

Distr.: General  
22 September 2020  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام 2020

15-16 أيلول/سبتمبر 2020

البند 6 من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

## سياسة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

### موجز

وُضعت سياسة التقييم المنقحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وفقاً لقرار المجلس التنفيذي 2/2016، وهي نتيجة استعراض خارجي استند إلى التقييمات الأخيرة لوظيفة التقييم ومشاورات مع أصحاب المصلحة. وتسترشد هذه السياسة بقرار الجمعية العامة 243/71 بشأن استعراض السياسات الشامل الذي يجري كل أربع سنوات، وبالخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021، وهي تتماشى مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام 2016.

وهي تحدد سياق سياسة تقييم مستكملة، والغرض من هذه السياسة، ومبادئ وإجراءات التقييم؛ وتبين الأدوار والمسؤوليات؛ وتقدم مبادئ ضمان الجودة؛ وتصف الإسهام في تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة، وترتيبات تنمية قدرات التقييم؛ وتسليط الضوء على الاحتياجات من الموارد المالية؛ وتختتم بمذكرة عن الاستعراض المقبل للسياسة.

ويود المجلس التنفيذي أن يقر سياسة التقييم المنقحة.

\* أُعيد إصدارها لأسباب فنية في 19 تشرين الثاني/نوفمبر 2021.



الرجاء إعادة استعمال الورق

191121 230920 20-12339 (A)



## المحتويات

## الصفحة

3	.....	أولا - مقدمة
3	.....	ثانيا - الغرض
4	.....	ثالثا - مبادئ التقييم
6	.....	رابعا - عملية التقييم
8	.....	خامسا - الأدوار والمسؤوليات
11	.....	سادسا - ضمان الجودة وتقييم الجودة
12	.....	سابعا - التقييم على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
12	.....	ثامنا - تنمية قدرات التقييم
13	.....	تاسعا - الموارد
13	.....	عاشرا - الاستعراض

## أولا - مقدمة

1 - تنظم السياسة المبينة في هذه الوثيقة وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وهي تضع إطارا لكفالة وجود وظيفة تقييم مستقلة توفر أدلة ذات مصداقية فيما يتعلق بأداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث النتائج المحققة في سبيل بلوغ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتحدد أيضا دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التقييم على نطاق المنظومة وفي تعزيز تقييمات مراعية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمتعها الكامل بحقوق الإنسان في منظومة الأمم المتحدة. وتطبق هذه السياسة على جميع المبادرات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والصناديق التي تديرها. وتدخل حيز النفاذ في 1 تشرين الأول/أكتوبر 2020 وتقرن بنظم لدعم تنفيذها.

2 - وأنشأت الجمعية العامة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بموجب قرارها 289/64 لكي "تقدم، [...]، في إطار مهام الدعم التي تتولاها في مجال وضع المعايير والأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها، التوجيه والدعم التقني إلى جميع الدول الأعضاء بمختلف مستوياتها في التنمية وفي جميع المناطق، وبناء على طلبها، في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحقوقها وتعميم مراعاة المنظور الجنساني". ودور هيئة الأمم المتحدة للمرأة هو أيضا دور قيادة وتنسيق وتعزيز للمساءلة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق مزيد من الفعالية في مسائل التنسيق والاتساق وتعميم مراعاة المنظور الجنساني.

## ثانيا - الغرض

3 - يشكل التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة وسيلة لدعم خطة تعميم مراعاة المنظور الجنساني والقواعد والمبادئ المبينة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومنهاج عمل بيجين، وأهداف التنمية المستدامة، واستنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها 2/1997 وقراره 5/2011، وسياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخطة العمل المقابلة لها على نطاق المنظومة 2.0.

4 - وبشكل أكثر تحديدا، يتمشى تنفيذ سياسة الهيئة للتقييم مع قرارات الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتقييم على نطاق المنظومة، وتنفيذ مؤشر أداء خطة العمل على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني.

5 - ويجري التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لثلاثة أغراض رئيسية متساوية من حيث الأهمية تدعم معا تحقيق النتائج بوجه عام. أولا، التقييم وسيلة لإظهار المساءلة أمام أصحاب المصلحة، بمن فيهم المرأة صاحبة الحق والمكلفة بمهام، في الإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج (على سبيل المثال، في سياق الهيئات الإدارية، والحكومات المانحة والشريكة، ووكالات الأمم المتحدة الشقيقة، والجهات المستفيدة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جميع أنحاء العالم). وثانيا، يقدم التقييم دليلا ذا مصداقية يمكن الاعتماد عليه لاتخاذ القرارات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تحسين النتائج. وثالثا، يقدم التقييم دروسا مستفادة هامة بشأن العمل المعياري والتنفيذي والتنسيقي في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تصبّ في قاعدة المعارف القائمة، بما في ذلك المعرفة بكيفية تحقيق قدر أكبر من الاتساق بين العمل المعياري والعمل التنفيذي في هذين المجالين.

## ثالثاً - مبادئ التقييم

6 - تؤيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعريف التقييم<sup>(1)</sup> الذي وضعه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وتدمج بصورة مباشرة المبادئ المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمتعها الكامل بحقوق الإنسان. ويُعرّف التقييم في الهيئة بأنه عملية تقييم منهجية ونزيهة توفر معلومات قائمة على الأدلة تتسم بأنها ذات مصداقية ويمكن الاعتماد عليها بخصوص مدى ما نتج عن التدخلات من إحراز تقدم (أو عدم إحراز تقدم) نحو تحقيق النتائج المقصودة و/أو غير المقصودة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والتقييم، بوصفه عملية في حد ذاتها، هو أيضاً وسيلة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال إدماج المساواة بين الجنسين والأبعاد المتصلة بحقوق الإنسان في نُهج التقييم وأساليبه وعملياته واستخدامه. وبناء على ذلك، لا يمثل التقييم محركاً هاماً للتغيير الإيجابي نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فحسب، بل إن في الطريقة التي تجري بها عملية التقييم نفسها تمكينا لأصحاب المصلحة المعنيين.

7 - وبشكل أكثر تحديداً، تتناول التقييمات المراعية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقييم ما إذا كانت التدخلات قد:

(أ) استرشدت بالأطر المعيارية الدولية (الوطنية والإقليمية) ذات الصلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمتعها الكامل بحقوق الإنسان، والولايات والأهداف التنظيمية على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

(ب) حللت وعالجت الهياكل التي تسهم في أوجه عدم المساواة التي يعاني منها النساء والرجال والفتيات والفتيان، ولا سيما أولئك الذين يعانون من الإقصاء بأشكال متعددة؛

(ج) حققت زيادة المشاركة والشمولية إلى أقصى حد (فيما يتعلق بأصحاب الحقوق والمكلفين بمهام) في عمليات التخطيط والتصميم والتنفيذ وصنع القرار التي يضطلعون بها؛

(د) سعت لإيجاد فرص لتحقيق نتائج مستدامة من خلال تمكين المرأة وأصحاب الحقوق والمكلفين بمهام وبناء قدراتهم؛

(هـ) أسهمت في تحقيق أهداف قصيرة الأجل ومتوسطة الأجل وطويلة الأجل (أو عدم تحقيقها) من خلال دراسة سلاسل النتائج والعمليات والعوامل الظرفية والعلاقات السببية باستخدام نهج قائم على المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان.

(1) التقييم هو عملية منهجية ونزيهة قدر الإمكان لتقييم نشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قضية أو قطاع أو مجال تنفيذي أو أداء مؤسسي. ويحل التقييم مستوى تحقيق كل من النتائج المتوقعة وغير المتوقعة عن طريق دراسة سلسلة النتائج والعمليات والعوامل الظرفية والعلاقات السببية باستخدام معايير مناسبة، مثل الأهمية والفعالية والكفاءة والأثر والاستدامة. وينبغي أن يوفر التقييم معلومات موثوقة ومفيدة وقائمة على أدلة، تسمح بإدماج ما تضمنه من نتائج وتوصيات ودروس مستفادة في الوقت المناسب في عمليات صنع القرار لدى المؤسسات وأصحاب المصلحة. والغرض من التقييم هو تعزيز المساءلة والتعلم. ويهدف التقييم إلى فهم الأسباب وراء تحقيق النتائج المقصودة وغير المقصودة - ومدى تحقيقها - وتحليل الآثار المترتبة على النتائج. ويمكن أن يُسترد بالتقييم في التخطيط والبرمجة والميزنة والتنفيذ والإبلاغ، ويمكن أن يسهم في وضع السياسات القائمة على الأدلة، وتحقيق فعالية التنمية والفعالية التنظيمية.

8 - ويُسترشد في تخطيط التقييم وإجرائه ومتابعته بعدد من المبادئ، لكفالة أن تعكس جميع عمليات التقييم ما يلي: (أ) تكامل الولاية المعيارية والتنفيذية والتنسيقية المنوطة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها كيانا داخل منظومة الأمم المتحدة؛ (ب) التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتقييم المراعي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمتعها الكامل بحقوق الإنسان؛ (ج) المواءمة مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وما وضعه من مبادئ توجيهية أخلاقية وأدوات<sup>(2)</sup>. وينبغي أن ينفذ التقييم الذي يجري في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالمبادئ التالية:

(أ) المسؤولية الوطنية - ينبغي تخطيط التقييم وإجرائه بما يعزز المسؤولية والقيادة الوطنيتين لعمليات التقييم من جانب كل من أصحاب الحقوق والمكلفين بمهام. ولهذا الغرض، ينبغي أن يساعد التقييم على دعم تنمية القدرة على إجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني.

(ب) التنسيق والاتساق في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ينبغي إجراء التقييمات على نطاق المنظومة وبالاشتراك مع وكالات الأمم المتحدة الشقيقة، كلما أمكن، بوصفها وسيلة لتعزيز التنسيق والاتساق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي أن تنظر التقييمات بانتظام في كيفية تحسين التنسيق والاتساق بخصوص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما فيما يتصل بالعمل المعياري والتنفيذي في هذين المجالين.

(ج) الابتكار - ينبغي أن تسعى التقييمات إلى تحديد وإبراز الابتكارات في العمل الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي لها أيضا أن تطبق نهجا وأساليب تقييم مبتكرة تنطوي على إمكانية تحقيق فهم أكمل للطبيعة المعقدة والطويلة الأجل لتحقيق النتائج في تلك المجالات.

(د) العدالة في علاقات السلطة والتمكين - ينبغي إجراء التقييمات على أساس فهم علاقات السلطة التي تتحدد وفقا للسياق والتي تؤثر على المساواة بين الجنسين. وينبغي أن تسعى العملية إلى تمكين المرأة، ومن هم أشد تخلفا عن الركب، بما في ذلك النساء ذوات الإعاقة والنساء اللاتي يعانين من التهميش.

(هـ) المشاركة والشمول - ينبغي أن تكفل عمليات التقييم مشاركة أصحاب المصلحة على نحو يشمل جميع الفئات المعنية، بالنظر إلى موضوع التقييم المطروح. وعلى وجه الخصوص، ينبغي إجراء التحليل المتعلق بأصحاب المصلحة والتخطيط له بما يراعي تخصيص المزيد من الوقت والموارد للسماح بمشاركة جميع أصحاب المصلحة، ولا سيما النساء اللاتي يواجهن عقبات أمام المشاركة.

(و) الاستقلالية والحياد - تُجرى التقييمات بصورة مستقلة عن المهام الإدارية من أجل ضمان أن تكون عملياتها ونتائجها ذات مصداقية وبعيدة عن التأثير غير المشروع. وينبغي أن يبدي المقيّمون حيادهم وأن يكونوا بعيدين عن أي تضارب مصالح أو تحيز. وينبغي أن يتاح لهم الاطلاع بحرية تامة على المعلومات المتعلقة بالمواضيع التي يقيمونها.

(2) تشمل إدماج المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في التقييم - التوجيهات والتحليلات والممارسات الجيدة في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتوجيهات المتعلقة بتقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد المؤسسي.

(ز) الشفافية - ينبغي إجراء التقييمات بطريقة شفافة وتشارورية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وينبغي أن تتاح للجمهور إمكانية الاطلاع على خطط التقييم واختصاصاته وتقاريره من أجل تعزيز شفافية هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالكفاءة والالتزام بالإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج.

(ح) الجودة والمصادقية - ينبغي إجراء التقييمات بطريقة منهجية، مع تطبيق نهج وأساليب سليمة لضمان جودة ومصادقية النتائج والتوصيات والدروس المستفادة. وينبغي أن تكون التقارير كاملة ومتوازنة. وستدم آلية لضمان الجودة المقيمين ومديري التقييم في هذا الصدد.

(ط) وجود النية واستخدام التقييم - ينبغي أن يبين التخطيط للتقييمات وجود نية واضحة فيما يتعلق بغرض واستخدام النتائج (أي الاستنتاجات الوقائية) ونتائج التقييم لتحسين عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة استناداً إلى الاحتياجات الاستراتيجية و/أو البرنامجية التي جرى تحديدها في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو في منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(ي) الأخلاقيات - ينبغي للمقيمين أن يتقيدوا بالنزاهة المهنية وأن يلتزموا بما وضعه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من مبادئ توجيهية أخلاقية ومهنية لإجراء التقييم في منظومة الأمم المتحدة. ويجب على المقيمين أن يتصرفوا بحساسية ثقافية وأن يولوا اهتماماً خاصاً للبروتوكولات ومدونات القواعد والتوصيات التي قد تكون مهمة لتعاملاتهم مع المرأة.

## رابعاً - عملية التقييم

### التخطيط

9 - تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصورة منهجية بتخطيط التقييمات ووضع ميزانياتها من خلال عملية تجرى كل أربع سنوات وتشمل خطة تقييم مؤسسي. ويجري استعراض خطة التقييم المؤسسي وتحديثها دورياً لتعكس الأولويات الناشئة والسياق واحتياجات التعلم في المؤسسة. وتوضع خطط تقييم لا مركزي في سياق إعداد المذكرة الاستراتيجية على الصعيدين الإقليمي والقطري وكذلك خلال عمليات وضع خطة العمل السنوية وتصميم المشاريع. ويجري تخطيط التقييم بعد وضع معايير التغطية بشكل منفصل عن هذه الوثيقة السياساتية.

### التنفيذ

10 - تتنظر التقييمات في العمل التنفيذي الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، وأعمال الدعم التي تضطلع بها الهيئة في مجال وضع المعايير، ودورها التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة. وينبغي لجميع التقييمات أن تتيم الاتساق بين العمل المعياري والتنفيذي.

11 - وتقدم تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة أدلة على العمليات المستخدمة والنتائج المحققة على مستويات النواتج والنتائج والأثر؛ وتسلط الضوء على الصلات الضمنية في الدور الفريد الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث العمل الذي تضطلع به في مجال التنفيذ والدعم المعياري والتنسيق؛ وتكشف العوامل والطرائق التي تسهل أو تعوق تحقيق النتائج. وتتبع هذه التقييمات نهجاً مبتكرة وأساليب مختلفة لتسهيل الضوء على المسارات التي ينبغي اتباعها في عملية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، وهي عملية كثيراً ما تكون معقدة وغير خطية وطويلة الأجل.

12 - وتنقسم تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى فئتين رئيسيتين:

(أ) *التقييمات المستقلة*، وهي تقييمات مؤسسية واستراتيجية (مثل تقييمات الحافظة القطرية والتقييمات الإقليمية) تتسم بأنها مستقلة وذات أهمية استراتيجية، تجربها دائرة التقييم المستقل بدعم من مقيمين خارجيين عند الاقتضاء. وتستخدم لتقييم المسائل ذات الأهمية المؤسسية والاستراتيجية المتعلقة بفعالية التنمية والأداء التنظيمي والاتساق المعياري والتنفيذي؛

(ب) *التقييمات اللامركزية*، التي يجريها مقيّمون خارجيون مستقلون وتديرها المكاتب البرنامجية. وهي تجري بالتشاور أو بالشراكة مع أصحاب المصلحة الوطنيين ووكالات الأمم المتحدة، قدر الإمكان. وتستخدم التقييمات اللامركزية لتقييم المسائل ذات الأهمية على الصعيد البرنامجي، وتؤدي دورا حاسما في الإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج. وتشكل مدخلات رئيسية للتقييمات المؤسسية وتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.

13 - وتتاول التقييمات المستقلة واللامركزية التي تُجرىها هيئة الأمم المتحدة للمرأة العمل الذي تضطلع به الهيئة في مجال التنفيذ والتنسيق والدعم في مجال وضع المعايير، وذلك من خلال تقييم الاستراتيجيات/السياسات، والتقييم التنظيمي والمواضيعي والإقليمي والقطري والبرنامجي. ويجري أيضا تشجيع التقييم المشترك.

14 - وتُجرى التقييمات المستقلة واللامركزية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال مراحل مختلفة من دورة حياة البرنامج، وتشمل تقدير قابلية التقييم، وتقييم منتصف المدة، والتقييم النهائي، واستعراض التقييم.

#### الاستخدام

15 - تستخدم نتائج التقييم وتوصياته والدروس المستفادة منه لتحسين الأداء التنظيمي والأداء على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولتحسين الاتساق بين العمل المعياري والتنفيذي المضطلع به في هذين المجالين. وبشكل أكثر تحديدا، يوفر التقييم مدخلات رئيسية من أجل ما يلي:

(أ) قيام الهيئات الحكومية الدولية مثل لجنة وضع المرأة بتتقيح المعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

(ب) تقديم الدعم للدور الذي يضطلع به المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الرقابة والاعتماد؛

(ج) تخطيط وتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم ما يلي:

1' خطط هيئة الأمم المتحدة للمرأة وسياساتها واستراتيجياتها وبرامجها/مشاريعها؛

2' إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة؛

3' المبادرات الرامية إلى دعم تنفيذ إصلاح الأمم المتحدة واستراتيجياتها الرامية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين؛

4' السياسات وخطط العمل والبرامج على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛

5' الخطط والسياسات والأهداف الدولية والإقليمية والوطنية؛

6' تعزيز آليات التنسيق على نطاق المنظومة من أجل المساواة بين الجنسين؛

- 7' عمليات التقييم على نطاق المنظومة؛  
 8' وضع نُهج ومنهجيات تقييم مراعية للمنظور الجنساني؛  
 9' إدارة المعارف ومبادرات البحث.

### النشر والإفصاح

16 - تثبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التزامها بالمساءلة العامة وتبادل المعارف من خلال الإفصاح عن جميع خطط التقييم، واختصاصات التقييم المستقل، والتقارير النهائية، وردود/خطط عمل الإدارة، وذلك من خلال نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي الذي تعتمد عليه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وهو نظام مركزي قائم على شبكة الإنترنت ومتاح للجمهور.

17 - وتُنشر خطط التقييم في غضون شهر واحد من الموافقة عليها. وتُنشر أيضا اختصاصات التقييم والتقارير وردود الإدارة وخطط عملها؛ ويجري الإفصاح عن تقارير التقييم النهائية بالتزامن مع ردود الإدارة وخطط عملها المقابلة. ويُعلن عن منتجات نشر التقييم عند وضعها في صيغتها النهائية.

18 - وتدرك هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن الإفصاح من خلال نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي لا يكفي في حد ذاته لتعزيز استخدام المعلومات التقييمية، كما أنه لا يكفي لضمان إتاحة المعلومات أمام طائفة واسعة من أصحاب المصلحة. ولذلك، توضع استراتيجيات نشر لجميع التقييمات المستقلة وتخصص الموارد اللازمة لها. وتسعى إلى التصدي للعقبات، ولا سيما أمام المرأة، وهي موجهة نحو تعزيز الاستخدام ودعم الأدلة التقييمية من خلال ما يلي:

- (أ) استخدام نتائج التقييم في الحوكمة المؤسسية، بما في ذلك من جانب الإدارة التنفيذية والإدارة العليا؛  
 (ب) إعداد منتجات معرفية مصممة حسب الطلب؛  
 (ج) استخدام أساليب نشر مبتكرة.

### خامسا - الأدوار والمسؤوليات

19 - تقع على عاتق جميع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة مسؤولية التقيد بمبادئ هذه السياسة وتعزيز ثقافة التقييم المراعية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تمتعها الكامل بحقوق الإنسان في سياق دور كل منهم، سواء داخل الهيئة أو في منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقا.

20 - ويوافق المجلس التنفيذي على سياسة التقييم ويطلع على خطط التقييم المؤسسية والتقييمات المؤسسية وردود الإدارة المقابلة. ويجري إطلاعه على حالة وتنفيذ خطط التقييم المؤسسية واللامركزية على حد سواء وردود الإدارة وخطط عملها من خلال تقرير التقييم السنوي الذي تعده دائرة التقييم المستقل. ويجوز للمجلس التنفيذي أيضا أن يطلب إجراء تقييم مؤسسي، بما في ذلك إجراء تقييمات مشتركة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وبشكل أكثر تحديدا، فإن المجلس التنفيذي:

- (أ) يستعرض خطة التقييم المؤسسي ويناقشها

(ب) يناقش النتائج الرئيسية للقييمات المؤسسية وينظر في آثارها على الإدارة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

(ج) يُبلّغ بنتائج وتوصيات التقييم الاستراتيجي عند ممارسة وظيفتي الرقابة والاعتماد اللتين يضطلع بهما فيما يتعلق بسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستراتيجياتها

21 - وبالإضافة إلى ذلك، يجوز للمجلس التنفيذي أن ينشئ أفرقة عاملة مخصصة لمناقشة نتائج التقييم. وعلاوة على ذلك، يجوز لأعضاء المجلس التنفيذي من الأفراد المشاركة في الأفرقة المرجعية للقييمات المستقلة ذات الصلة.

22 - ويمكن للجنة وضع المرأة وغيرها من الهيئات الحكومية الدولية أن تنظر في نتائج تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتوصياتها والدروس المستفادة منها عند إصدار السياسات.

23 - وتتولى منصب المديرة التنفيذية (المدير التنفيذي) شخصية تكون مسؤولة عن نتائج هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتكون النصير الرئيسي للتقييم داخل الهيئة. وتوفر الإرادة السياسية والبيئة المؤاتية لتعزيز ثقافة التقييم. وتكون هذه الشخصية مسؤولة عن الحفاظ على استقلالية دائرة التقييم المستقل من خلال تعيين رئيسة/مديرة (رئيس/مدير) من ذوي الكفاءة للتقييم وكفالة تزويد المكتب بما يكفي من الموظفين والموارد للاضطلاع بدوره في تقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتنسيق التقييمات على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتوافق الشخصية التي تشغل هذا المنصب على خطة التقييم المؤسسي وتكون مسؤولة عن كفالة إعداد وتنفيذ ردود الإدارة وخطط عملها المقابلة للتقييمات المؤسسية وعن عرضها على المجلس التنفيذي. وهي تتحمل، من خلال نائبات ونواب المديرة التنفيذية (المدير التنفيذي)، المسؤولية النهائية، عن تنفيذ خطط التقييم اللامركزي وتوفير الموارد لها واستخدام نتائج التقييم وتوصياته ودروسه من خلال ردود الإدارة وخطط عملها.

24 - ودائرة التقييم المستقل هي الجهة الراعية لوظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهي مسؤولة مباشرة أمام المدير التنفيذي، وتقدم التقرير السنوي عن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المجلس التنفيذي. وأهدافها الرئيسية هي:

(أ) إنشاء نظم تقييم مؤسسية فعالة وتنفيذها

(ب) تعزيز نظم التقييم اللامركزي

(ج) قيادة تنسيق جهود التقييم المراعي للمنظور الجنساني في الأمم المتحدة

(د) تعزيز الابتكار وتوليد المعارف فيما يتعلق بالسبل الناجحة لتعزيز المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال بناء القدرات الوطنية في مجال التقييم

(هـ) العمل من أجل كفالة استخدام نتائج التقييم في عمليات حوكمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وعرضها على مديري البرامج واستخدامهم لها في أدائهم لعملهم.

25 - ويتم تعيين رئيسة/مديرة (رئيس/مدير) من ذوي الكفاءة لقيادة دائرة التقييم المستقل، تكون لها (له) سلطة تقديم التقارير مباشرة إلى المديرية التنفيذية (المدير التنفيذي) وتقديم تقرير التقييم السنوي إلى المجلس التنفيذي. ومن يشغل هذا المنصب يتحمل المسؤولية النهائية عن كفالة استيفاء دائرة التقييم المستقل للمعايير

المهنية الرفيعة في وضع وتنفيذ خطة عملها وخطة التقييم المؤسسي. ويتولى أيضا مسؤولية تعيين رئيسة (رئيس) التقييم، لتولي مهام إدارة دائرة التقييم المستقل، بما في ذلك الميزانية وتعيين موظفيها، تحت الإشراف العام للرئيسة/المديرة (الرئيس/المدير). ويجب أن يستوفي كل من الرئيسة/المديرة (الرئيس/المدير) ورئيسة (رئيس) التقييم الكفاءات الأساسية للمقيمين التي حددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وأن يتقيدا بالقواعد والمعايير التي وضعها الفريق، والمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم التي أعدها، ومدونة قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة الصادرة عنه. وهما يقودان تنسيق جهود التقييم المراعي للمنظور الجنساني في الأمم المتحدة.

26 - ويتلقى من يشغل وظيفة رئيسة (رئيس) التقييم الدعم في تنفيذ خطة عمل دائرة التقييم المستقل من قبل أخصائي التقييم ومحلي التقييم وأخصائي التقييم الإقليميين الذين يقدمون تقاريرهم إليها (إليه) مباشرة، والذين يستوفون الكفاءات الأساسية للمقيمين التي حددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ويلتزمون بالقواعد والمعايير التي وضعها الفريق، والمبادئ التوجيهية الأخلاقية التي أعدها، ومدونة قواعد التقييم الصادرة عنه.

27 - وعلى وجه الخصوص، يقوم أخصائيو التقييم الإقليميون، الذين يعتبرون مسؤولين من الناحية الوظيفية والإدارية أمام رئيسة (رئيس) التقييم، والموجودون في المكاتب الإقليمية، بإجراء تقييمات مستقلة وإدارة التقييمات اللامركزية الاستراتيجية على الصعيدين الإقليمي والقطري، مما يعزز استقلالية العمليات. وسيتيح عملهم أيضا تبادلا أكثر تعاضدا بين نظم التقييم المؤسسية ونظم التقييم اللامركزية عن طريق دعم تنفيذ سياسات واستراتيجيات التقييم في منطقة وجود كل منهم من خلال صياغة استراتيجيات إقليمية. وبالإضافة إلى ذلك، يدعم هؤلاء الأخصائيون تنمية قدرات موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهدف إدارة التقييمات اللامركزية وتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وغير ذلك من عمليات التقييم المشتركة من منظور جنساني.

28 - وتقوم اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة باستعراض عمل المديرية التنفيذية (المدير التنفيذي) وتقديم المشورة لمن يشغل هذا المنصب بشأن ما يلي: '1' سياسة التقييم الشاملة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ '2' الاستراتيجية وخطة التقييم وخطة العمل السنوية فيما يتصل بسياسة التقييم التي تنتهجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ '3' المسائل ذات الصلة الواردة في تقارير التقييم بغية زيادة اهتمام الإدارة بهذه المسائل؛ '4' نظام ضمان الجودة لوظيفة التقييم، بما في ذلك التقييمات الداخلية والخارجية؛ '5' حالة تنفيذ الإدارة لتوصيات التقييم. وتقدم اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تقارير سنوية إلى المجلس التنفيذي بشأن أعمالها والمشورة المقدمة بشأن مسائل التقييم.

29 - ويقوم موظفو الإدارة العليا (نواب المدير التنفيذي، ومديرو الشعب، والمديرون الإقليميون، والممثلون القطريون) بدور رائد في استخدام جميع التقييمات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويضمنون توفير القدرات المالية والبشرية الكافية للتقييم اللامركزي لكفالة فعالية وكفاءة وظيفة التقييم. وهم مسؤولون عن تهيئة بيئة مؤاتية لتعزيز ثقافة التقييم في المنطقة الواقعة ضمن اختصاصهم. ويقومون بتوفير الظروف والموارد اللازمة لضمان قابلية تقييم إجراءات التدخل، بما في ذلك تصميم الجودة ورصدها، ونظم الإبلاغ والتوثيق. وهم مسؤولون عن استخدام النتائج والتوصيات والدروس المستفادة الناتجة عن التقييمات التي أجريت بتكليف من مكاتبهم، وعن سائر التقييمات المؤسسية أو التقييمات ذات الصلة. وعلى نحو أكثر تحديدا:

(أ) تعين الإدارة العليا جهات تنسيق للرصد والتقييم ومنظمي مهام التقييم قبل مرحلة الإعداد لجميع التقييمات اللامركزية.

(ب) الإدارة العليا مسؤولة عن وضع وتنفيذ ورصد ردود الإدارة وخطط عملها المقابلة للتقييمات اللامركزية التي طلبتها مكاتبها، وعن الإبلاغ عن حالتها من خلال نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي.

(ج) يضطلع المديرون الإقليميون بدور رقابي فيما يتعلق بالتقييمات اللامركزية في منطقتهم، وهم مسؤولون عن كفاءة توفير ما يكفي من الموظفين والكفاءات للاضطلاع بأدوار التقييم، بما في ذلك التعيين الإلزامي لأخصائيي الرصد والتقييم أو تعيين جهات تنسيق للرصد والتقييم.

30 - ومن أجل تنفيذ خطط التقييم وإدارة التقييمات، يقوم الأخصائيون/جهات التنسيق في مجال الرصد والتقييم بتنسيق ودعم جميع الأعمال المتصلة بالتقييم التي يقوم بها المكتب البرنامجي وإبلاغ المعلومات عنها. وبالإضافة إلى ذلك، يتولى منظمو مهام التقييم مسؤولية دعم الإدارة العامة لفرادى عمليات التقييم، بما في ذلك ضمان المشاركة العامة لأصحاب المصلحة.

31 - ويقدم قسم الموارد البشرية وقسم المشتريات الدعم بما يكفل أن تتضمن العقود الفردية أو المؤسسية المبرمة مع مقيمين خارجيين نسحا موقعة من مدونة قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

32 - وسيجري تعزيز الأدوار والمسؤوليات المبينة أعلاه من خلال نظام للإدماج في خطط العمل الفردية والمكتبية، ورسميا من خلال نظام تقييم الأداء.

## سادسا - ضمان الجودة وتقييم الجودة

33 - تقوم دائرة التقييم المستقل بوضع وتعهد آليات لضمان جودة التقييم من أجل مواصلة تحسين وتعزيز جودة ومصداقية منتجات وعمليات التقييم المؤسسي واللامركزي للهيئة. ويستند نظام ضمان الجودة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى القواعد والمعايير التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم التي أعدها الفريق، ومدونة قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة الصادرة عنه، وجميع الوثائق التوجيهية ذات الصلة التي أعدها.

34 - وتشمل العناصر الرئيسية لآلية ضمان الجودة ما يلي: (أ) تتبع عمليات التقييم؛ (ب) دعم كبار المديرين في إعداد ردود الإدارة على التقييمات؛ (ج) دعم رصد خطط العمل الواردة في ردود الإدارة على التقييمات؛ (د) توفير التوجيهات والأدوات اللازمة لإجراء التقييمات وإدارتها؛ (هـ) اعتماد اختصاصات تقييمات الحافظة الإقليمية والقطرية؛ (و) وضع معايير للجودة على نطاق المنظمة لتقييم تقارير التقييم؛ (ز) التقييم الخارجي لجودة تقارير التقييم بتكليف من دائرة التقييم المستقل. وتوجز نتائج الأنشطة الرئيسية لضمان الجودة كل سنة في التقرير السنوي عن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## سابعا - التقييم على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

35 - كان إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وولايتها استجابة مباشرة من الدول الأعضاء لتعزيز برنامج إصلاح الأمم المتحدة من أجل تحقيق الاتساق على نطاق المنظومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور أساسي في دعم تقييم التقدم المحرز على صعيد الوفاء بالتزامات منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وخطة العمل المتصلة بها على نطاق المنظومة. وتدعم الهيئة الامتثال لمؤشر أداء الخطة والإبلاغ عنه فيما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني.

36 - وتعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاتساق والتنسيق والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال إجراء التقييم والتقييم المشترك على نطاق المنظومة عن طريق ما يلي:

- (أ) الإسهام بنشاط في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وفي أفرقة التقييم الإقليمية والقطرية
- (ب) تعزيز مبادرات التقييم المشترك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمساءلة على نطاق المنظومة على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري
- (ج) دعم قدرات التقييم المراعي للمنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة
- (د) بناء معارف قائمة على الأدلة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

37 - وعلى نحو أكثر تحديدا، يُستخدم التقييم على نطاق المنظومة على الصعيد العالمي لاستكشاف التحديات المحددة التي تعوق تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة؛ ولدعم إصلاح الأمم المتحدة وتحقيق خطة عام 2030. وبالإضافة إلى ذلك، ستعزز المكاتب الإقليمية والقطرية التنسيق في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن منظومة الأمم المتحدة من خلال المشاركة في التقييم المشترك، وتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، والتقييمات المنفذة لدعم إصلاح الأمم المتحدة ومجالات التغيير ذات الأولوية فيه، وأي عملية تقييم ذات صلة تتخذ على نطاق المنظومة على الصعيد الإقليمي أو القطري.

## ثامنا - تنمية قدرات التقييم

38 - تدعم دائرة التقييم المستقل تعزيز قدرات التقييم على نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتعزز أيضا قدرات التقييم في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني في جميع مؤسسات الأمم المتحدة.

39 - ويمثل تطوير قدرات التقييم الوطنية أداة هامة للمساعدة على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتسعى الهيئة إلى دعم تنمية القدرات الوطنية في عمليات التقييم ذات الصلة. ويمكن تعزيز الشراكات في مجال تنمية قدرات التقييم لدعم قدرات الحكومات ورابطات وشبكات التقييم الوطنية والإقليمية فيما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني.

40 - وتتضمن استراتيجية التقييم العالمية مبادئ لتعزيز قدرات التقييم الوطنية لنظم الرصد والتقييم المراعية للمنظور الجنساني.

## تاسعا - الموارد

41 - من أجل كفاءة وجود نظام تقييمات عالية الجودة، ينبغي أن تخصص الموارد لوظيفة التقييم على نحوٍ كافٍ ويمكن التنبؤ به. وتخصص هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما بين 2 و 3 في المائة من مجموع نفقاتها البرنامجية لوظيفة التقييم. وتستند قرارات تخصيص الموارد للتقييمات، في المكاتب القطرية والإقليمية، إلى خطة التقييم القطرية والإقليمية المحددة التكاليف.

## عاشرا - الاستعراض

42 - يجرى استعراض مستقل وخارجي لتنفيذ سياسة التقييم كل خمس سنوات على الأقل.