ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز قدرات التقييم وتوفير التمويل الكافي للتقييم؛ (و) ويطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تكثيف استخدام ردود الإدارة على التقييمات والدروس المستفادة من التقييمات لفائدة البرامج المستقبلية؛ (ز) ويطلب من مكتب التقييم المستقل مواصلة بذل جهود تقييم المسائل الجنسانية على نطاق المنظومة وإقامة شراكات مبتكرة تضم العديد من أصحاب المصلحة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية.

أولا - مقدمة

١ - يتمثل الهدف الاستراتيجي لمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في التأثير على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق نتائج معيارية وإمائية وتنسيقية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالاشتراك مع أصحاب المصلحة الوطنيين والدوليين. ولتحقيق هذا الهدف، يُجري مكتب التقييم المستقل تقييمات مؤسسية مستقلة ومفيدة وذات مصداقية، ويدعم التقييمات اللامركزية، ويقود جهود منظومة الأمم المتحدة المتصلة بالتقييمات المراعية للمنظور الجنساني، ويعزز قدرات التقييم الوطنية.

٢ - ويتطلب الدور الفريد الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة، المكلفة بولاية قوية للعمل على المستويين المعيارى والتنفيذي، وكذلك لضمان التنسيق على نطاق المنظومة، القيام بمهمة تقييم ابتكارية تستفيد من شراكات الهيئة ومعارفها. ويعتمد تحقيق مهمة التقييم لأهدافها على الشبكة القوية التي تقيمها الهيئة مع مختلف أصحاب المصلحة، سواء كانوا من الحكومات أو المجتمع المدني أو منظومة الأمم المتحدة. وتسعى مهمة التقييم، من خلال القيام بدور المحفز، إلى توسيع نطاق أثرها ومضاعفته عن طريق إجراء تقييمات مشتركة، والتنسيق على نطاق المنظومة في مجال التقييم، وإقامة شراكات مبتكرة تضم العديد من أصحاب المصلحة، مثل مبادرة "إيفال بارتنز".

ثانيا - مهمة التقييم لدى الهيئة

ألف - إدارة مهمة التقييم

٣ - أصبحت سياسة التقييم التي تنتهجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2012/12) سارية المفعول في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣. وتنظم هذه السياسة مهمة التقييم المستقل التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهي تنطبق على جميع المبادرات التي تدعمها هذه الهيئة وعلى الصناديق التي تديرها. وقد تمت مواءمة هذه السياسة مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، لكنها صممت خصيصا من أجل الولاية والدور الفريدين اللذين تضطلع بهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإجراء تقييمات تراعي مسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، بالتوازي مع دعم التنسيق والاتساق والمساءلة في ما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

٤ - وتحدد سياسة التقييم العناصر المكونة لنظام إدارة واضح لمهمة التقييم. وتوفر وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية الإرادة السياسية والبيئة المؤاتية لتعزيز ثقافة التقييم. وهي تضمن أيضا استقلالية مكتب التقييم بكفالة توفير عدد كاف من الموظفين وما يكفي من الموارد لكي يضطلع المكتب بدوره. ومن أجل الحفاظ على استقلال وظيفة التقييم عن الإدارة، يخضع مدير مكتب التقييم للإشراف المباشر لرئيسة الهيئة.

٥ - ويهدف تكريس استقلال مهمة التقييم وتحسين نوعيتها، أنشئت لجنة استشارية معنية بالتقييم في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣. وتتألف هذه اللجنة من مقيمين خارجيين مستقلين يمثلون مختلف المناطق الجغرافية والخلفيات المؤسسية، وخبراء تقييم رفيعي المستوى من كيانات منظومة الأمم المتحدة ومؤسسات بريتون وودز، والإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويرأس هذه اللجنة مدير عام فريق التقييم المستقل التابع للبنك الدولي.

٦ - وتقدم اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم المشورة إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية وإلى مكتب التقييم المستقل بشأن مهمة التقييم بشكل عام. وأثناء الاجتماع الأول الذي عقدته اللجنة في أوائل شباط/فبراير ٢٠١٤، قدمت اللجنة المشورة الاستراتيجية بشأن التقدم الذي أحرزته مهمة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة حتى الآن، كما قدمت تعقيبات مفصلة على الخطة الاستراتيجية للتقييم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ وخطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

٧ - وقامت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم باستعراض التقدم الذي أحرزته مهمة التقييم، وأثنت على مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لأنشطة التخطيط الاستراتيجية التي قام بها، ولا سيما في أواخر عام ٢٠١٣ وأوائل عام ٢٠١٤، واعتبرت أن مكتب التقييم يسير في الاتجاه الصحيح وفقا لخطة عمله.

٨ - وتتضمن سياسة التقييم أحكاما بشأن استعراض الأقران الذي من المقرر أن يقوم به فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٤، والتقييم الخارجي الذي من المقرر أن تجريه وحدة التفتيش المشتركة أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية في عام ٢٠١٥. إلا أنه نظرا إلى السرعة التي يتم بها دمج عناصر هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا سيما هيكلها الإقليمي، وإلى أن وحدة التفتيش المشتركة قد أحرزت تقييما خارجيا لمهمة التقييم في كيانات الأمم المتحدة في مطلع سنة ٢٠١٤، اقترح استخدام التقييم الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة لتوجيه استعراض الأقران لعام ٢٠١٤ الذي سيجريه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وستعرض النتائج التي توصل لها كل من التقييم الخارجي الذي أجرته وحدة التفتيش

المشتركة واستعراض الأقران الذي سيجريه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أثناء إحدى دورات المجلس التنفيذي التي ستُعقد في عام ٢٠١٥.

باء - أداء مهمة التقييم

٩ - يكتسي وجود نظام شفاف وسليم لرصد أداء مهمة التقييم أهمية بالغة لتحقيق الامتياز المنشود في أداء التقييم، ولا سيما مهمة التقييم اللامركزية. ولهذا السبب، أنشأ مكتب التقييم في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ نظاماً عالمياً للإشراف على التقييم. ويشمل هذا النظام لوحة متابعة تعرض مؤشرات الأداء الرئيسية لمهمة التقييم بطريقة سهلة الاستعمال. وتتواءم مؤشرات الأداء الرئيسية مع سياسة التقييم وتبين ما إذا كان قد أُحرز تقدم في مجالها المرجحة أما لا.

مؤشر الأداء الرئيسي ١: الموارد المالية المستثمرة في التقييم

١٠ - توصي سياسة التقييم باستثمار ما لا يقل عن 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، فإنه وفقاً للتخطيط الاستراتيجي للتقييمات، يعطي مؤشر الأداء الرئيسي هذا دلالة عامة على درجة الالتزام المالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تجاه مهمة التقييم.

١١ - ويستعرض الجدول ١ نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة المخصصة للتقييم من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٣. وفي عام ٢٠١٣، تم استثمار ١,٣ في المائة من مجموع نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مهمة التقييم. ومثل ٥٩ في المائة من هذا المبلغ نفقات مكتب التقييم المستقل، وكان ٣٤ في المائة من هذا المبلغ متصلاً بالتقييمات اللامركزية (انظر الجدول ١). واستثمر القسم المتبقي الذي يمثل ٧ في المائة بواسطة شُعب مختلفة في المقر. ولكن مكتب التقييم اعترف بالحاجة إلى التوجيه من أجل ضمان الإبلاغ عن نفقات التقييم على نحو أكثر منهجية ودقة عبر نظام أطلس المالي، وهو يتعاون حالياً مع شعبة شؤون الإدارة والتنظيم لمعالجة هذه المسألة.

الجدول ١
اتجاهات الإنفاق على التقييم (٢٠١١-٢٠١٣)
(بدولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٣	٢٠١٢	٢٠١١	
٢٦٩ ٦٦٠ ٥٨٤	٢٣٥ ٨٨٦ ٩٥٨	١٩٨ ٣١٥ ٠٠٠	مجموع النفقات
٣ ٥٧٦ ٣٩٦	٣ ٧٥٨ ٣٩٧	٢ ٤٨٠ ٠٥٢	مجموع النفقات المخصصة للتقييم
٢ ١٢٣ ٧٥٠	٢ ٤٨٠ ٦٢٩	١ ٧٩٢ ٤٩٩	مكتب التقييم ^(١)
١ ٢٢٦ ٧٢٩	١ ٢٧٧ ٧٦٨	٦٨٧ ٥٥٣	التقييمات اللامركزية
١,٣	١,٦	١,٣	مجموع النفقات المستثمرة في مجال التقييم (النسبة المئوية)

المصدر: استمدت شعبة شؤون الإدارة والتنظيم الأرقام المتعلقة بعام ٢٠١٣ من نظام أطلس؛ أما أرقام التقييمات اللامركزية لعامي ٢٠١١ و ٢٠١٢، فقد جمعها مكتب التقييم المستقل استناداً إلى معلومات مقدّمة من المكاتب.

(أ) يشمل هذا الرقم الموارد الأساسية، وميزانية الدعم لفترة السنتين/الميزانية المؤسسية، والأموال المتاحة في إطار تقاسم التكاليف التي أنفقها مكتب التقييم المستقل، بما في ذلك تكاليف الموظفين.

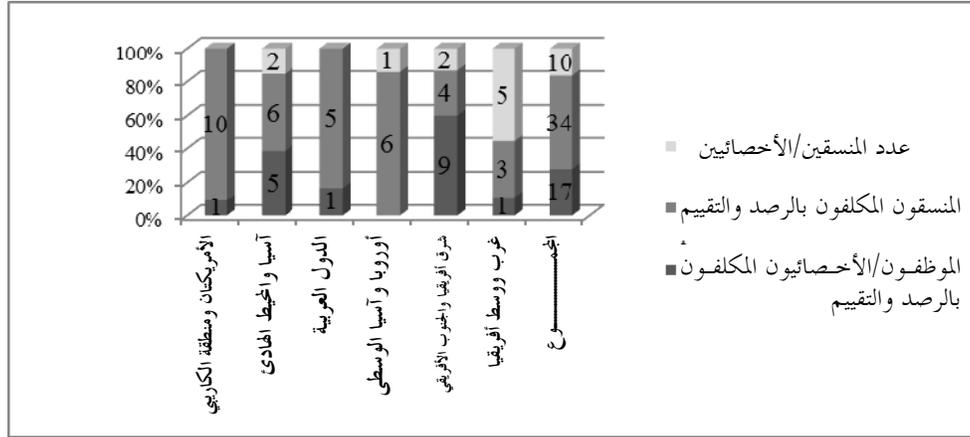
مؤشر الأداء الرئيسي ٢: الموارد البشرية

١٢ - واصل مكتب التقييم تعزيز قدراته في المقر في نيويورك، ليصل مجموع الموظفين العاملين فيه إلى تسعة موظفين: خمسة موظفين فنيين من الرتب المتوسطة، وموظفان من فئة الخدمات العامة، وخبير استشاري واحد. ورفّع مستوى وظيفة رئيس مكتب التقييم إلى وظيفة جديدة لمدير للتقييم (مد-١)، وتم تعيين اثنين من أخصائيي التقييم (ف-٣). وأنشئت وظيفة إضافية لأخصائي تقييم (ف-٣)، ومن المقرر الانتهاء من تعيين شاغل الوظيفة في عام ٢٠١٤.

١٣ - وإضافة إلى ذلك، قام مكتب التقييم بتعزيز قدرات التقييم في المكاتب الإقليمية بتعيين أخصائي تقييم إقليمي (ف-٤) للدول العربية، وإنشاء وظيفة أخصائي تقييم إقليمي (ف-٤) لمنطقة غرب ووسط أفريقيا، ومن المقرر الانتهاء من تعيينهما في عام ٢٠١٤. وعلى المستوى اللامركزي، أصبح لدى مكتب التقييم ما مجموعه أربعة أخصائيي تقييم إقليميين في المكاتب الإقليمية الموجودة في بانكوك والقاهرة ونيروبي وبنما. ويخضع أخصائيو التقييم الإقليميون للإشراف المباشر لمدير مكتب التقييم، ولإشراف المدير الإقليمي في خط ثانٍ للتسلسل الإداري.

الشكل ١

الموارد البشرية المكرّسة للرصد والتقييم حسب المنطقة



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١٤ - أما على مستوى المكاتب المتعددة الأقطار والمكاتب القطرية، فقد بُذل عدد من الجهود لتعزيز قدرات التقييم، ولكن لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به. ولدى ٢٤ في المائة من المكاتب اللامركزية أخصائيون/موظفون مكلفون بالرصد والتقييم للمساعدة على وضع خطط تقييم لامركزية وعلى تنفيذ هذه الخطط^(١). ويشغل ٢٤ في المائة من الـ ١٧ أخصائياً/موظفاً مكلفاً بالرصد والتقييم (انظر الشكل ١) وظائف غير محددة المدة، وهي وظائف تُسجّل فيها معدلات دوران موظفين مرتفعة قد تعيق الجهود الرامية لتنمية القدرات في مجال التقييم وقد تعيق أداء المكتب في مجال التقييم. ومع أن ٥٩ في المائة من المكاتب المتعددة الأقطار والمكاتب القطرية قد عيّنت موظفي تنسيق مكلفين بالرصد والتقييم، فإن هؤلاء الموظفين يقدمون الحد الأدنى من المساعدة على وضع خطط التقييم اللامركزية وعلى تنفيذها. وليس لدى هؤلاء الموظفين بالضرورة خبرات فنية في مجال التقييم و/أو لا يُكرّسون إلا قسماً صغيراً من وقتهم للقيام بهذه المهمة. وحتى نهاية عام ٢٠١٣،

(١) يضم كلٌّ من المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، والمكتب القطري في أوغندا، والمكتب المتعدد الأقطار في الهند موظفين اثنين مكلفين بالرصد والتقييم. وهكذا يبلغ مجموع عدد الموظفين/المنسقين المكلفين بالرصد والتقييم ٥١ فرداً. وفي عام ٢٠١٣، كان هناك ٥٨ مكتباً لامركزياً، تشمل ٦ مكاتب إقليمية، و ٦ مكاتب متعددة الأقطار، و ٤٦ مكتباً قطرياً، مما يعكس التطورات الأخيرة التي استحدثت مع استحداث الهيكل الإقليمي.

لم يكن ١٧ في المائة من المكاتب المتعددة الأقطار والمكاتب القطرية قد عيّن موظفي تنسيق مكلفين بالرصد والتقييم.

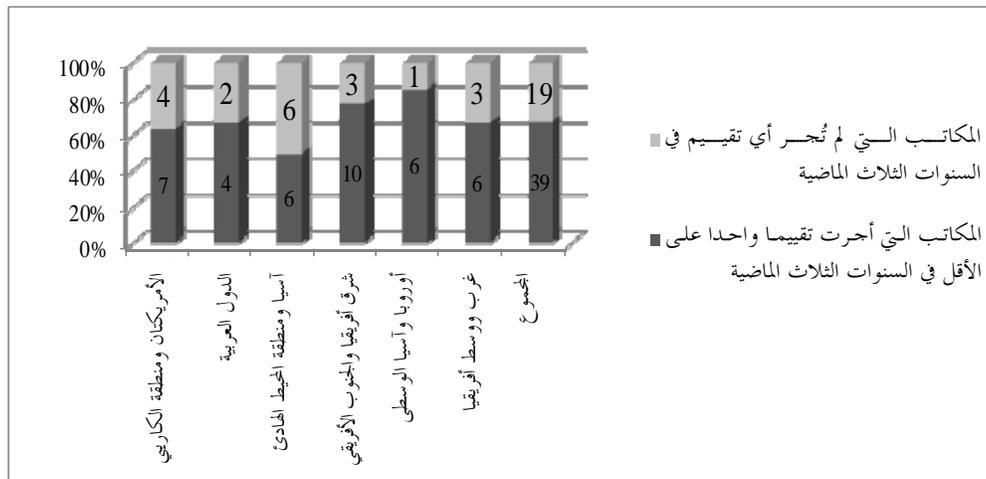
١٥ - ومن الضروري الاستعانة بموظفين إضافيين مكلفين بالرصد والتقييم على مستوى المكاتب المتعددة الأقطار والمكاتب القطرية، لا سيما بالنسبة لتلك المكاتب التي لديها حافظات واستثمارات برنامجية كبيرة، من أجل تعزيز إمكانية تقييم البرامج ونظم الرصد ومهمة التقييم على الصعيد القطري. وسيكون لاستمرار غياب الخبرات المكرّسة لهذا الأمر تأثير كبير على الأنشطة التقييمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وعلى قدرتها على الترويج للتقييمات المراعية للمنظور الجنساني في التقييمات المشتركة و/أو المضطلع بها على نطاق المنظومة على الصعيد القطري، ولا سيما في تقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

مؤشر الأداء الرئيسي ٣: نطاق التغطية وأنواع التقييمات التي أُديرت

١٦ - أجرت نسبة ٦٧ في المائة من المكاتب اللامركزية البالغ عددها ٥٨ مكتبا تقييما واحدا على الأقل خلال الفترة من عام ٢٠١١ إلى عام ٢٠١٣، بينما لم يجر ٣٣ في المائة من المكاتب أي تقييم (انظر الشكل ٢). وفي حين يشكل معدل تغطية التقييمات تطورا إيجابيا بالنسبة لكيان مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لم يُنشأ إلا مؤخرا، فالمتابعة والإشراف المنهجين أمران ضروريان للائتمثال لمتطلبات سياسة التقييم.

الشكل ٢

نطاق تغطية التقييمات (٢٠١١-٢٠١٣) حسب المنطقة

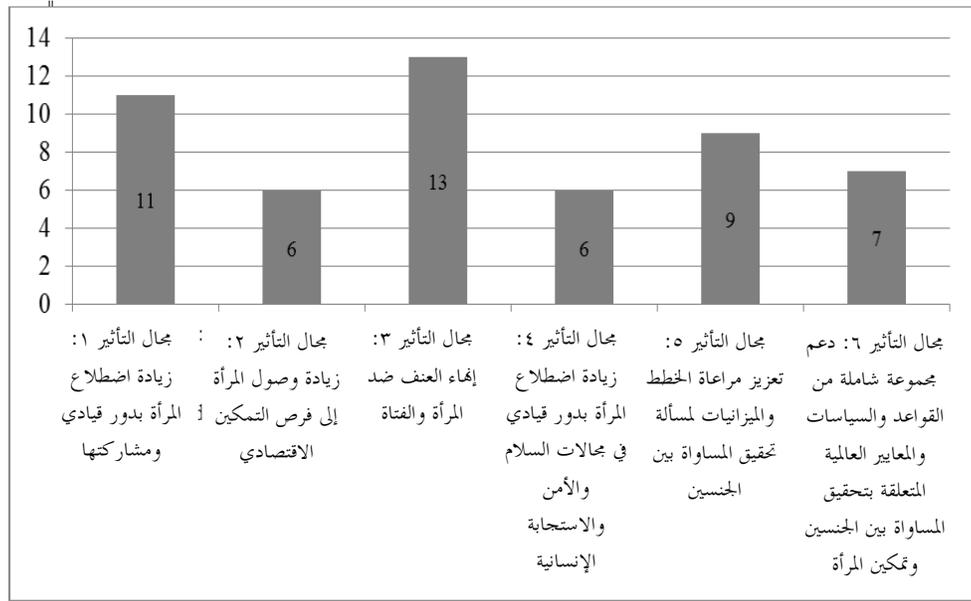


المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١٧ - وتشمل التغطية المواضيعية للتقييمات جميع مجالات التأثير الواردة في الخطة الاستراتيجية، مع إيلاء أكبر قدر من الاعتبار لمجال التأثير ٣: إنهاء العنف ضد المرأة والفتاة (١٣ تقريراً) ومجال التأثير ١: زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي ومشاركتها (١١ تقريراً). ونظرت ستة تقارير على الأقل في كل مجال من مجالات التأثير (انظر الشكل ٣).

الشكل ٣

توزيع التقارير التي نظرت في مجالات التأثير الواردة في الخطة الاستراتيجية



المصدر: النظام العالمي لفحص وتحليل التقييمات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

١٨ - وفحصت التقييمات التي أجريت في عام ٢٠١٣ مدى الفعالية في الإنجاز على مختلف المستويات: حيث فحصت نسبة ٥٠ في المائة من التقارير الإنجاز على مستوى النتائج، في حين فحصت نسبة ٣١ في المائة من التقارير الإنجاز على مستوى النواتج، أما نسبة ١٩ في المائة من التقارير المتبقية - ومعظمها تقييمات مؤسسية وتقييمات برامج مشتركة - فقد تناولت مدى الإسهام في تحقيق المنجزات الأطول أجلا، وذلك غالبا بالنظر في الأعمال التي اضطلعت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والأعمال التي اضطلع بها مسبقا صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. ويعكس مجال تركيز الغالبية العظمى من التقييمات (٦٩ في المائة) أهمية تقييم الإنجاز على المستويات الأعلى، وهو ما يشكل تطورا إيجابيا في دعم الإدارة القائمة على النتائج.

١٩ - ومن مجمل التقييمات الـ ٢٧ التي أُنجزت في عام ٢٠١٣، كان الربع للتقييمات المشتركة. وتشكل المشاركة الكبيرة لمكاتب الهيئة في التقييمات المشتركة خطوة في الاتجاه الصحيح صوب تحقيق الاتساق في الأمم المتحدة. إلا أن أغلب تقارير التقييمات التي حصلت على تقدير "جيد جدا" من حيث الجودة أديرت مباشرة من قبل الهيئة. ويعكس ذلك ما تنطوي عليه عمليات التقييم المشتركة من تعقيد.

مؤشر الأداء الرئيسي ٤: معدل تنفيذ التقييمات المقررة

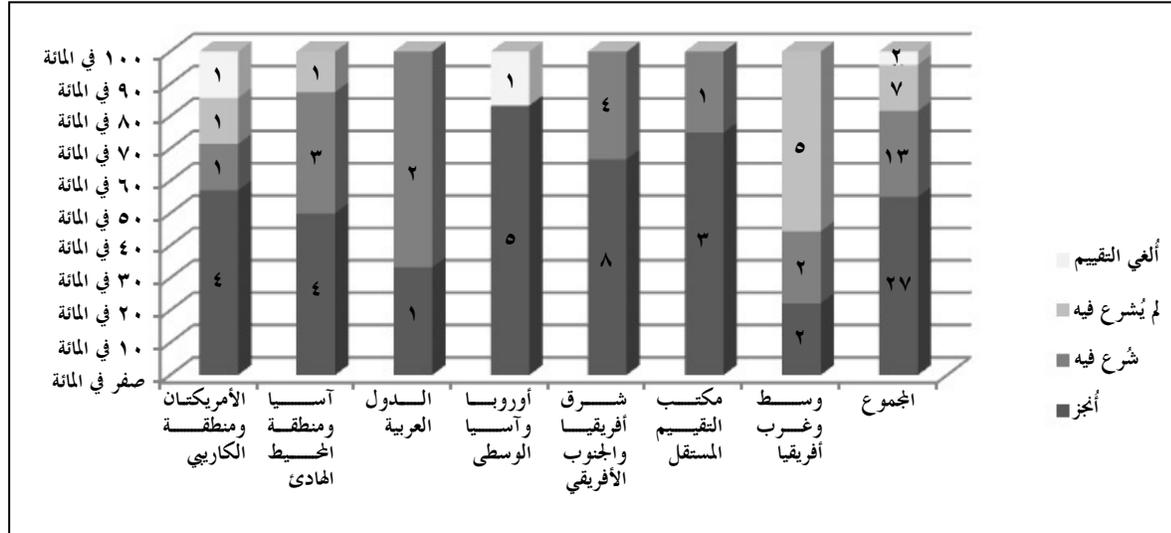
٢٠ - بلغ معدل تنفيذ التقييمات المقررة في عام ٢٠١٣ ما قدره ٨٢ في المائة (أُنجز ٥٥ في المائة، وجرّ إنجاز ٢٧ في المائة). ومصدر أعلى نسبة (٣٠ في المائة) من التقييمات التي نفذت أو الجاري تنفيذها هو منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي. وتليها منطقة آسيا والمحيط الهادئ (١٧,٥ في المائة)، ثم منطقة أوروبا وآسيا الوسطى ومنطقة الأمريكتين والبحر الكاريبي (١٢,٥ في المائة لكل منهما)، ثم منطقة غرب ووسط أفريقيا (١٠ في المائة)، ثم الدول العربية (٧,٥ في المائة). وشكلت التقييمات المؤسسية نسبة ١٠ في المائة^(٢).

٢١ - يمثل مجموع التقييمات التي لم تُنفذ ١٨ في المائة، ومن ذلك ١٤ في المائة للتقييمات التي لم يُشرع في تنفيذها و ٤ في المائة للتقييمات التي تم إلغاؤها (انظر الشكل ٤). ومن مجموع التقييمات التي كان من المقرر إنجازها في عام ٢٠١٣ ولكن لم يُشرع فيها، كانت نسبة ٥٥ في المائة منها تقييمات تتعلق بمنطقة غرب ووسط أفريقيا. وذلك أمر يمكن تفهمه لأن وظيفة أخصائي التقييم الإقليمي لم تكن قد أنشئت، ولأن عملية دمج المكتب الإقليمي والمكاتب القطرية كانت جارية في عام ٢٠١٣.

(٢) يؤثر عدد المكاتب القطرية الموجودة في كل منطقة تأثيرا كبيرا في تحديد عدد التقييمات المنجزة في كل منطقة من المناطق.

الشكل ٤

معدل تنفيذ التقييمات في عام ٢٠١٣



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢٢ - ونتيجة لما جرى بشكل ممنهج من إعداد وإقرار لخطط الرصد والتقييم والبحث في إطار عملية إعداد المذكرات الاستراتيجية/خطط العمل السنوية التي أُجريت في الربع الأخير من عام ٢٠١٣، تم إنشاء المزيد من النظم الكفيلة بضمان جدوى التقييمات المقررة عن طريق زيادة قدرات التقييم لدى المكاتب ومنع تقرير إنجاز عدد مفرط من التقييمات في عام ٢٠١٤. وإضافة إلى ذلك، أُجريت في منطقة آسيا والمحيط الهادئ عمليتان واسعتا النطاق لاستقصاء إمكانية إنجاز التقييمات تحضيراً لإنجاز التقييمات المقبلة.

مؤشر الأداء الرئيسي ٥: معدل تقديم التقارير عن التقييمات المنجزة إلى النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات

٢٣ - يتعين على جميع مكاتب الهيئة تحميل التقارير النهائية عن التقييمات على النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات (المتاح على الموقع: gate.unwomen.org) في غضون ستة أسابيع من تاريخ الانتهاء من إعدادها، وفقاً لمتطلبات الكشف عن المعلومات ونشرها الواردة في سياسة التقييم. وتم في عام ٢٠١٣ تحميل ١٠٠ في المائة من التقارير المعدة وإتاحة الاطلاع عليها لعموم الجمهور من خلال النظام. ولا توجد بيانات عن السنوات السابقة بما أن النظام أنشئ في عام ٢٠١٢.

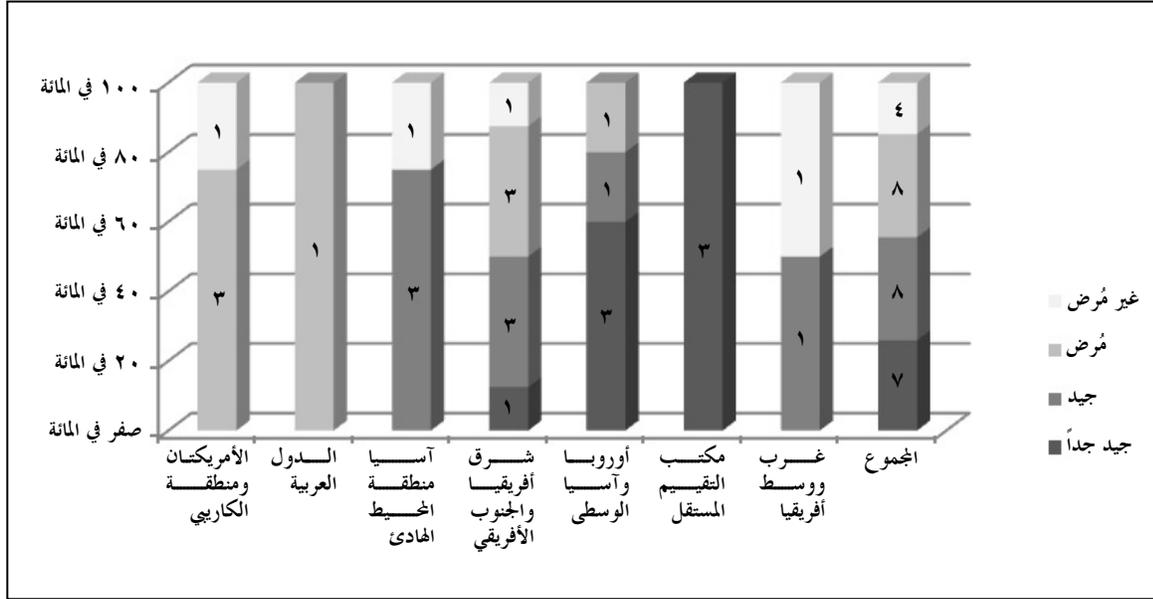
مؤشر الأداء الرئيسي ٦: جودة تقارير التقييمات

٢٤ - يعمل مكتب التقييم على اتخاذ عدد من الإجراءات لضمان جودة التقييمات. ففي الربع الأخير من عام ٢٠١٣، بدأ المكتب العمل بالنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات. ويتوافق النظام الجديد بشكل تام مع المعايير التي حددها لتقارير التقييمات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ومع المنهجيات المماثلة لتقييم الجودة التي تستخدمها كيانات أخرى من كيانات الأمم المتحدة. ويضمّ نظام الفحص والتحليل أيضا مؤشرات لتقييم الأداء وفحص التقييمات من حيث مراعاتها للمنظور الجنساني، وذلك حسبما تتطلبه خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويتبع النظام الجديد نهجا نوعيا في تقييم جودة التقارير، على عكس ما كان عليه الأمر في السنوات السابقة. ومع بدء العمل بهذه المجموعة الجديدة من المقاييس ونظام التصنيف الجديد، إلى جانب تلبية المتطلبات المنصوص عليها في سياسة التقييم الجديدة، تعذرت المقارنة بين نتائج فحص جودة التقييمات الذي أُنجز في عام ٢٠١٣ ونتائج الفحوص التي أُنجزت في السنوات السابقة. وبالتالي فإن النتائج الواردة أدناه لا تشمل سوى نتائج فحص الجودة لعام ٢٠١٣.

٢٥ - وتم في إطار استعراض للتقييمات أجرته جهة خارجية مستقلة تقييم مستوى الجودة العامة لجميع التقييمات التي أُنجزت في عام ٢٠١٣ (انظر الشكل ٥). وأُعطيت نسبة ٨٥ في المائة من تقارير التقييم درجة "مرض" أو أعلى؛ وأُعطيت نسبة ٢٦ في المائة من التقارير درجة "جيد جدا" وفاقت معايير الجودة على مستوى مقاييس متعددة. ويعني ذلك أنه بإمكان المكاتب استخدام تقارير التقييمات بدرجة معقولة من الثقة في توجيه التخطيط والبرمجة القائمين على الأدلة وفي تعزيز التعلّم. غير أن أربعة تقارير (١٥ في المائة) أُعطيت درجة "غير مرض". ويستدعي ذلك مواصلة التنمية المنهجية للقدرات في مجال التقييم، ولا سيما على الصعيد اللامركزي.

الشكل ٥

جودة التقييمات التي أُنجزت في عام ٢٠١٣



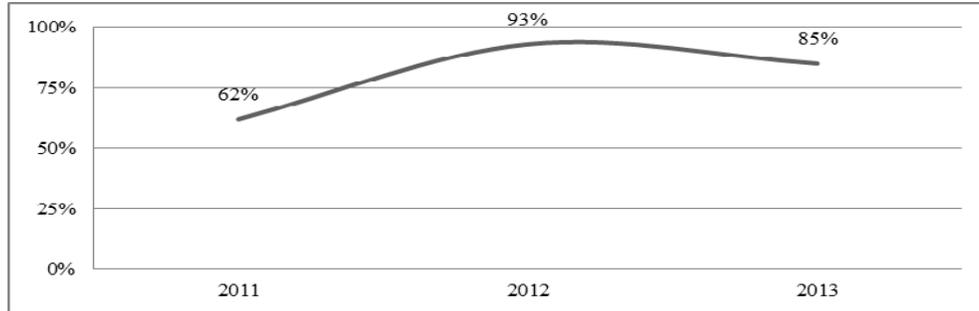
المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

مؤشر الأداء الرئيسي ٧: استخدام التقييم، بما في ذلك ردود الإدارات

٢٦ - تعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة استخدام التقييم من خلال إلزامها الإدارات بأن تقدم ردودا على جميع التقييمات. ويجري تحميل ردود الإدارات على نظام المساءلة وتتبع استخدام التقييمات ويُتاح الاطلاع عليها لعموم الجمهور. وفي عام ٢٠١٣، بلغت النسبة المئوية للتقييمات المنجزة التي صدر رد عليها من الإدارات نسبة ٨٥ في المائة، وهو ما يمثل انخفاضا عن النسبة التي تحققت في عام ٢٠١٢ (٩٣ في المائة) (انظر الشكل ٦). ومن التقييمات الأربعة التي لم تصدر ردود عليها بعد من الإدارات، هناك اثنان من تقييمات البرامج المشتركة. ويرجع التأخر في إعداد رد الإدارة وتحميله جزئيا إلى التعقيد المرتبط بالإعداد المشترك لرد الإدارة.

الشكل ٦

الاتجاه السائد في تقديم ردود الإدارات

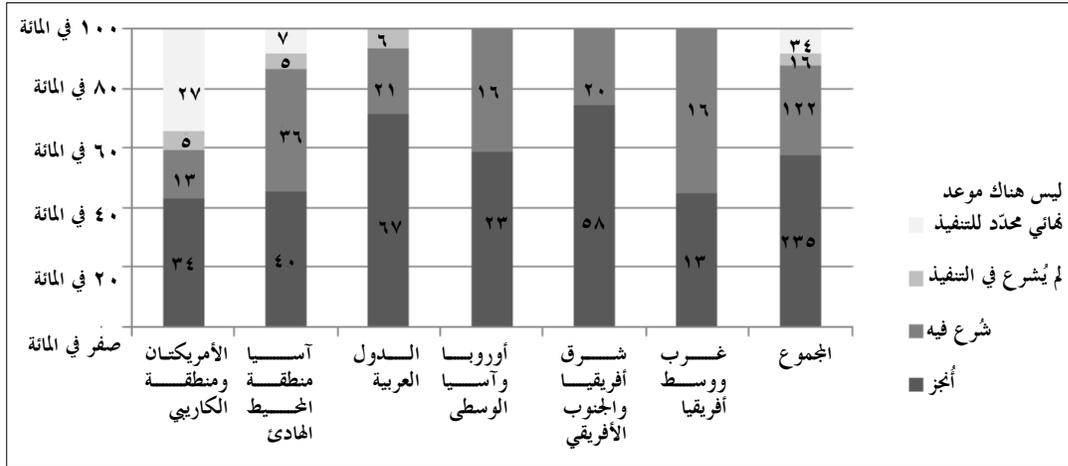


المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢٧ - وتتبع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا تنفيذ ردود الإدارات كوسيلة لتعزيز ضمان اتخاذ تدابير بناء على التوصيات الصادرة. وبلغ معدل تنفيذ الإجراءات المتفق عليها في ردود الإدارات لعام ٢٠١٢، والبالغ عددها ٤٠٧ إجراءات^(٣)، ما قدره ٨٨ في المائة (أنجز ٥٨ في المائة وجر تنفيذ ٣٠ في المائة)، بينما لم يُشرع في إنجاز ٤ في المائة من الإجراءات، و ٨ في المائة منها غير مقيدة بمواعيد نهائية محددة (انظر الشكل ٧).

الشكل ٧

حالة تنفيذ ردود الإدارات على التقييمات/الإجراءات الرئيسية لعام ٢٠١٢ حسب المنطقة



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(٣) ومن أصل مجموع الإجراءات الرئيسية المبلغ عنها في عام ٢٠١٢ والبالغ عددها ٤٣١ إجراء، ألغى ٢٤ إجراء رئيسيا نظرا لأنها لم تعد سارية.

٢٨ - وإضافة إلى العمل بنهج ردود الإدارات، تعزز الهيئة استخدام التقييمات المؤسسية عن طريق إعداد نتائج التقييمات ونشرها، وذلك بنشر التقارير والإحاطات عن سياسة التقييم وتنظيم حلقات دراسية شبكية، والتواصل بنشاط مع الجهات المعنية عبر مؤتمرات بشأن التقييم وقوائم للبريد الإلكتروني والتواصل مع المنابر المشتركة بين الوكالات مثل مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

جيم - التقييمات المؤسسية

٢٩ - بغرض توفير إطار متماسك يجري في نطاقه وبصورة ممنهجة توليد الأدلة التقييمية المفيدة بشأن أهمية الأعمال المنجزة وفعاليتها وكفاءتها، إضافة إلى توليد الأدلة، قدر الإمكان، على تأثير هذه الأعمال ومدى استدامتها وفقا للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، وضع مكتب التقييم خطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ التي من المقرر عرضها في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي التي ستعقد في حزيران/يونيه ٢٠١٤.

٣٠ - وتُحدّد خطة التقييم المؤسسي التقييمات المؤسسية التي سيديرها مكتب التقييم خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، وفقا للخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧. وهي تتوخى إنجاز ما مجموعه ١٦ تقييما مؤسسيا في أربع سنوات، منها ٧ تقييمات كبرى و ٥ تقييمات أضيّق نطاقا و ٤ استعراضات للتقييمات اللامركزية.

٣١ - وتكفل الخطة التغطية الشاملة للمجالات الرئيسية المتوخى تحقيق نتائج فيها والواردة في الخطة الاستراتيجية، وذلك بتوفير تقييم لجميع مجالاتها المواضيعية، بما في ذلك النتائج المتعلقة بدرجة التطور وبالفعالية والكفاءة التنظيميتين، والتنسيق، والعمل المعياري. وتأخذ خطة التقييم المؤسسي المقترحة في الاعتبار التقييمات المؤسسية التي سبق إدارتها في إطار خطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وهي على الأخص: تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منع العنف ضد المرأة (عُرض التقييم في الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٣)، وتقييم مساهمة الهيئة في زيادة اضطلاع المرأة بدور قيادي ومشاركتها في مجالات السلام والأمن والاستجابة الإنسانية (عُرض التقييم في الدورة العادية الأولى لعام ٢٠١٤)، والتقييم المشترك المتعلق بالبرامج المشتركة المعنية بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة الذي سيُعرض على المجلس في عام ٢٠١٤.

دال - تعزيز نظام التقييم على الصعيد اللامركزي والقدرات الداخلية في مجال التقييم

٣٢ - تدير المكاتب الميدانية ما نسبته ٨٩ في المائة من تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهو ما يعكس الطبيعة اللامركزية للهيئة. ويكفل هذا الأمر أن تتمخض عن مهمة التقييم أدلة ملائمة للسياق. مما يعظّم فرص استرشاد مقرري السياسات بها لدى وضع السياسات الوطنية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. غير أن ذلك يجعل أيضاً من الصعب على الإدارة كفالة أن تستوفي التقييمات معايير التقييم المتفق عليها دولياً، مثل المعايير التي أقرها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٣٣ - ورغبةً في مواجهة هذا التحدي، دأبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على اتباع أسلوب ممنهج لتحسين مهمة التقييم. ويعمل كل من مكتب التقييم وشعبة البرامج التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمكاتب الإقليمية معاً لتعزيز مهمة التقييم اللامركزي في عدد من المجالات هي: تحسين التخطيط الاستراتيجي لعمليات التقييم، وتحسين ودعم جودة عمليات التقييم، وتحسين استخدام عمليات التقييم وردود الإدارة، وتعزيز القدرات الداخلية في مجال التقييم.

٣٤ - وإضافةً إلى إنشاء النظام العالمي للإشراف على التقييم، أعلن مكتب التقييم، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، عن بدء العمل بالنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييم، وذلك بهدف تحسين نوعية التقييمات اللامركزية واستخدامها. ويتخذ نظام التقييم والتحليل من معايير الإبلاغ عن التقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أساساً للاستعراض والتقييم، ويكفل في الوقت نفسه تطبيق معايير محددة صالحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويتيح ذلك النظام إجراء تقييم مستقل لنوعية تقارير التقييم وفائدتها. وبالإضافة إلى ذلك، يخدم النظام أهداف إدارة المعارف بتجميع الاستنتاجات والممارسات السليمة والدروس المستفادة في مجال التقييم، ويخدم أهداف تنمية القدرات عن طريق موافاة المكاتب المعنية بآراء عملية فردية عن سبل تحسين نوعية التقييمات المقبلة وفائدتها. ودعماً لتحقيق المساءلة والشفافية لدى الإدارة في مجال التقييم، يتعهد مكتب التقييم النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات، وهو النظام الذي يتيح لعموم الجمهور الاطلاع عبر الإنترنت على تقارير التقييم وما يتصل بها من ردود الإدارة.

٣٥ - وقام مكتب التقييم، ولا سيما عن طريق أخصائيي التقييم الإقليميين التابعين له، بتقديم الدعم والمساعدة التقنية إلى المكاتب الميدانية بهدف تعزيز الإدارة القائمة على النتائج وثقافة التقييم، ومساعدتها في الاضطلاع بمسؤولياتها تمشياً مع سياسة التقييم. وشمل الدعم من هذا القبيل مجالات من بينها إعداد خطط التقييم اللامركزي المحدد التكاليف، واستعراض

مشروع اختصاصات التقييم وتقارير التقييم، ونشر تقارير التقييم واستخدام النظام العالمي للمساءلة وتتبع التقييمات. وقُدِّمت أيضا خدمات استشارية إلى شعب المقر بناءً على طلبها.

٣٦ - ولتعزيز التخطيط الاستراتيجي لعمليات التقييم على الصعيد اللامركزي، أسهم مكتب التقييم في استعراض المذكرات الاستراتيجية للمكاتب الإقليمية والمتعددة الأقطار والقطرية، وهي تشمل أيضا خطط الرصد والتقييم والبحث. ونتيجة لذلك، وضعت جميع المكاتب الإقليمية والمتعددة الأقطار والقطرية خططاً للتقييم اللامركزي محددة التكلفة ومتعددة السنوات متسقة مع مذكراتها الاستراتيجية. ويشكّل إقرار خطط الرصد والتقييم والبحث، إضافة إلى المذكرات الاستراتيجية، تطوراً إيجابياً في تحسين الالتزام المؤسسي بمهمة التقييم.

٣٧ - ونظّم مكتب التقييم دورات تعلّم، باعتبارها جزءاً لا يتجزأ مما يبذله من جهود في مجال بناء القدرات الداخلية، لصالح أكثر من ٢٥٠ موظفاً من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أفريقيا، والأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، وآسيا ومنطقة المحيط الهادئ، وفي الدول العربية. وأفضت دورات التعلّم تلك إلى تبادل مكثف للمعارف والخبرات المتعلقة بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني، والبرامج المشتركة، والإدارة القائمة على النتائج. وشارك أكثر من ١٠٠ موظف في حلقات دراسية شبكية نظمها مكتب التقييم، بالاشتراك مع شركاء آخرين. وعلاوة على ذلك، تعهّد المكتب شبكة رصد وتقييم متاحة على الإنترنت لتيسير التبادل والتعلم بشأن المسائل المتعلقة بالرصد والتقييم في ما بين زملاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد وصلت الشبكة إلى ١٣٤ موظفاً على الصعيد العالمي.

ثالثاً - التنسيق على نطاق المنظومة بشأن تقييم المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣٨ - أنشأت الجمعية العامة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتضطلع الهيئة بدور رائد في التنسيق والمساءلة على نطاق المنظومة في مجال العمل هذا. وقد دعت الجمعية، في قرارها ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمات أخرى إلى تعزيز قدرات التقييم. وتدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة التنسيق على نطاق المنظومة لأنشطة التقييم المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما عن طريق المجالات الستة المعروضة أدناه.

ألف - تعزيز عمليات التقييم المراعية للمنظور الجنساني من خلال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

٣٩ - فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هو شبكة تطوعية تجمع الوحدات المسؤولة عن التقييم في منظومة الأمم المتحدة. وهو يساعد في النهوض بأهمية عمل منظومة الأمم المتحدة وفعاليتها وكفاءته وتأثيره واستدامته عن طريق تشجيع التقييم وتعزيزه. وما زال الدور المحوري للفريق متمثلاً في وضع قواعد ومعايير مشتركة خاصة بجميع عمليات التقييم التي تضطلع بها الأمم المتحدة والترويج لها. وتدعم قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إضفاء الطابع المهني على مهام التقييم بالأمم المتحدة التي تُمكن كياناتها من الاستمرار في التعلم وتحسين الفعالية والاستجابة التنظيميتين.

٤٠ - وإذ يسلم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بالمشهد العالمي السريع التطور، فقد أصدر تكليفاً بإجراء تقييم مستقل لأدائه. وأوصى التقييم الفريق بزيادة شراكاته مع سائر الشبكات والمنظمات المهنية المعنية بالتقييم، وتقيح هياكله في مجالي الحوكمة واتخاذ القرار ووضع استراتيجية محددة.

٤١ - ونتيجةً لذلك، وضع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم استراتيجية جديدة تغطي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٩. وتحدد هذه الاستراتيجية المسار الذي سيتخذه عمل الفريق في المستقبل، بالاستفادة من إنجازاته الماضية. وقد تطور دور الفريق وأولوياته، فاكسبت هذه الأمور أهمية معززة وباتت توفر الدعم لجهود إصلاح الأمم المتحدة، وذلك من خلال ضمان ما يلي: (أ) أن تستوفي مهام ونواتج التقييم الذي تضطلع به كيانات الأمم المتحدة قواعد ومعايير الفريق الخاصة بالتقييم؛ (ب) وأن تستخدم كيانات الأمم المتحدة وشركاؤها التقييم في دعم المساءلة والتعلم؛ (ج) وأن يُسترشد بالتقييم في ما يستجد من مبادرات وطلبات على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ (د) وأن يستفيد الفريق من مجتمع التقييم العالمي المعزز ويسهم فيه.

٤٢ - وفي أواخر عام ٢٠١٣، انتُخب مدير مكتب التقييم التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة نائباً لرئيس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، حيث أنيطت به ولاية محددة تتمثل في قيادة خطة الفريق المتعلقة بالاستفادة من مجتمع التقييم العالمي المعزز والمساهمة فيه. وستستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من هذه الفرصة لإقامة أوجه التآزر بين أعضاء الفريق ومجتمع التقييم العالمي رغبةً في النهوض بإضفاء الطابع المهني على مهمة التقييم، بما في ذلك عمليات التقييم المراعية للمنظور الجنساني.

٤٣ - وفي عام ٢٠١٣، ساهم مكتب التقييم في أعمال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في المجالات التالية:

(أ) شارك مكتب التقييم في قيادة فرقة العمل المعنية بتنمية قدرات التقييم الوطنية التابعة للفريق، التي أعدت ونشرت (بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية) تقريراً يتضمن إرشادات عملية عن سبل تعزيز نظم التقييم الوطنية. وتقدم هذه الوثيقة السهلة الاستعمال الممارسات السليمة المتبعة في تعزيز نظم التقييم الوطنية، وكذلك اقتراحات عملية تتعلق بالمجالات التي يمكن أن يوجّه إليها دعم وكالات الأمم المتحدة لتنمية قدرات التقييم الوطنية، وبسبل تقديم ذلك الدعم. وبالإضافة إلى ذلك، نشر المكتب، بالشراكة مع مبادرة "إيفال بارتنز"، تقريرين عن موضوعي "التقييم والمجتمع المدني" و "المنظمات التطوعية للتقييم المهني: التعلم من تجارب أفريقيا، والأمريكتين، وآسيا، والمنطقة الأسترالية - الآسيوية، وأوروبا، والشرق الأوسط"، مسلطاً الضوء على إطار مفاهيمي مشترك لتنمية قدرات التقييم الوطنية والممارسات السليمة المتعلقة بدور منظمات المجتمع المدني في هذا المضمار؛

(ب) شارك مكتب التقييم بنشاط في فرقة العمل المعنية بتقييم العمل المعياري التابعة للفريق، حيث أسهم في إنجاز "دليل إجراء تقييمات العمل المعياري في منظومة الأمم المتحدة" وكفل تضمينه جميع العناصر المراعية للمنظور الجنساني الخاصة بإجراء تقييم للعمل المعياري. وشارك مكتب التقييم أيضاً في فرقة العمل المعنية بتقييم التأثير التابعة للفريق؛

(ج) سعياً إلى التعلم والمساهمة في إدارة المعارف في مجال التقييم، ساهم مكتب التقييم في فريق إدارة المعارف التابع لفريق التقييم، والذي يتمثل هدفه في تهيئة بيئة مؤاتية لإدارة المعارف بين أعضاء فريق التقييم. ومن بين الإنجازات التي حققها فريق إدارة المعارف الإطلاق الناجح لشبكة الممارسين التابعة لفريق التقييم، التي بلغ عدد أعضائها نحو ١٥٠ عضواً. وأدى أيضاً دوراً فعالاً في تنظيم الحلقات الدراسية الشبكية ودورات فترة الغداء التي قدمت في إطارها هيئة الأمم المتحدة للمرأة حلقة دراسية شبكية عن خطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة بشأن مؤشر الأداء المتعلق بتقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

باء - خطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: إضفاء المنهجية والاتساق على عملية الإبلاغ عن التقييم

٤٤ - يتمثل الهدف الأسمى لخطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة بشأن مؤشر الأداء المتعلق بتقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أن تفي كيانات منظومة الأمم المتحدة

كافة بالمتطلبات المتعلقة بإدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات التقييم التي يجريها كل منها. وفي عام ٢٠١٣، أيد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، خلال اجتماعه العام السنوي، بدء الاستخدام التجريبي للمذكرة الفنية وقائمة المنجزات الخاصة بمؤشر أداء تقييم خطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة، وذلك بهدف دعم إضفاء المزيد من المنهجية والاتساق على عملية الإبلاغ باستخدام أداة مشتركة تتيح أيضاً تحسين القابلية للمقارنة على نطاق جميع كيانات الأمم المتحدة.

٤٥ - وسعيًا إلى دعم عملية التحريب الفعلي للتوجيهات وقائمة المنجزات، نظّم مكتب التقييم دورات تدريبية، بطرق شتى شملت حلقات دراسية شبكية، وأنشأ وظيفة مكتب للمساعدة في ما يتعلق بخطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة.

٤٦ - وفي عام ٢٠١٣، قدّم ما مجموعه ٥٨ كيانات تقارير تستند إلى مؤشر أداء التقييم المتعلق بخطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة، وذلك كما يلي: أفادت نسبة ٢٩,٣ في المائة من الكيانات التي قدمت تقارير استناداً إلى هذا المؤشر بالذات، بأنها "تستوفي المتطلبات"، وأفادت نسبة ٢٩,٣ في المائة منها بأنها "تقترب من استيفاء المتطلبات". وأفادت نسبة ٣,٤ في المائة فقط بأنها "تفوق المتطلبات"، فيما أفادت نسبة ١٢,١ في المائة بأنها "غير مستوفية للمتطلبات". وأفاد ما مجموعه ٢٥,٩ في المائة من الكيانات بأن ذلك المؤشر لا ينطبق على حالتها تحديداً، إما لأن الكيان لم يُجر أي تقييمات وإما أن ذلك نجم عن كون أعماله ذات طبيعة تقنية للغاية.

٤٧ - وأفادت 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. وورد في ذلك الاستعراض أن أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة كان أقوى في ما يتعلق بمعايير منهجية العمل، وهو مجال فاقت فيه المتطلبات. وتبيّن أن معايير التحضير تستوفي المتطلبات عموماً، إذ تقترب معايير استخدام التقارير من المعايير اللازمة. ويتمثل التحدي الكبير الذي يعترض هيئة الأمم المتحدة للمرأة في وضع خطط واضحة لنشر التقييم على الصعيد اللامركزي. وهذا المجال جدير بأن يُولى اهتماماً كبيراً لتوسيع نطاق الاستعانة باستنتاجات وتوصيات التقييم بهدف تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

جيم - سياسة التقييم على نطاق المنظومة

٤٨ - طلبت الجمعية العامة، في قرارها ٢٢٦/٦٧، إلى الأمين العام إنشاء آلية تنسيق مؤقتة لتقييم الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية على نطاق المنظومة، ووضع سياسة للتقييمات المستقلة التي تجرى على نطاق المنظومة لتلك الأنشطة. ويتمثل الغرض من سياسة التقييم على نطاق المنظومة في وضع إطار مؤسسي مشترك ومتسق على نطاق منظومة الأمم المتحدة للاضطلاع بعمليات التقييم المستقل على نطاق المنظومة للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها الأمم المتحدة من أجل التنمية. وقد شارك مكتب التقييم في المشاورات المفوضية إلى وضع سياسة التقييم على نطاق المنظومة عن طريق فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، مع التركيز تحديداً على إدراج المساواة بين الجنسين في قواعد ومعايير التقييم على نطاق المنظومة.

دال - تعزيز أفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم

٤٩ - في عام ٢٠١٣، أسهم مكتب التقييم بنشاط في أفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم من أجل تعزيز قدرات ومهارات التقييم، بما في ذلك في التقييمات المراعية للمنظور الجنساني، على الصعيد الإقليمي. فعلى سبيل المثال، قام المكتب، من خلال عمل مكتب التقييم مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)، بتوفير القيادة فيما يتعلق بإطلاق شبكة نيروبي المشتركة بين الوكالات للتقييم. وفي الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، تولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة فريق الأمم المتحدة الإقليمي العامل المشترك بين الوكالات المعني بالرصد والتقييم، كما ساهمت في عمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتقييماته في المنطقة. وبالمثل، في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ، ساهم المكتب في التدريب المشترك بين الوكالات على التقييم الذي أجري لفريق الأمم المتحدة المعني بتطوير التقييم في آسيا والمحيط الهادئ. وبفضل هذه الأنشطة وأنشطة مماثلة في مناطق أخرى، أمكن الوصول إلى أكثر من ٤٥٠ من موظفي الأمم المتحدة والشركاء الآخرين. وقد ساعدت المشاركة في المنتديات الإقليمية من هذا القبيل على تعزيز الاتساق في الأمم المتحدة في ما يتصل بالتقييم وإدماج منظورات المساواة بين الجنسين.

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

٥٠ - بالإضافة إلى التقييم المشترك للبرامج الجنسانية المشتركة على الصعيد المؤسسي، تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم أيضا إلى تقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفرق العمل المعنية بالرصد والتقييم على الصعيد القطري التابعة لأفرقة الأمم المتحدة القطرية. وبالإضافة إلى ذلك، في عام ٢٠١٣، كان ربع التقييمات التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييمات مشتركة.

واو - بوابة تقييم المساواة بين الجنسين: إتاحة المعارف القائمة على الأدلة على شبكة الإنترنت

٥١ - استمر عدد التقييمات المتاحة من خلال بوابة تقييم المساواة بين الجنسين في الارتفاع خلال عام ٢٠١٣. وتتضمن قاعدة البيانات حاليا ٣٥٢ تقريرا من ٥٥ كيانا مختلفا (أي بزيادة قدرها ٢٠ في المائة عن عام ٢٠١٢)، مع زيادة في عدد التقارير المقدمة من الدول العربية (زيادة قدرها ٤٥ في المائة)، ومن أفريقيا (زيادة قدرها ٤٣ في المائة)، ومن أوروبا وآسيا الوسطى (زيادة قدرها ٢٥ في المائة)، ومن الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي (زيادة قدرها ٢١ في المائة)، ومن آسيا والمحيط الهادئ (زيادة قدرها ١٢ في المائة)، وعلى الصعيد العالمي (زيادة قدرها ٨ في المائة) (انظر الجدول ٢). وجرى تحديث قاعدة البيانات، ويمكن للمستخدمين الآن الانضمام إلى شبكة الممارسة والمساهمة بتقاريرهم على أساس سنوي. وسوف يتم تحليل وتجميع الدروس المستفادة والممارسات السليمة التي جرى تحديدها في تقارير التقييم المتاحة في البوابة، في إطار استعراض شامل مشترك من المقرر الشروع فيه في عام ٢٠١٤.

الجدول ٢

تقييمات المساواة بين الجنسين حسب المنطقة

المنطقة	٢٠١٢	٢٠١٣
أفريقيا	٤٤	٦٣
الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي	٢٨	٣٤
الدول العربية	٢٤	٣٥
آسيا والمحيط الهادئ	٧٧	٨٧
أوروبا وآسيا الوسطى	٣١	٣٩
على الصعيد العالمي	٨٧	٩٤
المجموع	٢٩١	٣٥٢

المصدر: بوابة تقييم المساواة بين الجنسين.

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

ألف - شراكة "إيفال بارتنز": شراكة عالمية مبتكرة من أجل تعزيز قدرات التقييم على الصعيدين الوطني والإقليمي

٥٢ - اشتركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تأسيس شراكة "إيفال بارتنز"، وهي مبادرة للشراكة العالمية من أجل تعزيز القدرات الوطنية والإقليمية من أجل كفالة أن تركز نظم التقييم على الإنصاف وتراعي الاعتبارات الجنسانية، وهي قد شاركت بنشاط في الشراكة منذ إطلاقها، وحلت في عام ٢٠١٣ محل منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) في تمثيل كيانات الأمم المتحدة ضمن شراكة "إيفال بارتنز". والشراكة، التي تشارك في قيادتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، والاتحاد العالمي الذي يمثل ١٥٠ من المنظمات التطوعية المعنية بالتقييم المهني، هي شبكة تتألف من ٥٥ منظمة تجتمع من أجل الاستفادة من أوجه التآزر بالاستناد إلى القيمة المضافة لكل منظمة منها، وتشمل الجهات التالية وغيرها: جميع المنظمات التطوعية الإقليمية المعنية بالتقييم المهني؛ وكيانات الأمم المتحدة (فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونيسيف، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة)؛ وحكومات من بلدان الجنوب والشمال (إسبانيا، وسري لانكا، وسويسرا، وفنلندا، والمكسيك، والولايات المتحدة الأمريكية)؛ وشبكة التقييم الإنمائي (EvalNet) بلجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ ومصارف متعددة الأطراف (مصرف التنمية الأفريقي)؛ ومؤسسات خاصة (مؤسسة روكفلر، ومؤسسة ماستر كاردي)؛ وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين^(٤).

٥٣ - واستناداً إلى الإطار المفاهيمي بشأن تنمية قدرات التقييم الوطنية، الذي وضعه قادة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والبنك الدولي، ولجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، في إطار مبادرة "إيفال بارتنز"، تسعى هذه المبادرة إلى تعزيز ما يلي: (أ) بيئة مؤاتية للتقييم؛ (ب) القدرات المؤسسية على طلب إجراء التقييمات وإدارتها واستخدامها؛ (ج) القدرات الفردية للمقيمين على إجراء تقييمات مفيدة وموثوق بها تراعي الاعتبارات الجنسانية.

(٤) ترد معلومات إضافية عن شراكة "إيفال بارتنز" في الصفحة الشبكية www.mymande.org/evalpartners وتتوفر المعلومات بشأن المنشورات والمناسبات والدورات المشار إليها في الفرع الرابع من هذا التقرير على بوابة "ماي أم أند إي" (MyM&E) وعنوانها www.mymande.org.

باء - تعزيز البيئة المؤاتية للتقييم من خلال إعلان سنة ٢٠١٥ السنة الدولية للتقييم

٥٤ - تمثل شراكة "إيفال بارتنز" شراكة متنوعة واسعة النطاق تعمل على الدعوة إلى هيئة بيئات تمكن من إجراء تقييمات جيدة النوعية ومراعية للاعتبارات الجنسانية على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني. وفي عام ٢٠١٣، اجتمعت قيادات عليا من المنظمات التطوعية المعنية بالتقييم المهني، والبلدان النامية والمتقدمة النمو، وكيانات الأمم المتحدة، من أجل وضع استراتيجية لتعزيز البيئات المؤاتية لإجراء التقييمات.

٥٥ - وتسعى الاستراتيجية إلى تعزيز الطلب على التقييمات المراعية للاعتبارات الجنسانية ذات النوعية الجيدة واستخدامها لتسترشد بها السياسات العامة على الصعيدين العالمي والوطني. وفي هذا السياق، أعلنت شراكة "إيفال بارتنز" سنة ٢٠١٥ السنة الدولية للتقييم، وذلك في المؤتمر الدولي بشأن قدرات التقييم الوطنية، الذي عقد في ساو باولو، البرازيل، في عام ٢٠١٣. وأدى ذلك إلى إعلان ١٦٠ مشاركا من ٦٣ بلدا التزامهم بتعزيز الطلب على التقييمات واستخدامها في بلدانهم ومنظماتهم، بما في ذلك من خلال إعلان سنة ٢٠١٥ السنة الدولية للتقييم في بلدانهم. وعلى الصعيد العالمي، أيد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الاحتفال بهذه السنة أيضا في اجتماعه العام السنوي لعام ٢٠١٣، وتحدث الأمين العام عن الأهمية الاستراتيجية للتقييم في أسبوع التقييم الذي نظمه الفريق في مقر الأمم المتحدة، مسلطا الضوء على أن التقييم "أمر بالغ الأهمية. والمناخ الحالي الذي تسوده المعوقات المرتبطة بالميزانيات يجعل التقييم أكثر أهمية من أي وقت مضى. ونحن نشترك جميعا في المسؤولية عن تعزيز مهمة التقييم".

٥٦ - وقد صدرت عن شراكة "إيفال بارتنز" وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم، في شراكة مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وشبكة تقييم التنمية في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، مجموعة أدوات عملية لأصحاب المصلحة الوطنيين كي يضعوا الاستراتيجيات الخاصة بهم في مجال الدعوة استنادا إلى السياق المحلي، وذلك بقصد تيسير القيام بالمبادرات على الصعيدين المحلي والوطني.

٥٧ - والمقصود بإعلان سنة ٢٠١٥ السنة الدولية للتقييم هو المساهمة في المناقشات الرفيعة المستوى على الصعيدين الدولي والوطني بشأن دور التقييم في الحكم الرشيد من أجل التنمية البشرية العادلة. وهذا من شأنه أن يتيح المجال لتبوء التقييم مكانه في مجال السياسة العامة، بما في ذلك عن طريق زيادة الوعي بأهمية إدماج التقييم في العمليات المتصلة بتنفيذ أهداف التنمية المستدامة التي ستوضع في المراحل المقبلة على الصعيدين الدولي والوطني.

جيم - تعزيز القدرات المؤسسية على طلب إجراء التقييمات وإدارتها واستخدامها

٥٨ - في عام ٢٠١٣، قامت شراكة "إيفال بارتنز" بمسح دولي لتحديد المنظمات التطوعية الإقليمية والوطنية المعنية بالتقييم المهني. وقد أسفر المسح عن تحديد ١٥٥ منظمة من هذا القبيل في ١١٠ بلدان، يبلغ عدد أعضائها مجتمعة ٣٤٠٠٠ عضو، وعن إجراء العديد من دراسات الحالات الفردية وإصدارها ونشرها.

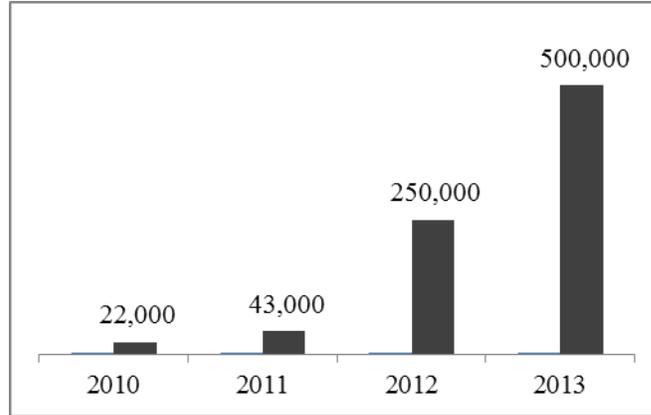
٥٩ - ولاستغلال القدرات المتاحة والبناء عليها، أطلقت شراكة "إيفال بارتنز" برنامجا للدعم المتبادل بين الأقران. وقد مكن البرنامج ٣٢ منظمة تطوعية وطنية و ٦ منظمات تطوعية إقليمية معنية بالتقييم المهني من دعم بعضها البعض من خلال تبادل الخبرات الملائمة للسياق من أجل تيسير الإرشاد عن طريق الأقران. وبقصد البناء على النجاح الذي حققه البرنامج، وعملا بمبدأ الاستعانة بمساهمات عموم الجمهور الخارجي، أطلقت شراكة "إيفال بارتنز" أيضا مسابقة لحفز الأفكار المبتكرة لتعزيز القدرات المتعلقة بطلب التقييمات واستخدامها في وضع السياسات. وكان لإحدى الأفكار الخمس الفائزة دور محوري في إنشاء منتدى البرلمانيين المعني بتقييم التنمية في جنوب آسيا، الذي يمثل الهدف منه في المطالبة بوضع سياسات وطنية للتقييم ونظم تقييم وطنية فعالة في بلدان جنوب آسيا.

دال - تعزيز القدرات الفردية للمقيمين على إجراء تقييمات مفيدة وموثوق بها تراعي الاعتبارات الجنسانية

٦٠ - قامت شراكة "إيفال بارتنز" أيضا بتيسير التعلم على الصعيد العالمي في مجال التقييم، وذلك في المقام الأول عن طريق تعزيز البوابة الشبكية "ماي أم أند إي" (My M&E)، وهي نظام سهل الاستخدام لإدارة المعارف من أجل تعزيز قدرات التقييم الوطنية. وإضافة إلى كون البوابة موردا تعليميا، فهي تيسر تعزيز مجتمع التقييم العالمي، مع تحديد الممارسات السليمة والدروس المستفادة. وسرعان ما أصبحت البوابة المركز العالمي لقدرات التقييم الوطنية.

الشكل ٨

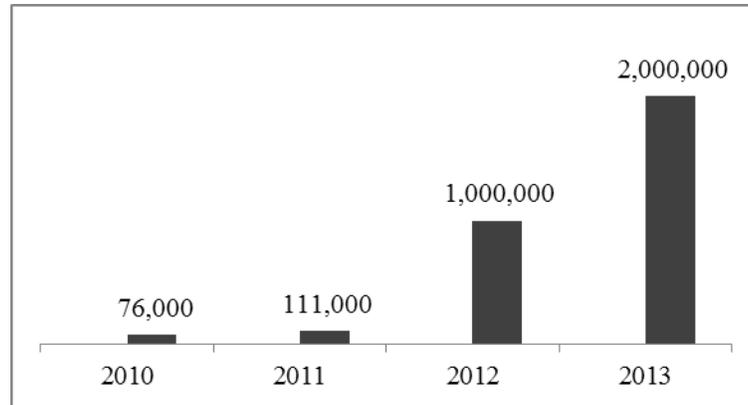
المجموع التراكمي لعدد زوار منبر "ماي أم أند إي" التابع لشركة "إيفال بارتنرز"



المصدر: إحصاءات "ماي أم أند إي"، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

الشكل ٩

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



المصدر: إحصاءات "ماي أم أند إي"، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣.

٦١ - وقد ارتفع المجموع التراكمي لعدد الزوار من ٢٢ ٠٠٠ زائر في عام ٢٠١٠ إلى ٥٠٠ ٠٠٠ زائر في عام ٢٠١٣، موزعين على أكثر من ١٦٨ بلدا. وزاد عدد الصفحات التي تم تنزيلها من ٧٦ ٠٠٠ صفحة في عام ٢٠١٠ إلى ٢ ٠٠٠ ٠٠٠ صفحة في عام ٢٠١٣.

٦٢ - ويرجع الفضل في ما تحقق من نتائج إلى لاستخدام الاستراتيجي والفعال للتكنولوجيات الجديدة. ومنذ إطلاق البوابة، نظمت شراكة "إيفال بارتنز" ٤٤ حلقة دراسية مذاكرة على الهواء عبر الإنترنت، وبلغ المجموع التراكمي لعدد المشاركين فيها ٣٣٠٠ مشارك. واستنادا إلى التعليقات الواردة من المشاركين، قررت شراكة "إيفال بارتنز" إطلاق استراتيجية مبتكرة جديدة للوصول إلى آلاف المقيمين في البلدان النامية بطريقة فعالة من حيث التكلفة تتمثل في دورة إلكترونية مفتوحة حاشدة على الإنترنت بشأن تقييم التنمية.

٦٣ - وفي نهاية عام ٢٠١٣، بلغ المجموع التراكمي لعدد المشاركين المسجلين في الدورة ١٨٠٠٠ 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: كان ٦٩ في المائة من المشاركين من البلدان النامية، في حين كان ٣١ في المائة من البلدان المتقدمة النمو. وعلى الرغم من الشواغل المتعلقة ببطء الاتصال عبر الإنترنت في أفريقيا، كانت أكبر مجموعة من المشاركين من تلك المنطقة: ٣٦ في المائة من أفريقيا، و ٢٠ في المائة من آسيا، و ٢٥ في المائة من أمريكا الشمالية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، و ١٥ في المائة من أوروبا، و ٤ في المائة من أوقيانوسيا.

٦٤ - ومن حيث الانتماءات التنظيمية، كان المشاركون ينتمون إلى مختلف أنواع المنظمات: ٢٨ في المائة من منظمات المجتمع المدني، و ٢١ في المائة من كيانات الأمم المتحدة، و ١٦ في المائة من القطاع الخاص، و ١٧ في المائة من الحكومات، و ٩ في المائة من الجامعات، أما البقية التي تمثل نسبة ٩ في المائة فهي للمنتمين إلى "جهات أخرى".

٦٥ - وثبت أن الدورة فعالة جدا من حيث التكلفة. ومع أن الدورات الدراسية مجانية للمشاركين، فإن التكلفة الإجمالية التي تكبدتها شراكة "إيفال بارتنز" تبلغ 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.

هاء - الشراكات المباشرة مع المنظمات الإقليمية

٦٦ - أقام مكتب التقييم المستقبل شراكات استراتيجية مع شبكات التقييم الإقليمية. وخلال الفترة قيد الاستعراض، عزز المكتب شراكته مع الشبكة الأفريقية للمقيمين في مجال الشؤون

الجنسانية والتنمية، ومع الشبكة المعنية بالرصد والتقييم وإضفاء الصبغة المنهجية في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومع شبكة المقيمين في جنوب آسيا. وقد ساهم المكتب كذلك في مناسبات مهنية على الصعيدين العالمي والإقليمي، مثل الدورة التي عُقدت في نيبال لاجتماع التقييم في جنوب آسيا الذي يقام كل سنتين، وهو عبارة عن سلسلة مواعيد مستديرة تبحث في المسائل الجنسانية والتقييم في جنوب آسيا وتُنظَّم في إطار شراكة مع كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، ومبادرة "كلير" (Clear) التي استهلتها المراكز الإقليمية للتعلُّم عن التقييم ونتائجه بدعم من البنك الدولي، والمؤتمر الحادي عشر لشبكة الرصد والتقييم في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي المعقود في بيرو، والمؤتمر الدولي المعني بقدرات التقييم الوطنية المعقود في البرازيل. وفي أفريقيا، قاد المكتب جلسة عن إدماج المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في أنشطة التقييم خلال الأسبوع الوطني للرصد والتقييم في كينيا.

خامسا - برنامج العمل المقترح لمكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٤

٦٧ - يتواءم برنامج العمل لعام ٢٠١٤ مع سياسة التقييم ويسهم في تحقيق الفعالية والكفاءة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهو يتبع عن كثب الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، التي يطلب فيها إلى مكتب التقييم المستقل أن يضع برنامج عمل سنويا، يحدّد فيه العمليات والأنشطة والنتائج المراد تحقيقها في كل سنة في مجالات النتائج الرئيسية الأربع المبينة أدناه.

ألف - تطبيق نُظم فعالة للتقييم المؤسسي

٦٨ - ستقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعهّد وتعزيز نظم التقييم المؤسسي الفعالة المستخدمة في تخطيط التقييمات وإدارتها واستخدامها. وسيعمل مكتب التقييم المستقل على تعزيز نظم إدارة التقييم وتوطيد مهام التقييم. وسيشرع المكتب بتقييمين مؤسسيين رئيسيين: (أ) تقييم بنيوي مواضيعي مساهمة برنامج الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة، (ب) واستعراض منهجي مشترك للمساواة بين الجنسين في ميدان التنمية. وستضطلع وحدة التفتيش المشتركة بالتقييم الخارجي لمهام التقييم كجزء من التقييم الخارجي لمهام التقييم في كيانات الأمم المتحدة، وسيقوم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم باستعراض الأقران لسياسة التقييم التي تنتهجها الهيئة.

باء - تطبيق نُظم فعالة للتقييم اللامركزي

٦٩ - سيقوم مكتب التقييم المستقل بدعم المكاتب الإقليمية والمتعددة الأقطار والقطرية في تعزيز ثقافة التقييم اللامركزي وممارساته من خلال ضمان مشاركتها النشطة في تنفيذ سياسة التقييم. وستوضع استراتيجيات تقييم إقليمية من أجل كفاءة ملاءمة مهمة التقييم لاحتياجات مختلف المناطق. وستعزز قدرات التقييم الداخلية من خلال توحيد توجيهات التقييم القائمة وإعداد دورات تعلم إلكترونية داخلية، تبدأ تجربتها عام ٢٠١٥. وستعزز نظم إدارة المعارف لأغراض التقييم وذلك من أجل تيسير تبادل المعلومات والمعارف عن الممارسات السليمة في مجال التقييم، وسيكون ذلك عن طريق نشر تقارير موجزة ونشرات إخبارية عن التقييم، وتوسيع نطاق شبكة الممارسة المهنية الخاصة بأنشطة التقييم داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومن أجل تحسين نوعية التقييمات اللامركزية واستخدامها، سيتعهد مكتب التقييم المستقل ويعزز النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات، فضلاً عن تقديم المساعدة التقنية للقيام بالتقييم عبر الاستعانة بأخصائيين إقليميين في هذا المجال. وسيقوم مكتب التقييم المستقل بتعهد وتعزيز المستودع العالمي لمعلومات التقييم الجنساني وقائمة بالخبراء الاستشاريين في مجال التقييم من ذوي الخبرات في مجال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.

جيم - تعزيز تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على مستوى الأمم المتحدة

٧٠ - ستضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأفرقة الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم وستشارك بنشاط فيها. وسيتولى مدير مكتب التقييم المستقل، بوصفه نائباً لرئيس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، قيادة العمل نحو تحقيق الهدف الاستراتيجي المتصل بالشراكات، وسيواصل موظفو المكتب المشاركة في فرق العمل والأفرقة العاملة لضمان معالجة مسألة المساواة بين الجنسين في جميع أعمال التقييم المشتركة بين الوكالات. وستشجع كذلك الموازنة بين السياسات والإصلاحات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظومة الأمم المتحدة في ما يتعلق بالتقييم. وسيدعم المكتب الأنشطة المشتركة بين الوكالات لبناء القدرات في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني من خلال قيادة عملية إعداد دورة للتعلم الإلكتروني في موضوع التقييم المراعي للمنظور الجنساني، على أن تُصمم وتنفذ بالاشتراك مع الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة، ومن خلال تعزيز أعمال التعريف بتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان وتعميم هذه التوجيهات. وسيساهم المكتب في أطر المساءلة عن المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة عبر دعم عملية تقديم التقارير من قبل كيانات الأمم المتحدة عن مؤشر الأداء المتعلق بتقييم خطة العمل الموضوعية على نطاق المنظومة، وعبر توفير مكتب للمساعدة وأنشطة تدريبية

بشأن هذه الخطة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وسيواصل المكتب أيضا مشاركته في عمليات التقييم التي تتم في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

دال - تعزيز قدرات التقييم الوطنية في ما يتصل بنظم الرصد والتقييم المراعية للمنظور الجنساني

٧١ - ستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على حفز الطلب على نظم التقييم الوطنية التي تراعي المنظور الجنساني وحقز توفير هذه النظم واستخدامها من خلال مواصلة الاشتراك مع المنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم في قيادة شراكة "إيفال بارتنز"، إلى جانب إقامة الشراكات مع المنظمات التطوعية الأخرى العاملة في مجال التقييم المهني. وستعزز هذه الشراكة القدرة المؤسسية لهذه المنظمات من خلال تيسير برامج الدعم المتبادل بين الأقران والمبادرات المشتركة بين بلدان الجنوب، وفي الوقت نفسه تيسير التعاون بين نظم التقييم الوطنية التي تقودها الحكومة ورابطات التقييم المهنية. ومن شأن هذه الشراكة أن تعزز أيضا قدرات المقيمين الفردية، بما في ذلك في التقييمات المراعية للمنظور الجنساني، عبر منصة "ماي أم أند إي" لإدارة المعارف لأغراض تنمية قدرات التقييم الوطنية (انظر الفقرة ٦٠) والدورات الإلكترونية المفتوحة الحاشدة. وسيشارك مكتب التقييم المستقل بنشاط في تنفيذ أنشطة السنة الدولية للتقييم، وسيقدم المساعدة التقنية من أجل إدماج منظورات المساواة بين الجنسين في نظم وسياسات التقييم الوطنية في بلدان مختارة.

هاء - الميزانية المعتمدة لخطة عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٤

٧٢ - تبلغ ميزانية الموارد الأساسية لمكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٤ ما مجموعه ١ ٧٣٠ ٠٠٠ دولار، بالإضافة إلى ١ ٣٠٠ ٠٠٠ دولار رصدت لتغطية تكاليف خدمات أخصائيي التقييم الإقليميين. وتتضمن الميزانية تكاليف الموظفين ووفات خطة العمل التالية: التقييمات المؤسسية، والدعم المقدم لنظم التقييم اللامركزية، والدعم المقدم لأنشطة تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على مستوى الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى الموارد الأساسية المتوافرة للبرامج، تغطي الميزانية المؤسسية مرتبات خمسة موظفين، بما قيمته ٨٧٦ ٧٤٠ دولارا.

٧٣ - وقد تلقى مكتب التقييم المستقل أيضا المبالغ التالية كمساهمة في تقاسم التكاليف: ٦٧٥ ٠٠٠ دولار من سويسرا من أجل تعزيز وظيفة التقييم الداخلي، و ٣٥٠ ٠٠٠ دولار من فنلندا و ١٢٥ ٠٠٠ دولار من وكالة التنمية الدولية التابعة للولايات المتحدة، لتقديم الدعم لشراكة "إيفال بارتنز".

المرفق الأول

التقييمات المنجزة عام ٢٠١٣

مؤسسي / لامر كزي	عنوان التقييم	البلد	نوع التقييم	جودة التقرير
جيد جدا	مواضيعي	عالمي	التقييم المواضيعي لإسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منع العنف ضد النساء والفتيات وتوسيع نطاق الاستفادة من الخدمات	تقييمات مؤسسية
جيد جدا	مواضيعي	عالمي	التقييم المواضيعي لإسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز الدور القيادي للمرأة ومشاركتها في السلام والأمن والاستجابة الإنسانية	
جيد جدا	تقييم مشترك	عالمي	التقييم المشترك للبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة	
مُرَض	تقييم البرنامج	المكتب القطري في فلسطين	التقييم النهائي لمركز حماية وتمكين المرأة والأسرة (محور)	الدول العربية
جيد	تقييم المشروع	المكتب القطري في أفغانستان	التقييم النهائي للدعم المقدم إلى الحكومة الأفغانية من خلال اللجنة المعنية بالقضاء على العنف ضد المرأة لتنفيذ قانون القضاء على العنف ضد المرأة وتقديم المساعدة إلى الضحايا من النساء	آسيا والمحيط الهادئ
غير مرض	تقييم المشروع	المكتب المتعدّد الأقطار لبوتان وسري لانكا وملايف والهند	تقييم منتصف المدة لبرنامج مكافحة الاتجار بالبشر	
جيد	تقييم البرنامج	المكتب القطري في نيبال	التقييم النهائي لبرنامج الحفاظ على مكاسب هجرة العمالة الأجنبية من خلال حماية حقوق العمال المهاجرين	
جيد	تقييم المشروع	المكتب القطري في نيبال	التقييم النهائي لمشروع "تسخير السياسة لصالح المرأة" في نيبال	
جيد جدا	تقييم البرنامج	المكتب القطري في جورجيا	التقييم البيوي الخارجي النهائي لمشروع نساء من أجل المساواة والسلام والتنمية في جورجيا	أوروبا وآسيا الوسطى

جودة التقرير	نوع التقييم	البلد	عنوان التقييم	مؤسسي / لامر كزي
			التقييم النهائي لمشروع "النساء يتواصلن عبّر التزايدات: بناء المساءلة عن تنفيذ قرارات مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠)، و ١٨٢٠ (٢٠٠٨)، و ١٨٨٨ (٢٠٠٩)، و ١٨٨٩ (٢٠٠٩)"	جيد
			التقييم النهائي لمشروع تعزيز الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في جنوب شرق أوروبا	جيد جدا
			التقييم النهائي لمشروع تعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمرأة في الجبل الأسود وصربيا	جيد جدا
			التقييم النهائي لمشروع التقدم في تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) في غرب البلقان	مُرض
شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي			التقييم النهائي لبرنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في بوروندي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٣	غير مرض
			تقييم البرنامج المشترك عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	جيد
			التقييم النهائي لبرنامج المنظور الجنساني والحكم الرشيد	مُرض
			تقييم الإجراءات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في ما يتعلق بمنع العنف ضد المرأة والقضاء عليه، مع التركيز على حملة التوعية المعنونة "متحدون من أجل إنهاء العنف ضد المرأة"	مُرض
			التقييم النهائي لمراكز الخدمات الجمعة "إسانج" (Isange) رواندا	مُرض
			تقييم البرنامج المشترك عن المساواة بين الجنسين أوغندا	جيد
			التقييم النهائي لبرنامج الدعم الجنساني زمبابوي	جيد

مؤسسي / لامر كزي	عنوان التقييم	البلد	نوع التقييم	جودة التقرير
جيد جدا	تقييم المشروع	المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	تقييم دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمؤتمر الدولي المعني بمنطقة البحيرات الكبرى	
مُرض	تقييم البرنامج	المكتب القطري في البرازيل	التقييم النهائي لبرنامج الشابات المواطنات	الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي
مُرض	تقييم البرنامج	المكتب القطري في غواتيمالا	التقييم النهائي لبرنامج "المدن الآمنة" (Safe Cities)	
غير مرض	تقييم البرنامج	المكتب القطري في المكسيك	تقييم اتفاق التعاون بين اللجنة الوطنية لتنمية الشعوب الأصلية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ضمن إطار برنامج العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين لدى الشعوب الأصلية	
مُرض	تقييم تجريبي	المكتب المتعدد الأقطار لمنطقة البحر الكاريبي (بربادوس)	دراسة تقييمية طويلة لبرنامج غرينادا المعنون "برنامج التدخل لمكافحة العنف الأسري عن طريق المساعدة من رجل إلى رجل"	
جيد	تقييم البرنامج	المكتب القطري في ليبيريا	تقييم البرنامج المشترك عن المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة	غرب ووسط أفريقيا
غير مرض	تقييم البرنامج	المكتب القطري في مالي	التقييم النهائي لبرنامج تعزيز المساواة بين الجنسين في إطار الحكم الديمقراطي في مالي	

المرفق الثاني

التقييم في الصناديق الاستثمارية التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

صندوق المساواة بين الجنسين

١ - استهلّ صندوق المساواة بين الجنسين أعماله عام ٢٠٠٩ من أجل التعجيل بتنفيذ الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. ويقدم الصندوق منحا للمنظمات المحلية التي تقودها النساء والشركاء الحكوميين للمضي قدما في تمكين المرأة في المجالين الاقتصادي والسياسي. وفي عام ٢٠١٣، أدار الصندوق حافظة نشطة يبلغ إجماليها ٤٦,٥ مليون دولار، وتغطي ٦٩ منحة في جميع أنحاء العالم.

٢ - وتقتضي سياسات الصندوق الداخلية أن تخصّص كل جهة متلقية لمنحة نسبة تتراوح بين ١٠ و ١٢ في المائة من المنحة لأنشطة الرصد والتقييم في عام ٢٠١٣. وقد تولّى أربعة من أخصائيي التقييم والإبلاغ الإقليميين الموجودين في الميدان وأحد أخصائيي الإبلاغ الموجودين في المقر دعم عمليات التقييم التي تقوم بها الجهات المستفيدة من منح الصندوق. وبالإضافة إلى ذلك، لدى الصندوق شبكة مؤلفة من ٤٠ مسؤول تنسيق تابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة يضطلع بدور هام في كفالة رصد البرامج وتقييمها. وقد قدم الصندوق في عام ٢٠١٣ الدعم المتواصل والمساعدة التقنية لمسؤولي التنسيق والجهات المستفيدة من المنح من خلال أنشطة التدريب والتوجيه للرصد والتقييم.

٣ - وقد قام الصندوق بتحسينات متعلقة بالتقييم عبر وضع دليل تنفيذ شامل للجهات المتلقية للمنح ودليل لمسؤولي التنسيق ودليل للإدارة القائمة على النتائج من أجل تعزيز قدرات متلقي المنح في مجالات التخطيط للبرامج وإدارتها وتقييمها. كما استثمر في بناء نظم المعلومات لتعزيز أعمال الإبلاغ والرصد وجمع البيانات وتحليلها في ما يتصل بالمنح من خلال وضع نظام لإدارة المنح سيدخل طور التشغيل الكامل في عام ٢٠١٤.

٤ - ونظّم الصندوق أربعة اجتماعات إقليمية عام ٢٠١٣، أدّت إلى زيادة قدرات ما مجموعه ١٥٠ ممثلاً عن الجهات المتلقية للمنح و ٣٠ مسؤول تنسيق في مجالات الإدارة القائمة على النتائج، والتنفيذ والرصد والتقييم. وقد وضعت مناهج التدريب على الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك التقييم، واختبرت ووضعت صيغتها النهائية، وهي متاحة حالياً للمستفيدين من المنح.

٥ - وفي عام ٢٠١٣، كان من المقرر أن تجري الجهات المستفيدة من منح الصندوق ٣ تقييمات نهائية و ١١ تقييماً في منتصف المدة؛ ومن بين هذه التقييمات أُجْر تقييومان نهائيان و ٧ تقييمات في منتصف المدة. وبلغت ميزانية التقييمات المنجزة ٢٦٥ ٠٠٠ دولار.

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

١ - صندوق الأمم المتحدة الاستثماري لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة هو آلية متعددة الأطراف لتقديم المنح أنشئت عام ١٩٩٦ عملاً بقرار الجمعية العامة ١٦٦/٥٠. وتدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصندوق الاستثماري نيابة عن منظومة الأمم المتحدة.

٢ - وفي عام ٢٠١٣، خططت ١٤ جهة من الجهات الحاصلة على منح لإجراء تقييمات نهائية خارجية ورصدت لذلك مبالغ من ميزانيتها؛ وأُجْر ١٣ تقييماً خلال عام ٢٠١٣. وبلغ مجموع المبالغ المنفقة على التقييمات عام ٢٠١٣، وفقاً لما أُبلغ عنه حتى تاريخه، ٦٢٩ ٢٧١ دولاراً^(٥). ويُتَوَقَّع من الجهات الحاصلة على منح الصندوق الاستثماري أن تدير تقييماتها الخارجية بنفسها، مع قيام أمانة الصندوق الاستثماري والمكاتب الإقليمية والقطرية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتوفير الرقابة، وتوفير الدعم التقني عند الطلب.

٣ - وفي عام ٢٠١٣، كان لدى الصندوق الاستثماري أخصائي واحد في مجال الرصد والتقييم من أجل توفير الدعم التقني للمستفيدين من المنح في إعداد تقييمات مشاريعهم وإدارتها، بالإضافة إلى دعم احتياجات التقييم في أمانة الصندوق الاستثماري.

٤ - وفي عام ٢٠١٣، أطلق الصندوق الاستثماري النظام الإلكتروني الجديد لإدارة المنح. وتستخدم الجهات المستفيدة من المنح الآن النظام لإعداد وتقديم تقاريرها السنوية وتقاريرها المرحلية، مما يوفر بيانات رصد ممنهجة بدرجة أكبر لاستخدامها في التقييمات الخارجية النهائية. وقرب نهاية عام ٢٠١٣، بدأ الصندوق الاستثماري بوضع نموذج لبعثات الرصد من أجل توحيد أنماط جمع البيانات وتجميعها وتحليلها في ما بين مختلف مشاريع الجهات المتلقية للمنح.

(٥) لم يُبلِّغ الصندوق الاستثماري مجموع النفقات النهائية للتقييمات الثلاثة (التي قام بها كل من مجلس السكان في غواتيمالا، وفريق الأمم المتحدة القطري في بنما، وفريق الأمم المتحدة القطري في نيبال)، ويُنتظر أن يُقدّم الحاصلون على المنح هذه المعلومات في تقاريرهم المالية الختامية.

٥ - وكما في السنوات السابقة، ومن أجل تعزيز قدرات الجهات الحاصلة حديثاً على منح في مجالات أعمال البرمجة والرصد والتقييم القائمة على الأدلة، نفذ الصندوق الاستئماني حلقة عمل دامت خمسة أيام عن تنمية القدرات استفادت منها اثنتا عشرة منظمة من الجهات الحاصلة على منح. وركزت حلقة العمل على توفير التوجيه للشركاء بشأن أعمال التخطيط والرصد والتقييم القائمة على النتائج، وشملت دورتين محددتين لتدريب المشاركين على إعداد التقييم الخارجي للمشروع وتصميمه وإدارته.