

Distr.: General  
17 April 2023  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2023

19-21 حزيران/يونيه 2023

البند 4 من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

## تقرير عن وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2022

موجز

يقدم هذا التقرير نظرة عامة على أداء وظيفة التقييم التي اضطلعت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستويين المركزي واللامركزي في عام 2022. ويعكس الأفكار الرئيسية المستمدة من التقييمات المؤسسية المستقلة والتقييمات الاستراتيجية المنجزة، ويستعرض مؤشرات الأداء الرئيسية لوظيفة التقييم، ويسلط الضوء على جهود الدعوة المضطلع بها لتعزيز إجراء تقييم مراعٍ للمنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة وبناء القدرات الوطنية في مجال التقييم. ويبين التقرير أيضا بإيجاز برنامج عمل دائرة التقييم المستقل وميزانيتها لعام 2023.

وقد يرغب المجلس التنفيذي في القيام بما يلي: '1' أن يحيط علما بالتقرير المتعلق بوظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2022، وبرنامج عمل دائرة التقييم المستقل وميزانيتها لعام 2023؛ و '2' أن يقر بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تضطلع بوظيفة تقييم مستقلة وذات مصداقية وقيّمة، وتسهم في مبادرات التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة وفي تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ و '3' أن تعرب عن الدعم المستمر لتعزيز وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستخدام عمليات التقييم، بما يتماشى مع الاستراتيجية العالمية للتقييم التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبخطة التقييم المؤسسي للفترة 2022-2025.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## أولا - مقدمة

1 - في عام 2022، شهد المشهد العالمي تحديات كبيرة، من بينها جائحة كوفيد-19 وتغير المناخ والكوارث الطبيعية وعدم الاستقرار السياسي والنزاعات في العديد من المناطق، وكلها ساهمت في أزمات اجتماعية واقتصادية واسعة النطاق. واستجابة لهذه التحديات، استفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خبرتها في المسائل الجنسانية، وتعاونت مع منظومة الأمم المتحدة الأوسع. ولتعزيز التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، استفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من وظيفتها للتقييم في تعزيز التعلم القائم على الأدلة والتحسين المستمر. وقامت دائرة التقييم المستقل التابعة لشعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، بما تؤديه من دور حاسم في قيادة وظيفة التقييم ومبادرات التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بتقديم الدعم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025 وذلك من خلال توليد رؤى تسترشد بها الهيئة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتعزيز التعلم في إطار المؤسسة، ودفع عجلة التغيير من خلال الأدلة التقييمية.

2 - وتقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة باستخلاص الأدلة المتعلقة بالولاية المتكاملة للهيئة (المعيارية، والتنسيقية على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والتنفيذية) من خلال التقييمات المؤسسية واللامركزية المستقلة. وفي عام 2022، زادت دائرة التقييم المستقل جهودها لإجراء تقييمات استراتيجية مستقلة تتعلق بمجالات العمل الحاسمة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعلى وجه الخصوص، أتاحت التقييمات المؤسسية والإقليمية والمواضيعية وتقييمات الحوافز القطرية رؤى ودروسا تفوق التقييمات التي أجريت لفرادى البرامج والمشاريع. وُصّمت التقييمات التي تقودها دائرة التقييم المستقل لتقييم وفهم الأثر الأوسع نطاقا لعمل الهيئة، ودعم تطوير التخطيط والاستراتيجيات في المستقبل.

3 - وأدى إطلاق دورة الخطة الاستراتيجية الجديدة في عام 2022 إلى إعادة تنشيط عمليات مؤسسية متعددة، ذات ثقافة تقييم قوية وتقدير للأدلة التقييمية. وفي الوقت نفسه، أشارت مؤشرات الأداء الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالتقييم إلى الحاجة إلى تجديد الالتزام والدعم لتلبية الاهتمام والطلب المتزايدة على أنشطة التعلم والتقييم القائمة على الأدلة.

4 - ويقدم هذا التقرير، المكون من خمسة أجزاء '1' رؤى رئيسية لتحليل الفجوة في الأدلة الذي تقوده دائرة التقييم المستقل؛ و '2' لمحة عامة عن التقييمات المؤسسية؛ و '3' مخطط عام للتقييمات اللامركزية، بما في ذلك موجز للتقييمات الاستراتيجية المنجزة في عام 2022، و '4' استعراض لأداء وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النحو المستخلص من خلال النظام العالمي لمراقبة التقييم، و '5' النقاط البارزة لجهود الدعوة من أجل إجراء تقييم مراعي للمنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة وبناء القدرات الوطنية؛ و '6' استعراض أولي لبرنامج عمل دائرة التقييم المستقل وميزانياتها لعام 2023.

## ثانياً - تقييم الأدلة التقييمية: تحديد الفجوات وفرص التعلم في إطار المنظمة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

### تحليل لتحديد الفجوات في الأدلة

- 5 - كجزء من الجهود المتواصلة لتحسين نطاق شمول تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وحسن توقيتها ونوعيتها، أجرت دائرة التقييم المستقل تحليلاً لتحديد الفجوات في الأدلة استعرض الأدلة التقييمية القائمة، وحدد المجالات ذات الأهمية الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025. وشملت عينة التحليل 124 تقييماً عالي الجودة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أجريت بين أعوام 2018-2021 وتم ترميزها وتحليلها باستخدام برامجيات التحليل النوعي بالمقارنة بإطار الخطة الاستراتيجية.
- 6 - وخلص تحليل تحديد الفجوات في الأدلة إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنتجت مستوى مماثلاً من أدلة التقييم عبر المجالات المواضيعية الرئيسية للهيئة؛ غير أن المجال المواضيعي 4 وهو: المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني والحد من مخاطر الكوارث، كان أقلها تمثيلاً في الغالب. ونظراً لأن الكثير من الأدلة التقييمية القائمة تولدت عن عمل مواضيعي محدد أو على مستوى المشروع، فقد ظهرت فجوة واضحة في الأدلة المتعلقة بالتدخلات الشاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المنفذة من خلال مجالات النتائج النظمية. وأبرز التحليل أيضاً الحاجة إلى إجراء مزيد من التقييمات التطلعية لكي يسترشد بها إطار برمجة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجالات العمل الناشئة، من قبيل المبادرات المميزة التي استحدثت مؤخراً والمقترحة (مثل المبادرة المميزة بشأن تحويل اقتصاد الرعاية، والمبادرة المميزة بشأن تغير المناخ والقدرة على الصمود في مواجهة الكوارث). وفي المقابل، تم العثور على أدلة وافرة على مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جهود الاستجابة لكوفيد-19 والتعافي منه، التي تمثل فرصة جيدة لتجميع الجهود. وأخيراً، كشف تحليل تحديد الفجوات في الأدلة عن الحاجة إلى إجراء دراسة أكثر دقة لإدماج مبدأ عدم ترك أحد خلف الركب، ولإجراء تقييم أفضل لتقديم هيئة الأمم المتحدة للمرأة نحو تهيئة مكان عمل أكثر فعالية وتنوعاً وتمكيناً.

## ثالثاً - التقييمات المؤسسية

- 7 - عملت دائرة التقييم المستقل على إجراء سبعة تقييمات ودراسات مؤسسية لتقييم أثر الهيئة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويعرض القسم التالي الأفكار الرئيسية والدروس المستفادة المستمدة من التقييمات والدراسات المؤسسية.
- 8 - وأنجزت الدائرة التقييمات المؤسسية التالية:
- 1' التقييم المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتصل بالدعوة في مجال السياسات.
- 2' التقييم المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تنمية القدرات.
- 9 - وبالإضافة إلى ذلك، عملت الدائرة على إجراء التقييمات المؤسسية التالية وتقرير تجميعي واحد:
- 1' التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق النهوض بالقوانين والأطر والسياسات والشراكات المراعية للمنظور الجنساني
- 2' التقييم التكويني المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تغير المناخ

3' التقييم التكويني المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الإحصاءات والبيانات الجنسانية

4' التقرير التجميعي للتقييم المشترك على نطاق المنظومة للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأغذية العالمي

10 - وبالإضافة إلى ذلك، شرعت دائرة التقييم المستقل في إجراء تقييم تكويني مؤسسي للدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المجتمع المدني، الذي سيركز على تقييم متعمق للمنظور الإقليمي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع المجتمع المدني.

### التقييم المؤسسي لأعمال الدعوة لسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة

11 - تُمكن الولاية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الهيئة من الاضطلاع بدور في الدعوة للسياسات من خلال صياغة وتعزيز السياسات والتشريعات الحكومية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعد معارف هيئة الأمم المتحدة للمرأة، المستندة إلى الأدلة والموثوقة، أساسية لضمان تحقيق أثر مضاعف، وحشد الموارد، والتعامل مع أعمال الدعوة للسياسات بشكل كلي. بيد أن هناك فرصا متاحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لإحداث أثر أكبر من خلال تحديد أنشطة الدعوة للسياسات؛ وإعداد نهج متماسك للتخطيط والتنفيذ والرصد والإبلاغ؛ وعن طريق توضيح الهيكل التنظيمي لإقامة صلات أفضل للتنسيق والاتصال بين المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقُطرية. وأوصى التقييم بأن تستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خطتها الاستراتيجية لتحديد أولويات الدعوة للسياسات؛ وتعزيز هيكل الدعوة للسياسات والبيانات وتوليد المعارف ونظم الإدارة في الهيئة؛ وتعزيز علاقاتها مع الشركاء لدعم تغيير/تنفيذ السياسات. وقدم التقييم ست توصيات، قبلت الإدارة خمساً منها بالكامل وقبلت واحدة جزئياً.

### التقييم المؤسسي في مجال تنمية القدرات

12 - يمثل تقديم دعم لتنمية القدرات إلى الشركاء استراتيجية تدخل مركزية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويستخدم على نطاق واسع في جميع أنحاء المنظمة. وخلص التقييم إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستخدم مجموعة من ممارسات تنمية القدرات تحظى باعتراف من مختلف أصحاب المصلحة بأنها قيمة وضرورية على حد سواء. ومع ذلك، فإن وجود تعريف واضح وإطار ونهج على نطاق المنظمة لدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنمية القدرات يمكن أن يزيد من إمكانية مساهمة الهيئة في تحقيق النتائج. ووجد التقييم أيضاً أن الأفرقة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة كثيراً ما تشارك في أعمال تنمية القدرات بشكل مستقل، بأوجه تآزر محدودة بين المجالات المواضيعية. ويمكن تحسين الكفاءة العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في دعمها لتنمية القدرات عن طريق تعزيز التنسيق الداخلي والاتساق وتبادل المعارف. ويعد تأصيل ملكية زمام الأمور في تنمية القدرات أمراً أساسياً لضمان استدامة النتائج؛ لكن ملكية زمام الأمور كثيراً ما تتعرق نتيجة الطابع القصير الأجل للمبادرات والتمويل المحدود. وقدم التقييم أربع توصيات، قبلت الإدارة ثلاثاً منها بالكامل، وقبلت واحدة جزئياً.

### التقييمات المؤسسية الحاضرة للتغيير

13 - في عام 2022، واصلت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة استخدام الاستنتاجات والتوصيات الناتجة عن التقييمات المؤسسية في تعزيز سياساتها واستراتيجياتها وممارساتها البرنامجية لتشجيع التغيير. وفي ما يلي بعض الأمثلة المستقاة من التقييمات المؤسسية التي أجريت أخيراً.

#### التقييم المؤسسي للتنسيق الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منظومة الأمم المتحدة ودورها الأوسع نطاقاً في عقد الاجتماعات في سياق إنهاء العنف ضد المرأة

14 - تمشيا مع استجابة الإدارة للتقييم المؤسسي للتنسيق الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدور الأوسع نطاقاً لعقد الاجتماعات في مجال إنهاء العنف ضد المرأة، قادت الهيئة الجهود الرامية إلى ضمان الاتساق التقني والبرمجة الشاملة بشأن إنهاء العنف ضد المرأة من خلال مبادرات عالمية مشتركة، منها مبادرة تسليط الأضواء، والخدمات الأساسية، والمدن الآمنة، وجيل المساواة، وتحالفات العمل. ويسرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة العديد من الإجراءات التعاونية لمعالجة الدروس والتوصيات الرئيسية المستخلصة من هذا التقييم. وشمل ذلك تطوير 16 منتجاً مشتركاً بين الوكالات حيث تم تبادل المعايير والتوجيهات الدولية بشأن الوقاية والخدمات الأساسية وجمع البيانات حول إنهاء العنف ضد المرأة. وبالإضافة إلى ذلك، يسرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة العديد من مجالات التنسيق في منظومة الأمم المتحدة من خلال اجتماع لفريق خبراء حول التكنولوجيا، والمرحلة الثالثة من برنامج الأمم المتحدة العالمي المشترك بشأن الخدمات الأساسية، إلى جانب الجهود التي تبذلها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعنية بالتنسيق لوضع نهاية للتحرش الجنسي. واستفادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من ولايتها التنسيقية لمنظومة الأمم المتحدة في دعم تحقيق النتائج المتعلقة بالعنف ضد المرأة ورصدها والإبلاغ عنها بشكل منهجي. وتماشياً مع الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، أدرجت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مؤشراً مخصصاً لمتابعة عدد التحليلات القطرية المشتركة التي تتضمن قسماً مخصصاً للعنف ضد المرأة وتحليلاً له عبر القطاعات التي يغطيها إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة. وفي عام 2022، صممت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً مؤشرات جديدة للتنسيق على مستوى المنظومة لتتماشى مع عملية سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلق بالمساواة بين الجنسين في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة.

#### التقييم المؤسسي لنهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الابتكار

15 - استجابة للتقييم المؤسسي لنهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الابتكار، ركزت الهيئة على إظهار القيمة التي تضيفها إلى المجالين المعياري والتنسيقي في ما يتعلق بالتكنولوجيا والابتكار. وفي إطار التحضير للدورة السابعة والستين للجنة وضع المرأة، التي تتناول "الابتكار والتغيير التكنولوجي، والتعليم في العصر الرقمي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات" كموضوع ذي أولوية، عقدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة اجتماعاً لفريق الخبراء لمناقشة الاتجاهات الرئيسية، وتوافر البيانات والاحتياجات منها، وأفضل الممارسات والثغرات في استجابات السياسات. واستخدمت الهيئة مدخلات الدورة لإعداد توصيات تحويلية وواقعية وعملية المنحى من أجل تقرير الأمين العام عن الموضوع ذي الأولوية. وبدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أصدر ائتلاف العمل المعني بالتكنولوجيا والابتكار دعوةً لوضع المساواة بين الجنسين في صميم الاتفاق الرقمي العالمي وذلك في الجمعية العامة في أيلول/سبتمبر 2022، وأوصى

بمعالجة الأبعاد الجنسانية لعدم المساواة الرقمية، ودمج المنظور الجنساني في التكنولوجيات الرقمية، وبناء منظومات شاملة للجميع للابتكار، وجعل الحيز الرقمي آمناً.

### رؤى التقييم كدليل رئيسي لتوجيه القرارات

16 - تواصل دائرة التقييم المستقل تعزيز قيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإدماج نتائج التقييم في عمليات التخطيط وصنع القرار المؤسسي في الهيئة. وتواظب دائرة التقييم المستقل على التواصل المنتظم مع فريق الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ولجان استعراض الأعمال لتوجيه الاحتياجات والأولويات الاستراتيجية للهيئة. وتضطلع دائرة التقييم المستقل أيضاً بدور نشط في عمليات الاستعراض الفني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث تقدم مدخلات بشأن المذكرة الاستراتيجية وإلى لجان تقييم المشاريع على الصعيدين الإقليمي والعالمي. فعلى سبيل المثال، تعاونت دائرة التقييم المستقل، في عام 2022، مع وحدة التخطيط الاستراتيجي التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لمراجعة وتحديث حزمة تطوير المذكرة الاستراتيجية بحيث تستمر التقييمات وتُسندَم كجزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية المتعددة السنوات للهيئة.

## رابعاً - التقييمات اللامركزية

17 - تتسم غالبية التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة باللامركزية، أي تديرها وحدات العمل ذات الصلة على المستوى الإقليمي أو القطري أو على مستوى المقر، وتتلقى المشورة الفنية والدعم في مجال ضمان الجودة من دائرة التقييم المستقل. ويمكن أيضاً أن تقود دائرة التقييم المستقل و/أو تدعم التقييمات المواضيعية والبرنامجية الإقليمية وتقييمات الحوافز القطرية. وتُستخدم النتائج المستخلصة من التقييمات اللامركزية في تكملة التقييمات المؤسسية وإدراج دروس بشأن نتائج الهيئة وأدائها على الصعيدين الإقليمي والقطري.

18 - وفي عام 2022، أُنجزت ثمانية تقييمات للحوافز القطرية (بوليفيا\*، والبرازيل\*، وتنزانيا، وزمبابوي، ومصر\*، وملاوي، ومولدوفا\*، ونيبال\*) وشرع في خمسة تقييمات للحوافز القطرية (الأردن\*، وإكوادور\*، وجمهورية الكونغو الديمقراطية\*، والمكتب المتعدد الأقطار - منطقة البحر الكاريبي\*، والنيجر\*)<sup>(1)</sup>. وإجمالاً، قادت الدائرة 10 من أصل 13 تقييماً (77 في المائة) من تقييمات الحوافز القطرية التي أُجريت/بدأت في عام 2022. وأنجزت أيضاً خمسة تقييمات إقليمية، وكانت سبعة تقييمات جارية وقت كتابة هذا التقرير؛ وقد تولت الدائرة قيادة نصفها (6 من 12). وبشكل عام، كان العدد الكلي للتقييمات الاستراتيجية، وخاصة التقييمات التي تقودها الدائرة، أعلى في عام 2022 مقارنة بالسنوات السابقة.

### تنمية القدرات على التقييم الداخلي وإدارة المعارف

19 - مع استمرار تزايد الطلب على التقييمات على المستوى اللامركزي، أصبحت أهمية تعزيز القدرة على التقييم داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة حاسمة على نحو متزايد. واضطلعت دائرة التقييم المستقل بدور قيادي في تطوير وتعهيد العديد من الأدوات والدورات التدريبية لتحسين مهارات موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها في التنفيذ.

(1) تشير العلامة النجمية (\*) إلى تقييمات الحوافز القطرية التي قادتتها دائرة التقييم المستقل.

20 - وفي عام 2022، بذلت الدائرة جهوداً لتحسين نوعية البيانات وتوحيد تحليلها من أجل التقييمات التي تقودها الدائرة، وطورت أدوات ومبادئ توجيهية متعددة للتقييم لدعم الأنشطة المتعددة المتعلقة بالتقييم (مثل تحليل محفظة دليل تقييم الحوافز القطرية، وتصميم الدراسات الاستقصائية، وتحليل بيانات نظام إدارة النتائج لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتحليل المساهمات).

21 - وعلى الصعيد الإقليمي، درب أخصائيو التقييم الإقليميون أكثر من 130 موظفاً من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصحاب المصلحة الرئيسيين. وقدم تدريب على المستوى القطري لتعزيز فهم أصحاب المصلحة الرئيسيين لمبادئ الرصد والتقييم وممارسات التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، نُظمت دورات نصف شهرية لشبكات الممارسين من أجل موظفي الرصد والتقييم، مما أسفر عن اتباع نهج أكثر اتساقاً لإشراك أفرقة مرجعية للتقييم، وتقييمات أعلى جودة لتقييمات الحوافز القطرية، وزيادة استيعاب التقييمات. وفي منطقتي آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى، قدمت إدارة التقييم المستقل تدريباً مخصصاً لمديري التقييم لضمان عملية ومنتج ذي جودة أعلى. وفي منطقتي غرب ووسط أفريقيا وشرق الجنوب الأفريقي، أكمل الموظفون الجدد دورة تدريبية على الإنترنت بعنوان "كيفية إدارة التقييم المراعي للمنظور الجنساني". وشاركت الدائرة أيضاً في تدريب مختلط لمديري برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي لتعزيز تخطيط التقييم واستخدامه كجزء من الممارسات العامة لإدارة المشاريع.

#### الاتصالات لتيسير استخدام التقييمات

22 - على مدار عام 2022، واصلت دائرة التقييم المستقل الاستثمار في تبادل المعارف والتواصل الموضوعيين عن طريق منتجات معرفية سهلة الاستعمال ويمكن الوصول إليها، وشراكات ومبادرات تعليمية، وعبر الإنترنت ومنصات التواصل الاجتماعي مما شجع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة والجهات المعنية على استخدام التقييمات. وحظي نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE) بأكثر من 700 28 مشاهدة لصفحاته في السنة التقييمية، وحظيت صفحات التقييم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بأكثر من 800 28 مشاهدة، على غرار العام السابق.

23 - وعلى الصعيد الإقليمي، دعمت الدائرة استخدام التقييم من خلال تنظيم حلقات دراسية شبكية وعروض وإنتاج موجزات تقييم وتقارير توليفية. وأعدت موجزات تقييمية وتقارير تجميعية استناداً إلى النتائج المبينة في التقييمات الإقليمية وتقييمات الحوافز القطرية (مثل البرازيل وبوليفيا ومصر وملابو ومولدوفا ونيبال). وتم تصميم حلقات دراسية شبكية للمساعدة في استخدام نتائج التقييم ووضعها في سياقها بشكل أفضل. وفي منطقة الدول العربية، تم إعداد حلقة دراسية شبكية لتبادل نتائج التقييمات على المستويين الإقليمي والقطري. بالإضافة إلى ذلك، تم تنظيم ثلاث حلقات دراسية شبكية تركز على المرأة والسلام والأمن والعنف ضد النساء والفتيات والابتكار ودور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأزمات وذلك في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. وفي الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، عقدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عدة حلقات دراسية شبكية لأوساط التقييم، منها حلقة حول قدرات التقييم الوطنية من منظور جنساني في المؤتمر العالمي المحلي لعام 2022 (gLOCAL)، وفي المؤتمر الدولي لعام 2022 لشبكة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي للرصد والتقييم والمنهجية (ReLAC).

## موجز تجميعي للتقييمات الاستراتيجية الرئيسية على المستوى اللامركزي

التقييم الإقليمي بقيادة دائرة التقييم المستقل لاستجابة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للالتزامات في آسيا والمحيط الهادئ

المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

24 - في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، استجابت هيئة الأمم المتحدة للمرأة للالتزامات المعقدة والمركبة الأخيرة، مثل الأوضاح في ميانمار وأفغانستان. وهناك أدلة على أن إدماج المنظور الجنساني في الاستجابة للالتزامات أمر أساسي لضمان خدمات أكثر فعالية تخدم بشكل أفضل الاحتياجات الفورية والطويلة الأجل للنساء والفتيات والفئات الضعيفة التي تعاني من الأزمات. وخلص هذا التقييم إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة خطت خطوات كبيرة في الاستجابة للالتزامات، وتصدت لأولويات واحتياجات النساء والفتيات. ووجدت أيضا أدلة على اتباع مزيج من جهود قيادة آليات التنسيق والمساعدة التقنية وتوليد المعارف وبناء القدرات، إلى جانب اتباع نهج شاملة لتعزيز التوعية بالمساواة بين الجنسين لدى المستجيبين للالتزامات. وفي حين أن القيمة المضافة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تتمثل في قدرتها على التمدد عبر النهج الترابطي بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، فإن جهودها التنفيذية لم تحظ بالاعتراف بعد بوصفها ميزة نسبية. ولتعزيز الكفاءة والاتساق الداخلي، خلص التقييم إلى أنه يتعين اتخاذ إجراءات لوضع الصيغة النهائية لمشروع السياسات والاستراتيجيات والبروتوكولات والأدوات المؤسسية المتعلقة بالالتزامات، لضمان وجود هيكل حوكمة واضح وموارد كافية للاستجابة للالتزامات. وقدم التقييم ثلاث توصيات قبلتها الإدارة واتخذت بالفعل إجراءات لمعالجتها.

التقييم الإقليمي بقيادة دائرة التقييم المستقل لمساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال مشاركة القطاع الخاص

المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

25 - أكد التقييم أن التمكين الاقتصادي للمرأة يمثل أولوية عليا في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، لا سيما في سياق جائحة كوفيد-19، ومنطقة معرضة للكوارث الناجمة عن المناخ. وقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتعبئة الجهات الفاعلة في القطاع الخاص باستخدام نهج متكاملة لتنفيذ تدابير التمكين الاقتصادي للمرأة في مكان العمل والسوق. وفي حين أن التركيز على القطاع الخاص الرسمي يمثل أولوية حاسمة واستراتيجية داخل المنطقة، فإن التقييم خلص إلى أن الأولويات الأعم للنهوض بالتمكين الاقتصادي للمرأة في جميع أنحاء المنطقة يجب أن تنعكس بشكل أفضل في استراتيجيتها الإقليمية. وأوصى التقييم بأن تعطي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأولوية لكيفية عملها مع الشركاء (وخاصة الشركاء في منظومة الأمم المتحدة) من أجل النهوض بالتمكين الاقتصادي للمرأة. ولم تكن محاولات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإدماج نهج واضح لتحديد الفئات المهمشة وإشراكها في جهودها الرامية إلى تمكين المرأة اقتصاديا وفي إشراك الشركاء لدعم تغيير المعايير الاجتماعية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ محاولات متسقة. ويمكن للاستثمار في ضمان وجود هياكل حوكمة ملائمة وعدد كافٍ من الموظفين أن يساعد في تعزيز الكفاءة في المنطقة. واقترح التقييم أربع توصيات قبلتها كلها الإدارة.

التقييم المشترك للبرنامج الإقليمي المشترك بشأن تمكين المرأة - المساواة بين الجنسين وتغير المناخ والحد من مخاطر الكوارث

المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

26 - نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة المشروع الإقليمي لتمكين المرأة (EmPower) في بنغلاديش وفيت نام وكمبوديا. ووجد التقييم أن مشروع التمكين وثيق الصلة بأولويات واحتياجات البلدان الثلاثة، ووثيق الصلة أيضا بمنطقة آسيا والمحيط الهادئ الأوسع. ومن خلال تجميع الموارد والخبرة التقنية والوصول إلى الشركاء في الحكومة والمجتمع المدني، تمكنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة من مواصلة تطوير مجال عمل غير مفهوم جيدا وحشد الالتزام من الجهات الفاعلة الرئيسية. وباعتباره مشروعاً إقليمياً مشتركاً شاملاً لعدة قطاعات، يستلزم برنامج تمكين المرأة تخطيطاً استراتيجياً دقيقاً وإدارة وإطاراً مشتركاً لرصد النتائج على المستويين الإقليمي والقطري يغطي كامل الصلة بين المساواة بين الجنسين وتغير المناخ والحد من مخاطر الكوارث والبيئة (الطاقة المتجددة) لتعزيز الفعالية والكفاءة التنظيمية. وقدم التقييم أربع توصيات قبلتها كلها الإدارة.

التقييم الإقليمي لبرنامج رجال ونساء من أجل تمكين المساواة بين الجنسين - المرحلة الثانية

المكتب الإقليمي للدول العربية

27 - تم تنفيذ المرحلتين الأولى والثانية من برنامج رجال ونساء من أجل تمكين المساواة بين الجنسين بين عامي 2015 و 2022 في ستة بلدان (الأردن، وتونس، وفلسطين، ولبنان، والمغرب، ومصر). ويهدف البرنامج إلى تحسين فهم المعايير الاجتماعية السائدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتحويل المعايير الاجتماعية، على نحو يعزز المساواة بين الجنسين. وكان البرنامج متسقاً في معظمه مع توجهات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن إشراك الرجال والفتيان؛ ومع ذلك، لم تتحقق بالكامل استراتيجيات إشراك الجماعات النسوية، وتحويل نهج الذكورة الأبوية، وإقامة صلات مع التغيير الاجتماعي والقانوني الأوسع نطاقاً. واستجاب فريق البرنامج لمختلف الأزمات الاجتماعية - السياسية والاقتصادية في البلدان المنفردة، وتمكن من الاستفادة من التطورات السياسية المواتية. وعلى الرغم من أن العديد من المستفيدين تبادلوا أمثلة على المواقف الإيجابية تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في أسرهم ومجتمعاتهم المحلية، فلم يتحقق تغيير يذكر في التوقعات التجريبية أو المعيارية في المجتمعات الأوسع. وقدم التقييم 10 توصيات، قبلتها كلها الإدارة.

التقييم الإقليمي لمشروع المساهمة في التمكين الاقتصادي للمرأة في أفريقيا من خلال الزراعة الذكية مناخياً في الفترة 2019-2021 [في أوغندا وجنوب أفريقيا وملاوي ونيجيريا]

المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي

28 - مولت مجموعة ستاندارد بنك مشروع الزراعة الذكية مناخياً، الذي يهدف إلى تعزيز الإنتاجية الزراعية للمرأة وإمكانية وصولها إلى الأسواق في منتجات زراعية مختارة مع سد الفجوة بين الجنسين في الإنتاجية الزراعية وزيادة وصول المرأة إلى الموارد والتكنولوجيا. ووجد التقييم أن المشروع كان مهماً، وأنه تناول احتياجات ومتطلبات النساء المستفيدات في أوغندا وجنوب أفريقيا وملاوي ونيجيريا، وعزز أيضاً قدرات المستفيدات على المشاركة بفعالية في الزراعة الذكية مناخياً وفي الحصول على الخدمات المالية

ووصول منتجاتهن إلى الأسواق. وعلى الرغم من المحاولات التي بُذلت لتطوير منصة رقمية هي "الشراء من النساء"، إلا أن النساء لم يستخدمن المنصة، إلا في أضيق نطاق، للوصول إلى الأسواق والتمويل. وأقام المشروع شراكات استراتيجية عززت الكفاءة وتحقيق النتائج في كل بلد من البلدان الأربعة، وكانت هياكل ونُهُج إدارة المشروع ملائمة بشكل عام. وتضمن التقييم خمس توصيات قبلتها كلها الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لبوليفيا

29 - خلص التقييم إلى أن حافظة المشاريع والمبادرات التي أعدها المكتب القطري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في بوليفيا كانت ذات صلة باحتياجات السكان المستهدفين وبالسياق القطري. ومع ارتفاع مستوى الاستقطاب الاجتماعي - السياسي، ظل المكتب القطري جهة فاعلة محايدة واضطلع بدور في بناء الجسور. وكان تقييم إدارة المكتب القطري للتحالفات مع الجهات الفاعلة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تقييما إيجابيا، بما في ذلك الصلات التي أقامها من خلال العمل البرنامجي المشترك. وقدم فريق التقييم ست توصيات، قبلتها كلها الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري للبرازيل

30 - أقر التقييم بالدور الرئيسي الذي تؤديه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في خطة البرازيل الوطنية للشؤون الجنسانية. وقطعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أشواطاً كبيرة في تنظيم طرائق عمل الهيئة من خلال وضع إجراءات واضحة ونتائج متوقعة واعتماد ممارسات أقوى للمساءلة في المكتب. وأدمج المكتب القطري بفعالية السكان الذين يعيشون في حالات ضعف في عمله (مثل مبادئ عدم ترك أحد خلف الركب)، مما ساعد على معالجة الأسباب الأعمق لعدم المساواة. ووجد التقييم أيضاً أن هناك طلباً على توسيع نطاق الحوار بشأن كوفيد-19 وقضايا أخرى، وإمكانية قيام المكتب القطري بتعزيز التماسك والاتساق بين أنشطته. وصدرت أربع توصيات، حظيت جميعها بالقبول من جانب الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لنيبال

31 - نظراً لاستمرار الهياكل المجتمعية والمعتقدات والقيم والممارسات الضارة، اعتمد المكتب القطري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في نيبال إطاراً واستراتيجيات شاملة للتصدي للتمييز الجنساني والإقصاء الاجتماعي. وخلص التقييم إلى أن المكتب القطري قدم مساهمة كبيرة في المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي في نيبال من خلال نهج المتعدد الطبقات الذي ركز داخلياً وخارجياً على السواء، على دعم الشركاء في وضع السياسات والبرمجة المراعية للمنظور الجنساني. وأشار التقييم إلى أن المكتب القطري اكتسب خبرة في تفعيل النهج المتعددة الجوانب للبرمجة من خلال إدراج نوايا واضحة في استراتيجياته والاستثمار في موظفيه، وأن نهج الإدارة التكيفية الذي اتبعه قد ساعد خلال جائحة كوفيد-19. وفي المستقبل، يلزم بذل المزيد من الجهود المتضافرة على مستوى المقاطعات والمستوى المحلي للحفاظ على ملائمتها في سياق النظام الاتحادي. وبيّن المكتب القطري كيف يمكن للاستثمارات في آليات التنسيق

والبرامج المشتركة أن تؤثر على جهود الدعوة والبرمجة التي يبذلها الشركاء من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقدم التقييم سبع توصيات، قبلتها كلها الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لمولدوفا

32 - أُجري هذا التقييم التكويني من أجل دعم المكتب القطري وأصحاب المصلحة الوطنيين في التعلم واتخاذ القرار بشأن المذكرة الاستراتيجية لعام 2023، وقدم نظرة استذكارية لتعزيز المساءلة عن التنمية والفعالية والتعلم. وأظهر المكتب القطري مرونة وأهمية مستدامة طوال فترة التنفيذ (2018-2022)، حيث قام بتفعيل نظريته للتغيير؛ واتباع نهج أصحاب المصلحة المتعددين؛ واغتنام فرص العمل والمشاركة في التقييم المستمر لأهمية أولوياته؛ وتعديل عمله حسب الحاجة (على سبيل المثال للتصدي لجائحة كوفيد-19 والأزمة الإنسانية في أوكرانيا). واعتُبرت جهود التنسيق الواسعة النطاق التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، المقترنة بالخبرة القوية، جهوداً فعالة. وأتاحت المشاركة الاستراتيجية مع الوكالة السويدية للتنمية الدولية والاتحاد الأوروبي أساساً متيناً للاستدامة الداخلية للمكتب؛ ومع ذلك، فإن الاعتماد في الغالب على تطوّرين كبيرين يمثل خطراً. وقدم التقييم ثمانى توصيات قبلتها كلها الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لمصر

33 - وجد التقييم أن المكتب القطري حافظ على أهميته فيما يتعلق بتنفيذ المذكرة الاستراتيجية للفترة 2018-2022؛ وأظهر مرونة من خلال تعديل برامجه للاستجابة لجائحة كوفيد-19؛ واستمر في تحقيق نتائج على الرغم من التغييرات المتكررة في القيادة. غير أن التقييم أشار إلى وجود مجال لزيادة تدعيم حافظة المكتب القطري؛ وتجنب التداخل المحتمل في الولايات في إنهاء العنف ضد المرأة؛ والتمويل الآمن؛ واستهداف الابتكار. وتم اعتبار المكتب القطري شريكاً خبيراً في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وذلك من جانب الحكومة وشركاء فريق الأمم المتحدة القطري والقطاع الخاص من بين جهات أخرى صاحبة مصلحة؛ واضطلع المكتب بدور في عقد الاجتماعات بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني. ومع ذلك، فمن شأن اتباع نهج أكثر شمولية إزاء الأنشطة للتأثير على المعايير الاجتماعية؛ وتحديد الفئات الأكثر ضعفاً واستهدافها؛ وضمان وجود نظام للرصد والتعليقات لتتبع التغييرات التحولية أن يعزز نتائج المكتب القطري. وقدم التقييم ست توصيات، قبلت الإدارة أربعاً منها بالكامل وقبلت اثنتين جزئياً.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لتتانيا

34 - خلص التقييم إلى أن وضع المكتب القطري وبرنامج استراتيجيان وملائمان ومتوافقان مع الالتزامات الدولية والإقليمية والوطنية القائمة والناشئة للحكومة في تعزيز المساواة بين الجنسين والقيادة/المشاركة النسائية السياسية، والتمكين الاقتصادي للمرأة، والقضايا الجنسانية في جميع أنحاء تتانيا. ومكن تنفيذ المذكرة الاستراتيجية المكتب القطري من استكشاف مجالات العمل في إطار تجربته وخبرته المؤسسية مع النساء العاملات في مجالات التشريع والقضاء، والقطاع الخاص، والمؤسسات

الأكاديمية/البحثية، والمؤسسات المالية، والشركاء المنفذين، ومن أجل تنمية مهاراتهم. وفي حين قدم المكتب القطري دعماً فعالاً لإدماج المنظور الجنساني في العديد من السياسات القطاعية وفي استعراض السياسة الوطنية للتنمية الجنسانية (2000) في البر الرئيسي، فإنه يحتاج إلى استراتيجية واضحة لاختيار الأولويات المتعلقة بأعمال وعمليات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تقديم دعم فعال للشركاء في تحقيق أثر تحويلي ومستدام. واقترح التقييم خمس توصيات قبلتها كلها الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

المكتب القطري لملاوي

35 - خلال الفترة 2018-2021، عمل المكتب القطري في أربعة مجالات هي: الحوكمة القائمة على منظور جنساني؛ وتمكين المرأة اقتصادياً؛ وإنهاء العنف ضد النساء والفتيات؛ والعمل الإنساني. وأسهمت الحافظة في إضفاء طابع مؤسسي على الإحصاءات الجنسانية في عملية التخطيط الاستراتيجي التي تضطلع بها الحكومة؛ وزيادة أمن المرأة الغذائي واستقلالها الاقتصادي؛ ووضع سنّ سياسات جنسانية، مثل زيادة الحد الأدنى لسن الزواج. وخلص التقييم إلى أن الحافظة مهمة وفعالة ومتسقة إلى حد كبير، وإن كان يمكن عمل المزيد في مجالات المشاركة السياسية للمرأة. فقد تبعثت الموارد على عدد كبير من الشركاء المنفذين والمشاريع القصيرة الأجل. وأوصى التقييم بأن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتبسيط وتوحيد حافظتها؛ والاضطلاع بمزيد من الاختيار الاستراتيجي وإبلاء عناية وأجبة أقوى لشركائها في البرنامج؛ وتحقيق أقصى قدر من الاستفادة من منصات التنسيق الجنساني القائمة؛ وبناء آلية قوية لزيادة مشاركة المستفيدين والهيئات المحلية في تصميم التدخلات وتنفيذها ورصدها. واقترح التقييم 16 توصية قبلتها كلها الإدارة.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

المكتب القطري لزيمبابوي

36 - استخدم المكتب القطري ولايته في وضع نفسه استراتيجياً كمؤسسة مفضلة تدعم تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بسبل منها الاستفادة من البرامج المشتركة لتحسين تمويل الحافظة القطرية لزيمبابوي والاستفادة من نهج "وحدة العمل في الأمم المتحدة" حيث تتداخل الأهداف. وفي حين عزز المكتب القطري موقعه في مجال المساواة بين الجنسين في البلد، خلص التقييم إلى أنه يمكن عمل المزيد لتعزيز الآلية الجنسانية. فعلى سبيل المثال، سادت مخاوف من أن تكون برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة أصغر من أن تُحدث تغييرات على الصعيد الوطني في المجالات المستهدفة، ومن أن تتوقع الجهات الفاعلة الأخرى أن تتولى الهيئة جمع الأموال لقطاع الشؤون الجنسانية في زيمبابوي. وأشار التقييم أيضاً إلى أن عدم كفاية التمويل جعل من الصعب على هيئة الأمم المتحدة للمرأة الوصول إلى المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لإنجاز حافظتها في البلد. واقترح التقييم ثمانين توصيات قبلتها كلها الإدارة.

## خامسا - أداء وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

37 - تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة نظم رصد الأداء لتعزيز الشفافية والمساءلة في التقييمات، ولإبلاغ عن أداء وظيفة التقييم على أساس مؤشرات الأداء الأساسية. ويبين الجدول 1 نتائج عام 2022 والأهداف المحددة لعام 2025. ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل والتحليلات بشأن المؤشرات في القسم الفرعي ذي الصلة.

الجدول 1

### مؤشرات الأداء الأساسية للتقييم والهدف المحدد للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2025-2022

مؤشر الأداء الأساسي	البيان	2022	الأداء المستهدف (بحلول عام 2025)
الموارد المالية المستثمرة في وظيفة التقييم	الإنفاق على التقييم مقابل الإنفاق على برامج الهيئة (%)	1,9	بين 2,0-3,0 <sup>(2)</sup>
الموارد البشرية للرصد والتقييم	المكاتب التي عينت جهة اتصال أو موظف لشؤون الرصد والتقييم (%)	98	100
النطاق المشمول بالتقييم	تقييم واحد على الأقل لكل دورة من دورات المذكرات الاستراتيجية (%)	93	100
معدل تنفيذ التقييم	النسبة المئوية للتقييمات قيد التنفيذ (%)	92	100
جودة تقارير التقييم	النسبة المئوية لتقارير التقييمات المصنفة بأنها "جيدة فما فوق" (%)	86	100
التقييمات المشتركة <sup>(3)</sup>	النسبة المئوية للتقييمات المشتركة التي ساهمت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (%)	29	25
تقديم ردود الإدارة عبر نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE)	النسبة المئوية من تقارير التقييم المكتملة التي قُدمت مع ردود الإدارة عبر نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE) (%)	100	100
تنفيذ ردود الإدارة	النسبة المئوية من الإجراءات الأساسية الخاصة بردود الإدارة الجاري تنفيذها (%)	91	95
استخدام التقييمات	النسبة المئوية من المكاتب التي أبلغت عن استخدام التقييم (%)	87	95

(2) توصي سياسة التقييم المنقحة (2020) بأن تخصص هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما بين 2 و 3 في المائة من مجموع إنفاقها البرنامجي لوظيفة التقييم.

(3) يتتبع مؤشر الأداء الرئيسي للتقييم بشأن التقييم المشترك مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جميع التقييمات والمبادرات المشتركة، بما في ذلك التقييم المستقل على نطاق المنظومة على المستوى العالمي وتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.

## مؤشر الأداء الرئيسي 1: الموارد المالية

الجدول 2

## نفقات وظيفية التقييم للفترة 2019-2022

(بدولار الولايات المتحدة)

2022	2021	2020	2019	
441 317 504	431 794 597	341 366 277	326 069 512	مجموع نفقات برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة
8 224 073	7 961 194	6 388 787	6 359 651	مجموع الإنفاق على التقييم
3 800 044	3 619 149	3 441 396	3 433 020	دائرة التقييم المستقل/شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات
4 424 029	4 342 044	2 947 391	2 926 630	التقييمات اللامركزية 4
<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>	<b>مجموع الإنفاق (%)</b>

المصدر: استقنت شعبة التنظيم والإدارة قيم "مجموع إنفاق برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة" و "إنفاق دائرة التقييم المستقل" من نظام ATLAS. وحسبت قيم التقييمات اللامركزية استناداً إلى أرقام شعبة التنظيم والإدارة واستُكملت ببيانات دائرة التقييم المستقل.

38 - في عام 2022، بلغ مجموع إنفاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التقييمات ما يقدر بمبلغ 8,22 ملايين دولار من دولارات الولايات المتحدة استناداً إلى البيانات التي قدمتها شعبة التنظيم والإدارة واستعرضتها دائرة التقييم المستقل للتأكد قدر الإمكان من اكتمالها واتساقها. ويمثل هذا زيادة بنسبة 3 في المائة مقارنة بنفقات التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2021 (2022: 8,22 ملايين دولار من دولارات الولايات المتحدة، و 2021: 7,96 ملايين دولار من دولارات الولايات المتحدة) مدفوعة بالإنفاق على التقييم على المستويين المؤسسي واللامركزي، في حين ارتفع مجموع نفقات برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنسبة 2 في المائة، من 431,8 مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة في عام 2021 إلى 441,3 مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة في عام 2022. وقد يعكس ذلك زيادة الاستثمار في التقييمات الاستراتيجية التي تقودها دائرة التقييم المستقل، وكذلك زيادة الاهتمام بالتقييمات وإجرائها بتكليف من المكاتب القطرية على المستوى اللامركزي. ونتيجة لذلك، زادت نسبة الإنفاق على التقييم إلى الإنفاق البرنامجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة زيادة طفيفة إلى 1,9 في المائة، مقارنة بنسبة 1,8 في المائة في عام 2021.

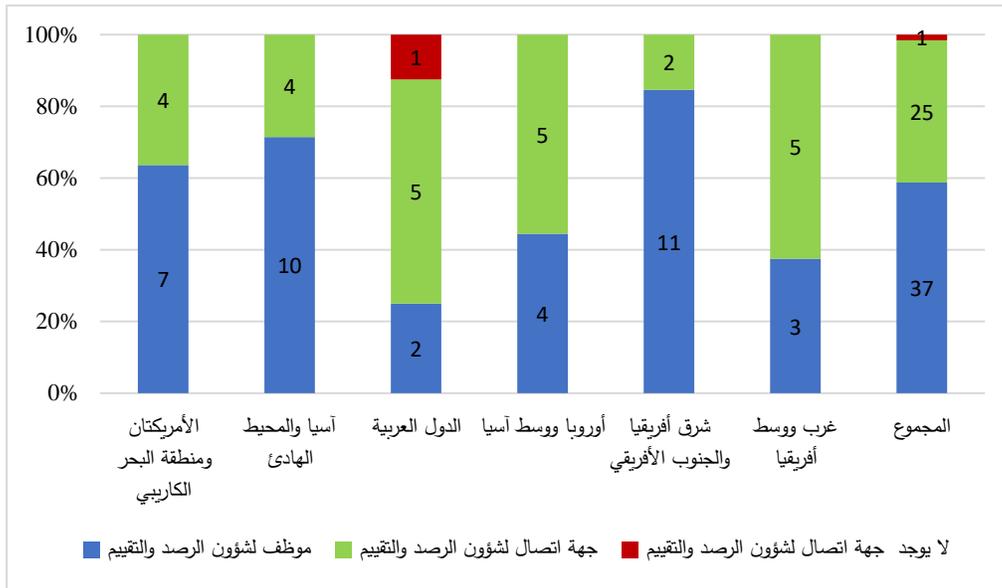
## مؤشر الأداء الرئيسي 2: الموارد البشرية

39 - في عام 2022، ظلت دائرة التقييم المستقل تحت قيادة رئيس التقييم ومدير شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات. ونفذ أنشطة التقييم ستة من موظفي التقييم في المقر، وستة أخصائيي تقييم إقليميين موجودين في المكاتب الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ولكنهم مسؤولون أمام رئيس التقييم. وحظيت التقييمات أيضاً بدعم فرادى الخبراء الاستشاريين والمتدربين الداخليين. وانضم إلى الفريق، في عام 2022، أخصائي للتقييم الإقليمي لمنطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، وأخصائي لبيانات التقييم.

40 - وعلى المستوى اللامركزي، كان لدى 98 في المائة من المكاتب القطرية والإقليمية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ما لا يقل عن موظف واحد أو جهة اتصال واحدة للرصد والتقييم (مقارنة بـ 98 في المائة في عام 2021)؛ وكان أحد المكاتب في منطقة الدول العربية هو الاستثناء الوحيد، ولكنه كان بصدد تعيين موظف وقت كتابة هذا التقرير (انظر الشكل 1). ومن بين المكاتب البالغ عددها 63 مكتبا، كان لدى 59 في المائة (63/37) موظف واحد على الأقل للرصد والتقييم، وكان لدى 40 في المائة (63/25) جهة اتصال واحدة على الأقل للرصد والتقييم. ولتعزيز ومواصلة بناء قدرات الرصد والتقييم على الصعيد القطري، توصي دائرة التقييم المستقل بتعيين موظفين للرصد والتقييم كموظفين متفرغين لدعم أنشطة التقييم في المكاتب الكبيرة والمتوسطة الحجم، بدلا من تعيين جهات اتصال للرصد والتقييم مؤقتا أو الإدارة بقدرات غير كافية.

الشكل 1

### موظفو الرصد والتقييم وجهات الاتصال لشؤون الرصد والتقييم حسب المنطقة في عام 2022



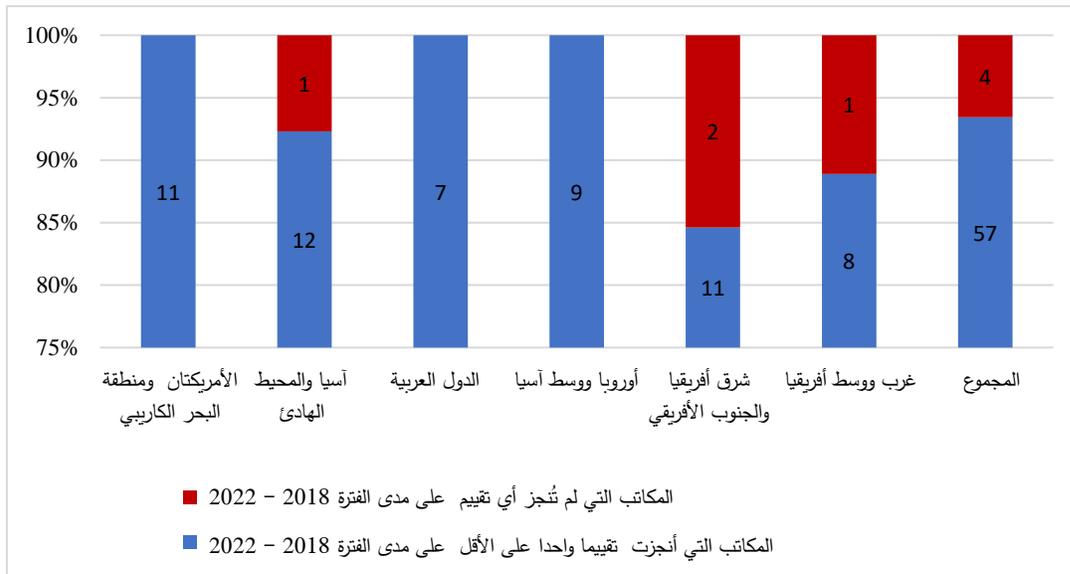
المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم.

### مؤشر الأداء الأساسي 3: النطاق المشمول بالتقييم

41 - تستلزم سياسة التقييم المنقحة ومعايير النطاق المشمول بالتقييم تغطية كافية للمجالات البرنامجية والتشغيلية الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال التقييم. وبين عامي 2018 و 2022، أنجزت 93 في المائة من المكاتب الإقليمية والقطرية تقييما واحدا على الأقل (مقارنة بنسبة 97 في المائة في عام 2021) خلال دورة مذكراتها الاستراتيجية. ولم تُنجز أربعة مكاتب قطرية التقييمات خلال الفترة المحددة (انظر الشكل 2). بيد أن مكتبا قطريا واحدا من هذه المكاتب الأربعة قد أنجز بالفعل تقييما في الربع الأول من عام 2023، وقرر مكتبان قطريان إجراء تقييمات لعام 2023 بمشاركة ودعم نشطين من دائرة التقييم المستقل، لا سيما من خلال تقييمات الحواظ القطرية التي تقودها دائرة التقييم المستقل.

الشكل 2

النطاق المشمول بالتقييم حسب المنطقة، وحسب دورة المذكرة الاستراتيجية، خلال الفترة 2018-2022



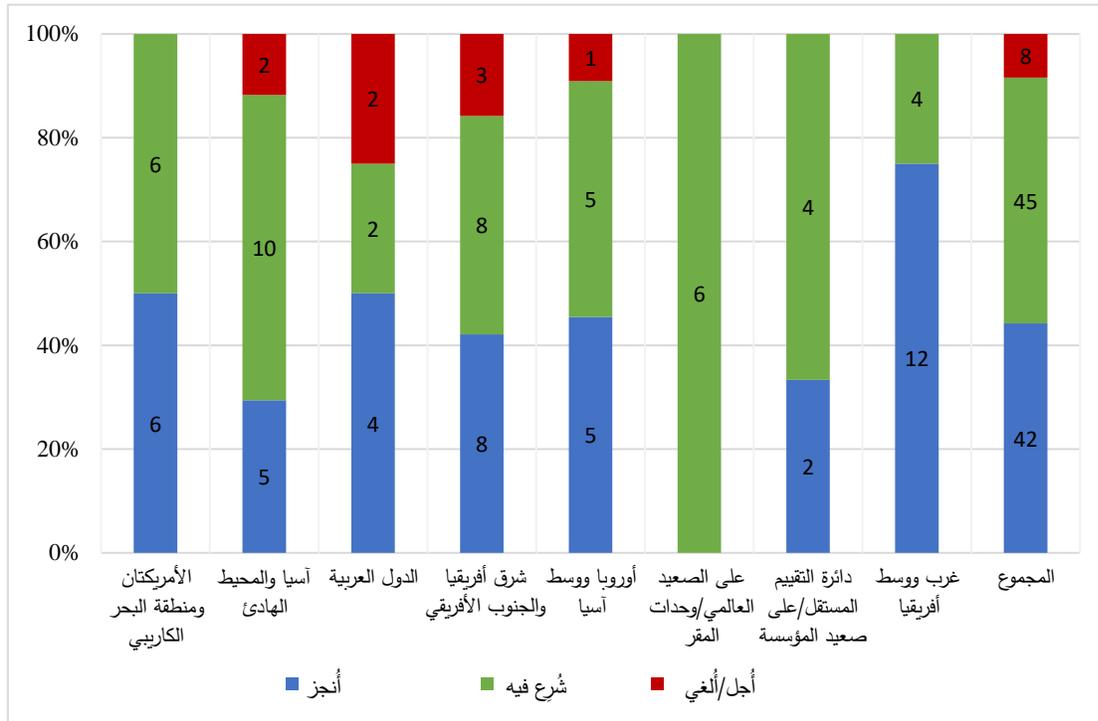
المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم.

#### مؤشر الأداء الأساسي 4: معدل تنفيذ التقييمات المقررة

42 - تعد دائرة التقييم المستقل خطة تقييم عالمية سنوية لتتبع ورصد حالة تنفيذ التقييمات المقررة استنادا إلى خطة الرصد والبحث والتقييم التي وضعتها وحدات الأعمال وعملية التحقق التي يقودها أخصائيو التقييم الإقليميون. وتجري الدائرة أيضا، بتشاور وثيق مع المكاتب القطرية والإقليمية، استعراضا نصف سنوي لخطة التقييم العالمية بغية إجراء التعديلات اللازمة على الأنشطة المقررة.

43 - وفي عام 2022، أنجز 42 تقييما (44 في المائة) من التقييمات الـ 95 المقررة (مقارنة بـ 45 في المائة في عام 2021). وبدأ تنفيذ 45 مشروعا إضافيا (47 في المائة) وهي في مراحل تنفيذ مختلفة (مقارنة بنسبة 52 في المائة في عام 2021). وأرجئت أو ألغيت ثمانية تقييمات (8 في المائة) (انظر الشكل 3). وعموما، ارتفع العدد الكلي للتقييمات التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2022، ليستمر بذلك المسار التصاعدي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ عام 2020. وتشمل الأسباب الأكثر تواترا لإلغاء التقييمات دمج التقييمات، التي تقرر إجراؤها منفردة، في تقييمات مواضيعية أو استراتيجية شاملة، وتحديد ما إذا كان ينبغي تغيير التقييم المقرر إلى نوع آخر من التقييم. وقد أرجئت بعض التقييمات بسبب تمديدات المشاريع أو عوامل خارجية، مثل الشواغل الأمنية.

## معدل تنفيذ التقييم لعام 2022



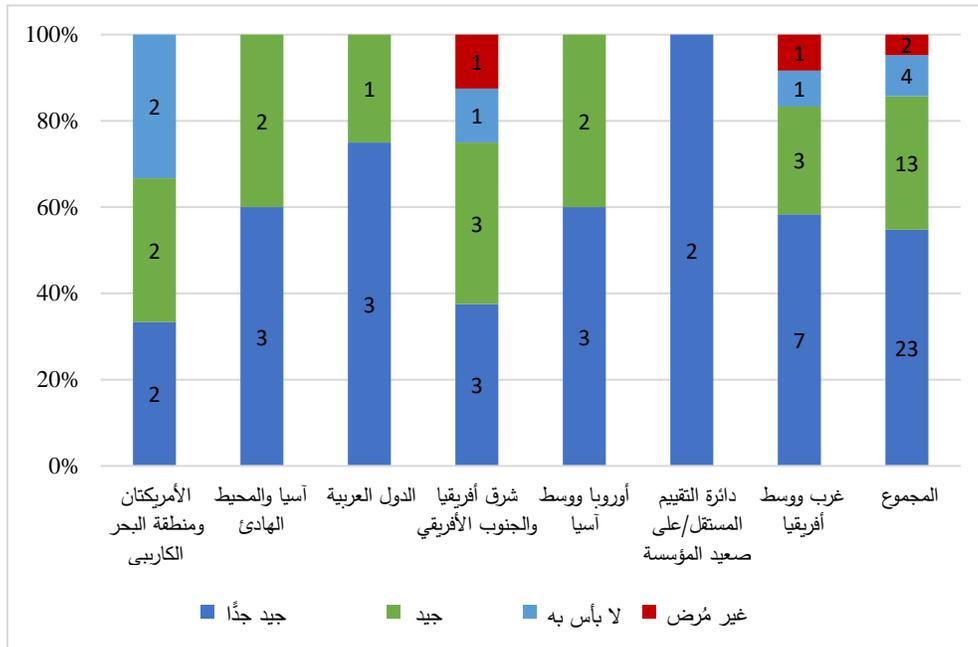
المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم.

## مؤشر الأداء الأساسي 5: جودة تقارير التقييم

44 - من بين التقييمات الـ 42 التي أنجزتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2022، حصل 36 تقريراً (86 في المائة) على تقدير خارجي من مستوى "جيد فما فوق" استناداً إلى معايير النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات (مقارنة بنسبة 98 في المائة في عام 2021)، مما يعكس انخفاضاً طفيفاً في جودة التقارير المتعلقة بالتقييمات اللامركزية. وصُنفت جميع التقييمات المؤسسية والتقييمات الاستراتيجية التي تقودها دائرة التقييم المستقل والتي أجريت في عام 2022 على أنها "جيدة جداً". وفي حين أن عدد التقييمات اللامركزية التي أُجريت بتكليف من المكاتب القطرية أخذ في الازدياد، فإن التحديات المتعلقة بارتفاع معدل دوران الموظفين ومحدودية القدرة على إدارة تقييمات جيدة نوعية لا تزال قائمة. وستواصل الدائرة تقديم الدعم التقني وجهود بناء القدرات الداخلية عن طريق تشجيع إجراء تقييمات استراتيجية تستند إلى الاحتياجات التنظيمية، والدعوة إلى الحد من عدد التقييمات الصغيرة النطاق التي تجري بإيعاز من المانحين والتي تؤثر على تكاليف المعاملات.

الشكل 4

## جودة تقارير التقييم لعام 2022



المصدر: النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات.

## مؤشر الأداء الأساسي 6: التقييمات المشتركة

45 - تستخدم منظومة الأمم المتحدة التقييمات المشتركة لتعزيز الاتساق على نطاق المنظومة ولتوجيه وإثراء البرمجة والمبادرات التعاونية. وتتفاوت درجة التعاون بين الكيانات المشاركة في التقييمات المشتركة، لكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة شاركت بشكل متزايد في إجراء التقييمات المشتركة في السنوات الأخيرة. ولتحسين رصد التقدم الذي تحرزه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التقييمات المشتركة، أُدرج في إطار نتائج الخطة الاستراتيجية للهيئة للفترة 2022-2025 مؤشر للخطة الاستراتيجية على المستوى المؤسسي يتماشى مع مؤشر استعراض مراقبة الجودة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وفي عام 2022، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في 33 مبادرة تقييم مشتركة، أي ما يقرب من 29 في المائة من مجموع التقييمات التي أُجريت على مدار العام. ومن بين هذه التقييمات المشتركة، أنجزت سبعة منها تحت قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو بإدارة مشتركة منها؛ وأجري تقييمان مشتركين مستقلين على نطاق المنظومة (أحدهما بلغ مرحلة الإنجاز) على الصعيد العالمي؛ وثمانية تقييمات نفذها إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة في مناطق مختلفة. ويقدم القسم السادس مزيداً من المعلومات حول مشاركة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أنشطة التقييم المشتركة والمبادرات الرئيسية في عام 2022.

## مؤشر الأداء الأساسي 7: تقديم ردود الإدارة عبر نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE)

46 - يمثل رد الإدارة على كل تقييم إحدى الخطوات الرئيسية لعملية التقييم. ويساعد رد الإدارة على تعزيز المساءلة والشفافية والتعلم من خلال تشجيع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التفكير في توصيات التقييم

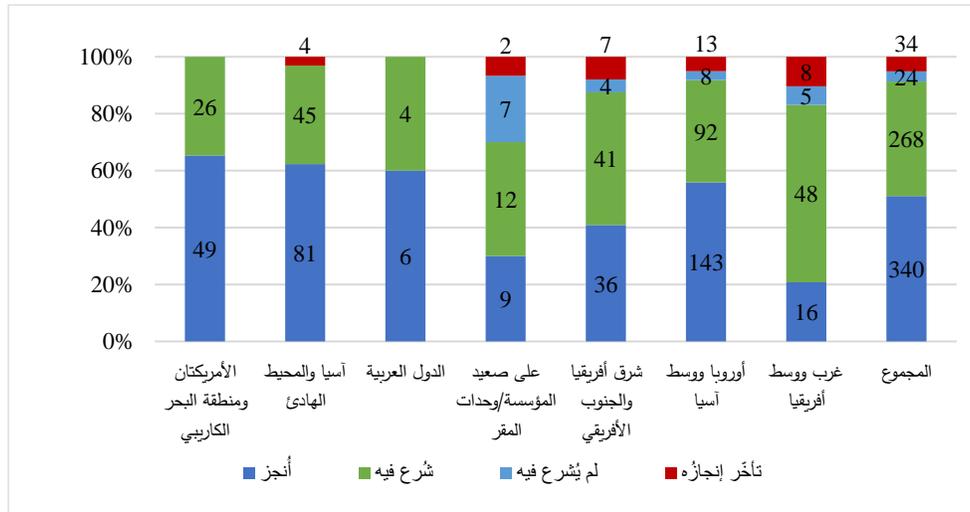
وتحديد مجالات التحسين. وفي هذا الصدد، من المتوقع أن تقوم مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة باستكمال وتحميل ردود الإدارة في نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE) في غضون ستة أسابيع من إتمام أي تقرير من تقارير التقييم. ووقت إعداد هذا التقرير، كانت جميع التقارير الـ 42 المنجزة في عام 2022 قد تلقت ردا من الإدارة، مما يمثل تحسنا مقارنة بنسبة 97 في المائة في عام 2021. وفي الوقت نفسه، أشارت دائرة التقييم المستقل إلى التحديات المتعلقة بقدرة الإدارة على إعداد والموافقة على ردود الإدارة في نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE) في الوقت المحدد. وستواصل الدائرة رصد حُسن توقيت ردود الإدارة واكتمالها، بدعم من خصائص التقييم الإقليميين التابعين لها الذين سيتابعون بانتظام مع المكاتب القطرية والمديرين الإقليميين.

#### مؤشر الأداء الأساسي 8: حالة تنفيذ ردود الإدارة/الإجراءات الأساسية

47 - استجابة للتقييمات الـ 42 التي أنجزتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2021، التزمت الإدارة بما مجموعه 666 إجراء أساسيا<sup>(4)</sup>. ومن بين هذه الإجراءات الأساسية البالغ عددها 666 إجراء، أُبلغ أن 340 منها قد أُنجز (51 في المائة) في كانون الثاني/يناير 2023، وأن العمل مستمر على 268 منها (40 في المائة)، ولم يُشرع في 24 منها (4 في المائة)، وفات موعد تقديم 34 منها (5 في المائة) (انظر الشكل 5). وارتفع معدل التنفيذ مقارنة بالسنوات السابقة عموما (كان الرقم الكلي 85 في المائة في عام 2021)، مما يعكس استيعاب المنظمة لتوصيات التقييم وتنفيذها في الوقت المناسب. وكشف تحليل متعمق للتقييمات أن منطقتي الأمريكتين والبحر الكاريبي والدول العربية حققنا أعلى معدل للتنفيذ، حيث أنجزنا أو شرعنا في تنفيذ جميع الالتزامات الرئيسية وقت كتابة هذا التقرير. وتبعت ذلك مناطق آسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا وآسيا الوسطى، وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي من حيث معدل التنفيذ.

الشكل 5:

#### معدل تنفيذ ردود الإدارة، في كانون الثاني/يناير 2023



المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم.

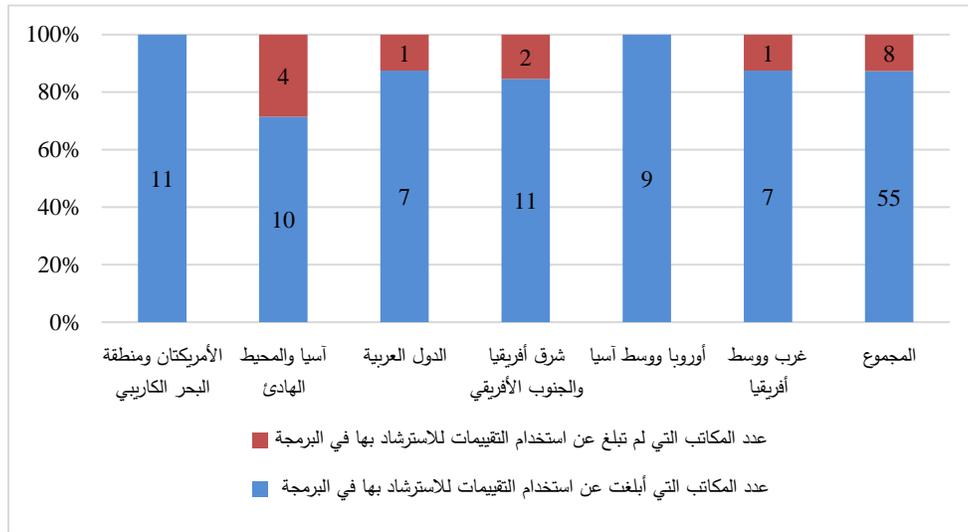
(4) لا يشمل ذلك 28 إجراء أساسيًا تم تصنيفها على أنها "لم تعد قابلة للتطبيق".

## مؤشر الأداء الأساسي 9: استخدام التقييمات للاسترشاد بها في أعمال البرمجة

48 - استنادا إلى بيانات التقارير السنوية المجمع من نظام إدارة النتائج الخاص بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، استفادت غالبية المكاتب الميدانية (87 في المائة) من الأدلة والدروس المستخلصة من التقييمات الأخيرة للاسترشاد بها في أعمال برمجتها وتدخلاتها (مقارنة بـ 94 في المائة في عام 2021)<sup>(5)</sup>. ومن الجدير بالذكر أن التقييمات أدت دورا حاسما في توجيه عمليات التخطيط الاستراتيجي على المستوى القطري، بما في ذلك في إعداد المذكرات الاستراتيجية (مثل كينيا والمغرب ومصر ومولدوفا ونيبال، وفي صياغة أطر الأمم المتحدة اللاحقة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (مثل ألبانيا والبرازيل ومولدوفا). وساعدت أيضا الرؤى المستمدة من التقييمات على تعزيز نهج البرمجة الذي تتبعه هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتحديد الفرص الناشئة أمام بعض المكاتب القطرية (مثل الأردن وإكوادور وبنغلاديش وموزامبيق). وأفيد بأن التقييمات يسرت تحسين جهود تعبئة الموارد في بعض البلدان (مثل باكستان والكاميرون وملاوي) وعززت سياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإجراءاتها التنفيذية في بلدان أخرى وعبر المناطق.

الشكل 6

### استخدام التقييمات للاسترشاد بها في أعمال البرمجة، 2022



المصدر: نظام إدارة النتائج الخاص بهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## سادسا - العمل في إطار الشراكة من أجل التقييم المراعي للمنظور الجنساني

### تعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة

49 - في عام 2022، واصلت دائرة التقييم المستقل العمل كمشارك في تنظيم اجتماعات الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين والإعاقة وحقوق الإنسان التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ويسهم الفريق العامل في وضع وتعزيز المنهجيات والتوجهات والنهج المشتركة في قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتصلة بالمساواة بين الجنسين وإدماج المعوقين وحقوق الإنسان. وقادت دائرة

(5) المعلومات مستمدة من الإجابات المقدمة على الأسئلة المفتوحة في عملية الإبلاغ السنوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2022.

التقييم المستقل الفريق العامل في تنفيذ خطة عمل تضمنت التنقيح والتحديث المستمرين لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. وأصدر أيضا الفريق العامل دليلا لإدراج إدماج الإعاقة في التقييمات والإبلاغ عن استراتيجيات الأمم المتحدة لإدماج الإعاقة في عام 2022، الذي تم إطلاقه خلال حلقة دراسية شبكية في شباط/فبراير 2022 وتبعتها جلسة حول تنفيذ التوجيه في تشرين الأول/أكتوبر 2022.

50 - وعلى الصعيد الإقليمي، قادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الفريق العامل التابع لشبكة الأمم المتحدة للتقييم في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى المسؤول عن تقديم الدعم التقني لتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وفي منطقة آسيا والمحيط الهادئ، ساهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا في البرنامج التدريبي لمجموعة الأمم المتحدة لتطوير التقييم لآسيا والمحيط الهادئ، المعنون "الكشف عن إمكانات التقييم"، الذي يركز على إدارة تقييمات عالية الجودة. وواصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المشاركة في قيادة شبكة الأمم المتحدة للتقييم في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لتعزيز تنسيق الجودة والدعم الفني لتقييمات الأمم المتحدة في جميع أنحاء المنطقة.

#### مبادرات التقييم المشتركة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

51 - واصلت دائرة التقييم المستقل تعزيز الاتساق والتنسيق والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة إزاء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال مشاركتها في التقييمات على نطاق المنظومة وفي التقييمات المشتركة. وعلى الصعيد العالمي، شرعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إعداد موجز تجميعي مشترك بين الوكالات لتقييمات منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة، الذي يجري تنفيذه بالاشتراك مع مكاتب التقييم التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي. والغرض من هذه العملية هو جمع الأدلة والدروس التقييمية للأمم المتحدة لدعم التعلم وصنع القرار للسياسات والبرمجة في المستقبل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

52 - وقدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مدخلات تقنية للعديد من التقييمات التي أجراها إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، في بابوا غينيا الجديدة، والبرازيل، وبوليفيا، وغامبيا، وليسوتو، وملاوي؛ ودعت إلى إدماج المنظور الجنساني في تقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة؛ ودعمت التنسيق بين الوكالات بين تقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وتقييمات الحوافز القطرية المستقلة لكل وكالة. وفي البرازيل، على سبيل المثال، خلص تقييم إلى أن الفريق المشترك بين وكالات الأمم المتحدة المعني بنوع الجنس والعرق والأصل الإثني يشكل ممارسة قوية للعمل المشترك، تكملها أدوات مثل سجل أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والأعراق في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة.

#### خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين ومؤشر أداء تقييم تمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

53 - قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها أمانة خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين ومؤشر أداء تقييم تمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، باستعراض التقارير السنوية، وتقديم الدعم بشأن

تنفيذ التوجيه التقني لجميع الكيانات المبلغة؛ وأعدت الهيئة أيضا تقريرا سنويا عن التقدم المحرز وأفضل الممارسات الرامية إلى تحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التقييمات. واستنادا إلى خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين ومؤشر أداء تقييم تمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة في عام 2022، تحققت زيادة في نسبة الكيانات المبلغة فاقت المتطلبات. وعلى غرار السنوات السابقة، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييما خارجيا لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين ومؤشر أداء تقييم تمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة استنادا إلى 42 تقييما أجرتها الهيئة في عام 2022. وعموما، فإن تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد "فاقت المتطلبات" من حيث إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التقييمات. ومن بين التقييمات الـ 42 التي قُيِّمت، صُنِّف 36 تقييما (86 في المائة) على أنها "تلي المتطلبات"، وصُنِّفت التقييمات الستة المتبقية (14 في المائة) على أنها "اقتربت من استيفاء المتطلبات"، مع استيفاء معظم المعايير. وبالإضافة إلى ذلك، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييما جنسانية استراتيجية أسهمت في تصنيف مؤشر أداء التقييم على أنه "فاق المتطلبات".

#### الاستفادة من الشراكة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية

54 - في عام 2022، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنشاط في فرقة العمل الرفيعة المستوى لشبكة "شركاء التقييم" (EvalPartners) التي تدعم الدول الأعضاء في وضع قرار جديد للأمم المتحدة بشأن تشجيع التقييمات التي تقودها البلدان حول أهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني. وتم التخطيط لاجتماعات وفعاليات مختلفة للدعوة إلى القرار، منها مختبر الاستعراضات الوطنية الطوعية خلال المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة لعام 2022. وتتوافر جميع الموارد المتعلقة بالتقييم باعتباره أداة للاستعراضات الوطنية الطوعية في قاعدة بيانات أدوات إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة بوصفها بوابة معارف للدول الأعضاء.

55 - وواصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المشاركة في رئاسة الشراكة العالمية من أجل تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني EvalGender+، مع التركيز على الدعوة؛ وإنتاج منتجات معرفية تتعلق بالتقييمات المراعية للمنظور الجنساني؛ ودعم المنح الصغيرة للابتكار؛ وتبادل أفضل الممارسات والخبرات. ونشرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة والشراكة العالمية من أجل تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني ((EvalGender+ تحليلا للاستعراضات الوطنية الطوعية من منظور يركز على الإنصاف ويراعي الاعتبارات الجنسانية تم تقديمه في تسع مناسبات طوال عام 2022 للدعوة إلى زيادة استخدام الأدلة التقييمية المراعية للمنظور الجنساني والتي يمكن أن تسترشد بها، على نحو أفضل، السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية التي تقودها البلدان. وفي عام 2022، وقعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مذكرة تفاهم مع مبادرة التقييم العالمية (GEI) وانضمت إلى هذا التحالف الاستراتيجي لدعم تنمية قدرات التقييم المراعية للاعتبارات الجنسانية على الصعيد العالمي. وتهدف هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال هذه الشراكة، إلى توسيع نطاق جهودها الوطنية لتنمية قدرات التقييم بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي بوصفهما الجهتين المشاركتين في قيادة مبادرة التقييم العالمية بالإضافة إلى شركاء آخرين في إطار هذه المبادرة المتعددة أصحاب المصلحة.

56 - وقدمت الهيئة أيضا الدعم لسياسات وأطر التقييم المراعية للمنظور الجنساني على الصعيد الإقليمي طوال عام 2022. ففي منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، على سبيل المثال، قامت هيئة الأمم المتحدة

للمرأة بإجراء استعراض للأقران لإرشادات التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني في جنوب أفريقيا، ولبادئ التقييم الأفريقية لرابطات التقييم الإقليمية الأفريقية لتعزيز نهجها التقني وإمكانية تطبيقها وقابليتها للاستخدام. وفي منطقة آسيا والمحيط الهادئ، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في دورة عبر الإنترنت ركزت على الإنصاف وأهداف التنمية المستدامة والتقييم المراعي للمنظور الجنساني لتعزيز استيعاب الأدوات والأساليب والمؤشرات التي تقيس التقدم المحرز وتعزز القدرات على التقييم المراعي للمنظور الجنساني. ودعمت الهيئة أيضا إدماج منظور جنساني في منهجية مؤشر قدرات التقييم الوطنية، وهي مبادرة جارية لأصحاب المصلحة المتعددين في جميع أنحاء الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي يدعمها شركاء مثل برنامج الأغذية العالمي والمعهد الألماني لتقييم التنمية (DEVal).

## سابعاً - برنامج عمل دائرة التقييم المستقل لعام 2023

57 - في عام 2023، ستواصل دائرة التقييم المستقل العمل على المجالات الرئيسية الخمسة التالية، لضمان تكييف التقييمات للاستجابة لأي أولويات ناشئة وسياقات متغيرة:

### *التقييمات والأنشطة الاستراتيجية على المستوى المؤسسي*

58 - ستكمل دائرة التقييم المستقل تقييمين مؤسسيين لعرضهما على المجلس التنفيذي في دوراته في الفترة 2023-2024، وهما: '1' تقييم مؤسسي لدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتمكين المرأة اقتصادياً من خلال النهوض بالقوانين والأطر والسياسات والشراكات المراعية للمنظور الجنساني؛ و '2' تقييم مؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الحوكمة والمشاركة في الحياة العامة. وإضافة إلى ذلك، ستكمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة موجزاً تجميعياً مشتركاً على نطاق المنظومة للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسف، وبرنامج الأغذية العالمي. وستبدأ وتجرى تقييماً تجميعياً للتقييمات المتعلقة بالدعوة والاتصالات، وتقييماً مؤسسياً للدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى المرأة والسلام والأمن والعمل الإنساني. وستُنجز دائرة التقييم المستقل أيضاً ثلاثة تقييمات تكوينية بشأن: '1' تغير المناخ؛ و '2' المجتمع المدني؛ و '3' الإحصاءات والبيانات الجنسانية؛ وستشرع في إجراء تقييم للتمويل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستعرض هذه التقييمات على إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها للنظر فيها، وسيجرى تناولها بالتفصيل في التقارير السنوية المقبلة عن وظيفة التقييم.

### *التقييمات الاستراتيجية والمساعدة التقنية على المستوى اللامركزي*

59 - سيجري أخصائيو التقييم الإقليميون التابعون لدائرة التقييم المستقل ما يقرب من 14 تقييماً إقليمياً استراتيجياً وتقييماتاً للحواظ القطرية في عام 2023. وستواصل الدائرة أيضاً تعزيز النظم اللامركزية عن طريق تقديم الدعم التقني لتقييمات البرامج/المشاريع والتقييمات المشتركة التي تقودها وتمتلك زمام أمورها كل من المكاتب المعنية القطرية والمكاتب الإقليمية والمكاتب في المقر. وستواصل دائرة التقييم المستقل تعهد النظام العالمي لمراقبة التقييم؛ وتتبع مؤشرات الأداء الأساسية للتقييم؛ وتنظيم التقييم الخارجي لجودة تقارير التقييم اللامركزية؛ وتنمية قدرات الموظفين وثقافة التقييم من خلال التدريب والتوجيه.

الشراكات مع منظومة الأمم المتحدة والجهات المعنية الوطنية لتشجيع إجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني

60 - ستشارك دائرة التقييم المستقل بفعالية في التقييمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة بما يضمن مراعاة التقييمات للمنظور الجنساني وستشارك في أنشطة تقييم مشتركة متعددة. وستساهم الدائرة في التحالف العالمي لتجميع أهداف التنمية المستدامة وستشارك بصفة استشارية في تقييم مبادرة تسليط الضوء على نطاق المنظومة.

61 - وستسهم الدائرة أيضا في مبادرات وأنشطة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وأفرقة التقييم الإقليمية، وتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وستشارك الدائرة في 10 أفرقة عاملة تابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وستتطلع بدور قيادي من خلال المشاركة في تنظيم اجتماعات الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين والإعاقة وحقوق الإنسان التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وستواصل دائرة التقييم المستقل قيادة التقرير المتعلق بخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين ومؤشر أداء تقييم تمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وستكون بمثابة مكتب للشؤون الجنسانية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

62 - وستوفر الدائرة تنمية هادفة لقدرات التقييم الوطنية المراعي للمنظور الجنساني من خلال الشراكة العالمية من أجل تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني (EvalGender+) ومبادرة التقييم العالمية (GEI). وستستكشف فرص تقديم الدعم التقني للتقييمات التي تقودها البلدان للاستراتيجيات وخطط العمل الجنسانية.

#### تعزيز استخدام التقييم والاتصال

63 - ستواصل دائرة التقييم المستقل تقديم الأدلة لدعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025 من خلال الاستفادة من مشاركتها في فريق الإدارة العليا، ولجنة استعراض الأعمال، وغير ذلك من الاجتماعات الاستراتيجية. وستظل مواد الاتصال والحلقات الدراسية الشبكية بشأن استنتاجات التقييم ومنصات التواصل الاجتماعي وسيلة هامة أيضا لتعميم استنتاجات التقييم وتوصياته على هيئة الأمم المتحدة للمرأة والجمهور الأوسع نطاقا. ولزيادة تعزيز فائدة التقييمات الاستراتيجية واللامركزية التي تقودها دائرة التقييم المستقل، ستقوم الدائرة برصد مدى استخدام التقييم في وثائق التخطيط الاستراتيجي الرئيسية والعمليات التنظيمية.

#### ميزانية برنامج عمل دائرة التقييم المستقل لعام 2023

64 - على غرار السنوات السابقة، تبلغ ميزانية دائرة التقييم المستقل لعام 2023 ما مقداره 3 431 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة. وتتألف هذه الميزانية من الميزانية المؤسسية (2 281 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة) والموارد الأساسية القابلة للبرمجة (1 150 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة).

## التقييمات التي أكملت هيئة الأمم المتحدة إنجازها في عام 2022

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
غرب ووسط أفريقيا	جمهورية أفريقيا الوسطى	1 - الاتصالات والتوعية لتحقيق التماسك الاجتماعي في جمهورية أفريقيا الوسطى	جيد جداً
		2 - التقييم النهائي للمشروع المعنون "المرأة والزراعة وتغير المناخ من أجل السلام"	جيد جداً
	غينيا - بيساو	3 - التقييم النهائي لـ "المشاركة السياسية للمرأة والشباب في صندوق بناء السلام"	جيد جداً
	ليبيريا	4 - تقرير تقييم النهوض بتنفيذ قرار مجلس الأمن في الأمم المتحدة بشأن المرأة والسلام والأمن	جيد
	مالي	5 - المبادرات العابرة للحدود للحوار المجتمعي (مالي والنيجر)	جيد جداً
		6 - تقييم منتصف المدة لـ "وصول المرأة إلى الزراعة القادرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ"	جيد
	النيجر	7 - التقييم النهائي لـ "الهجرة والقدرات الإنتاجية في منطقة كانتشي/زيندر"	لا بأس به
		8 - التقييم النهائي لـ "حماية حقوق النساء المهاجرات في منطقة تاهوا"	غير مرضٍ
	نيجيريا	9 - تقييم عند انتهاء مشروع برنامج المرأة والسلام والأمن في نيجيريا	جيد جداً
		10 - تعزيز العمليات الأمنية المراعية للمنظور الجنساني والحوار المجتمعي	جيد
		11 - منع الهجرة القسرية والاتجار بالنساء والفتيات في نيجيريا	جيد جداً
	السنغال	12 - تقييم منتصف المدة لـ "التمية المستدامة في الزراعة (AGRIFED)"	جيد جداً
منطقة أوروبا ووسط آسيا	ألبانيا	13 - التقييم المشترك لبرنامج إنهاء العنف ضد المرأة	جيد جداً
	جورجيا	14 - تقييم البرنامج المشترك لأهداف التنمية المستدامة	جيد
	قيرغيزستان	15 - تقييم برنامج الأمم المتحدة المشترك لتمكين النساء والفتيات المتضررات من الهجرة من أجل التنمية الشاملة وبناء السلام	جيد

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
	مولدوفا	16 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
	مقدونيا الشمالية	17 - التقييم النهائي لـ "تعزيز السياسات والميزانيات المراعية للمنظور الجنساني: نحو حوكمة شفافة وشاملة وخاضعة للمساءلة في جمهورية مقدونيا الشمالية"	جيد جداً
شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	18 - التقييم النهائي لـ "مشروع الزراعة الذكية مناخياً الممول من ستاندرد بنك [في أوغندا، وجنوب إفريقيا، وملاوي، ونيجيريا]"	لا بأس به
	ملاوي	19 - تقييم الحافظة القطرية	جيد
	الصومال	20 - تقييم نهاية برنامج: القيادة النسائية والتمكين والوصول والحماية (LEAP) في الصومال	جيد
	جنوب السودان	21 - تعزيز القدرة على الصمود والاعتماد على الذات والتماسك الاجتماعي بين السكان النازحين والمجتمعات المضيفة مع التركيز على النساء والفتيات في جنوب السودان ومالي	غير مرضٍ
	تنزانيا	22 - تقييم المذكرة الاستراتيجية للمكتب القطري لتنزانيا للفترة 2021-2017	جيد جداً
	أوغندا	23 - التقييم النهائي لمشروع المرأة والسلام والأمن لقرار مجلس الأمن 1325 - "المرأة تقود وتستفيد من السلام والأمن المستدامين والشاملين للجميع في أوغندا"	جيد جداً
	زمبابوي	24 - تقييم منتصف المدة بشأن مراعاة المنظور الجنساني في الحوكمة لتعزيز السلام والأمن في زمبابوي	جيد
		25 - تقييم الحافظة القطرية	جيد جداً
آسيا والمحيط الهادئ	مكتب فيجي المتعدد الأقطار	26 - التقييم النهائي لعدم المساواة بين الجنسين في المخاطر	جيد
	نيبال	27 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	28 - التقييم الإقليمي للاستجابة للأزمات بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
		29 - التقييم الإقليمي المشترك لبرنامج تمكين المرأة (EmPower)	جيد
		30 - التقييم الإقليمي بقيادة دائرة التقييم المستقل لتمكين المرأة اقتصادياً	جيد جداً
الدول العربية	مصر	31 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
		32 - تقييم نهاية المدة: المرحلة الأولى من برنامج المدن الآمنة	جيد جداً

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
لبنان		33 - تقييم نهاية المدة لعنصر الحماية في تدخلات "التمكين الاقتصادي للمرأة" (WEE)	جيد
المكتب الإقليمي للدول العربية		34 - التقييم النهائي لبرنامج رجال ونساء من أجل تمكين المساواة بين الجنسين - المرحلة الثانية	جيد جداً
الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي	الأرجنتين	35 - فوز يفضي إلى آخر	لا بأس
	بوليفيا	36 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
	البرازيل	37 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
	كولومبيا	38 - مشروع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية: إنهاء العنف الجنساني	جيد
		39 - المدن الآمنة (مبديين ومدن أخرى)	جيد
غواتيمالا		40 - خلق سبل جديدة للصمود للحفاظ على السلام: نساء الكاكشيكيل وكيشي والنساء المنحدرات من أعراق مختلطة، رائدات في قلب تحقيق السلام	لا بأس
على المستوى المؤسسي/على مستوى دائرة التقييم المستقل	دائرة التقييم المستقل	41 - التقييم المؤسسي لأعمال الدعوة لسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة	جيد جداً
		42 - التقييم المؤسسي بشأن تنمية القدرات	جيد جداً