الأمم المتحدة

E/AC.51/2021/7

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

Distr.: General
19 March 2021
Arabic
Original: English

لجنة البرنامج والتنسيق

الدورة الحادية والستون

الدورة التنظيمية، 15 نيسان/أبريل 2021

الدورة الموضوعية، 1-25 حزيران/يونيه 2021*

البند 3 (ب) من جدول الأعمال المؤقت**

المسائل البرنامجية: التقييم

تفتيش وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

موجز

قامت شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بتفتيش وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لتقييم مدى جدواها في تعزيز المساءلة وفعاليتها. وكان الهدف من التفتيش هو تحديد مدى كفاية وظيفة التقييم بوصفها آلية رقابية قوية توفر الضمانات اللازمة لمجالس الإدارة. وشمل التفتيش الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير 2016 إلى 31 آذار/مارس 2019.

وعموما، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة انتهجت سياسة تقييم كانت مجدية وعالية الجودة وبحاجة إلى تحديث. وحددت السياسة مكتب التقييم بهيئة الأمم المتحدة للمرأة بصفته الجهة المشرفة على وظيفة التقييم. وكانت تقارير التقييم التي أُعدت ذات جودة عالية عموما، إذ تجاوزت التقييمات المؤسسية التقييمات اللامركزية من حيث نوعيتها.

* تواريخ الدورة الموضوعية هي تواريخ تقديرية.

** E/AC.51/2021/1.

140421 010421 21-03736 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

واستعانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمصادر خارجية لتنفيذ معظم التقييمات المؤسسية بتكلفة متوسطة قدرها 000 334 دولار من دولارات الولايات المتحدة (باستثناء ساعات عمل الموظفين). على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة باستخدام نموذج الاستعانة بمصادر خارجية، لم تستغل على الوجه الأكمل خبرة دائرة التقييم المستقل، وأضاعت فرصة بناء قدرات موظفي الدائرة ومعارفها المؤسسية.

وأشرف كل من اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل على وظيفة التقييم. وفي السنوات الأخيرة، تراجع نشاط اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل.

وفي حين وضعت خطة للتقييم المؤسسي في بداية كل دورة من دورات الخطة الاستراتيجية، فقد نُقحت خطة التقييم المؤسسي عادةً تنقيحاً كبيراً في منتصف الدورة، بالنظر إلى الأولويات الناشئة وقدرة المنظمة على "استيعاب" نتائج التقييم، مما أدى في كثير من الأحيان إلى عدم اكتمال التنفيذ و/أو تأخيره. ووجدت الجهات صاحبة المصلحة، بمن فيها مسؤولو الإدارة العليا، أن التقييمات المؤسسية هامة ومفيدة في توجيه عمليات إدارة التغيير الجارية.

وأنتجت قطاعات أخرى من الهيئة تقييمات قدمت فيها دائرة التقييم المستقل مساهمات متنوعة.

ويقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أربع توصيات رئيسية:

1 - فيما يتعلق بالسياسة والتخطيط، ينبغي للمديرة التنفيذية ومدير خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يكفلا أن تعكس سياسة التقييم المستكملة الهيكل التنظيمي الحالي لوظيفة التقييم والأولويات التنظيمية.

2 - وينبغي أن يكفل مدير دائرتي التقييم المستقل ومراجعة الحسابات أن تتبع خطة التقييم المؤسسي الأولويات المحددة في سياسة التقييم، وأن يتحسّب لاحتياجات المنظمة، وأن تقوم دائرة التقييم المستقل بتنفيذ خطة التقييم المؤسسي في الوقت المناسب.

3 - وينبغي أن تكفل المديرة التنفيذية أن تكون خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات بصفتها الجهة المشرفة على وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مسؤولتين عن جميع أنشطة التقييم: ينبغي إجراء جميع التقييمات المؤسسية داخليا، وينبغي أن تكون دائرة التقييم المستقل هي القائمة بإدارة تقييمات جميع المبادرات الكبيرة، لا شعب التنفيذ.

- ينبغي أن توضح خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الجهة التي تُعِدّ وتمتلك محتويات التقارير المؤسسية الناتجة عن عمليات التقييم التي يُستعان فيها بمصادر خارجية.

4 - وفيما يتعلق بموظفي الهيئة الموجودين خارج المقر الذين يتسمون بأهمية حاسمة في إعداد التقييمات، ينبغي لدائرة التقييم المستقل القيام بما يلي:

- إعادة النظر في أدوار ومسؤوليات كل أخصائي تقييم إقليمي لضمان زيادة التوحيد في تفسيرها وتأديتها؛
- استحداث تدريب توجيهي وإرشاد مستمر لضمان أن يكون موظفو الرصد والتقييم ومسؤولو التنسيق مدركين جيدا لمسؤولياتهم ولديهم القدرات اللازمة لتنفيذها.

المحتويات

الصفحة

أولا – المقدمة والهدف 4

ثانيا – نطاق التفتيش 4

ثالثا – المنهجية 5

رابعا – معلومات أساسية 6

خامسا – نتائج التفتيش 11

ألف – موارد التقييم 11

باء – التخطيط لوظيفة التقييم 12

جيم – تنفيذ خطة التقييم 14

دال – الرقابة على وظيفة التقييم 23

هاء – الإبلاغ عن التقييمات وفائدتها 25

واو – رصد استخدام التقييمات 25

سادسا – خاتمة 26

سابعا – التوصيات 27

المرفقات

المرفق الأول – التعليقات الواردة من الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) 30

المرفق الثاني – رد مكتب خدمات الرقابة الداخلية على التعليقات الواردة من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) 32

أولا - المقدمة والهدف

1 - اضطلعت شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بعملية تفتيش[1] على وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) وفقا لتقييم المخاطر الذي تجريه شعبة التفتيش والتقييم التابعة للمكتب لتحديد أولويات تقييم برامج الأمانة العامة لعامي 2019 و 2020. وتمثل الهدف من التفتيش فيما يلي: (أ) تقييم جدوى وظيفة التقييم وفعاليتها في تعزيز المساءلة؛ (ب) وتحديد مدى كفاية وظيفة التقييم بوصفها آلية رقابة قوية توفر الضمانات اللازمة لمجالس الإدارة.

2 - وقدمت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعليقات على مشروع لهذا التقرير (انظر المرفق الأول) ورد المكتب على تلك التعليقات(انظر المرفق الثاني).

ثانيا - نطاق التفتيش

3 - شملت عملية التفتيش الفترة من 1 كانون الثاني/يناير 2016 إلى 31 آذار/مارس 2019 وثلاثة من المجالات الاستراتيجية الخمسة المحددة في استراتيجية التقييم العالمية للفترة 2018-2021 (انظر الجدول 1)[2]. ودعمت استراتيجية التقييم العالمية تنفيذ الخطة الاستراتيجية للهيئة للفترة 2018-2021[3].

4 - ويقتصر التفتيش على أهداف وظيفة التقييم التي حددها الأمين العام[4]، مثل "تحديد ... مدى وجاهة وكفاءة وأثر أنشطة المنظمة بالنسبة لأهدافها؛" و "تمكين الأمانة العامة والدول الأعضاء من الاشتراك في دراسات منهجية"[5].

5 - وقد تجاوز المجالان الاستراتيجيان 3 و 4 لاستراتيجية التقييم العالمية للفترة 2018-2021 الأهداف التي حددها الأمين العام، مما يشير إلى نضج وظيفة تقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي هذه المجالات، تمثلت وظيفة التقييم التي قامت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة التنسيق بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني وتعزيز قدرات التقييم الوطنية لنظم الرصد والتقييم المراعية للمنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة. ولأن هذين المجالين لا يتعلقان بمسؤولية رقابية، فقد استُثنيا من نطاق التفتيش.

---

(1) Inspection and Evaluation Division of the Office of Internal Oversight Services, *Inspection and Evaluation Manual* (New York, 2014), p. 17.

(2) UN Women Global Evaluation Strategy 2018-2021. P. 12. متاح على الموقع التالي: www.unwomen.org/en/about-us/accountability/evaluation/governance-and-policy/evaluation-strategic-plan.

(3) UNW/2017/6/Rev.1.

(4) الأمم المتحدة، "الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم" (ST/SGB/2018/3).

(5) المرجع نفسه، البند 7-1.

الجدول 1

المجالات الاستراتيجية لوظيفة تقييم المرأة في الهيئة بحسب الإدراج في عملية التفتيش

المجال الاستراتيجي لوظيفة التقييم في الهيئة للفترة 2018-2021	*التغطية*
1 - نظم تقييم مؤسسية فعالة	مدرج
2 - نظم تقييم لامركزية فعالة	مدرج
3 - قيادة تنسيق جهود الأمم المتحدة في مجال التقييم المراعي للمنظور الجنساني	مستثنى
4 - تعزيز قدرات التقييم الوطنية لنظم الرصد والتقييم المراعية للمنظور الجنساني	مستثنى
5 - تعزيز استخدام التقييم	مدرج

ثالثا - المنهجية

6- جرى جمع وتحليل البيانات عن طريق نهج يجمع بين أساليب مختلفة ويتميز بما يلي:

(أ) الاستعراض المستندي للبيانات والوثائق المتصلة بوظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛

(ب) تقييمات تقارير التقييم المأخوذة كعينات (36 تقريراً من أصل 108 تقارير أُنجزت في الفترة من عام 2016 إلى عام 2018)، واختصاصات كل منها، وردود الإدارة؛

(ج) دراستان استقصائيتان على شبكة الإنترنت تشملان:

'1' جميع موظفي الرصد والتقييم ومسؤولي التنسيق- معدل الردود 51 في المائة، و 25 مجيباً؛

'2' جميع الممثلين القطريين أو يقوم مقامهم (مثل النواب، والمسؤولون بالنيابة): معدل الردود 53 في المائة، و 35 مجيباً؛

(د) المقابلات: شخصية أو هاتفية مع 41 جهة من الجهات صاحبة المصلحة، من بينها:

'1' موظفو دائرتي التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، بمن فيهم خمسة من أخصائيي التقييم الإقليميين (10)؛

'2' مديرو المقر (5)؛

'3' المديرون الإقليميون/نواب المديرين الإقليميين (6)؛

'4' الممثلون القطريون (6)؛

'5' موظفو الرصد والتقييم ومنسقو الاتصال (7)؛

'6' مسؤولو الإدارة العليا، بمن فيهم المديرة التنفيذية (3)؛

'7' رئيس وأعضاء اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل ورئيس اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة (4)؛

(هـ) ملاحظات الاجتماعات؛

(و) اجتماعات المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالتقييم: الدورتان العاديتان السنوية والثانية لعام 2019 (حزيران/يونيه وأيلول/سبتمبر 2019).

7 - وتشمل العوامل التي قيدت عملية التفتيش عدم وجود بعض الأشخاص الذين كان بالإمكان لإجراء مقابلات معهم. ويتوجه مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالشكر إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومسؤولي التنسيق التابعين لها في دائرة التقييم المستقل لما أبدوه من تعاون.

رابعا - معلومات أساسية

ولاية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

8 - وحّدت الجمعية العامة في قرارها 289/64 ولايات أربع هيئات وأنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي بدأت أعمالها اعتبارا من 1 كانون الثاني/يناير 2011. وبإنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، توخى الأمين العام أن تعمل الهيئة:

> من أجل القضاء على التمييز ضد النساء والفتيات، وتمكين المرأة، وتحقيق المساواة بين النساء والرجال ... وستتولى الهيئة قيادة وتنسيق الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة بما يكفل ترجمة الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني إلى عمل فعلي ...[6]

قيادة الهيئة وهيكلها وإدارتها

9 - يتولى مدير تنفيذي برتبة وكيل أمين عام قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويساندە مديران تنفيذيان بالنيابة (برتبة أمين عام مساعد). ويتألف عمل الهيئة من البرنامج الفرعي 1 (الدعم الحكومي الدولي، والتنسيق والشراكات الاستراتيجية) والبرنامج الفرعي 2 (الأنشطة السياساتية والبرنامجية). ولهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي يقع مقرها في نيويورك، 6 مكاتب إقليمية، و 5 مكاتب متعددة الأقطار، و 47 مكتباً قطرياً.

10 - ولهيئة الأمم المتحدة للمرأة مجلس تنفيذي يضم ممثلين ينتمون إلى 41 دولة عضواً ينتخبهم المجلس الاقتصادي والاجتماعي لولاية مدتها ثلاث سنوات. ويستعرض المجلس التنفيذي ويناقش، خلال اجتماعاته الثلاثة سنوياً، خطط التقييم المؤسسية، والنتائج الرئيسية للتقييمات المؤسسية وردود الإدارة عليها، والتقرير السنوي لدائرة التقييم المستقل عن وظيفة التقييم[7]. ومنذ عام 2016، قُدم إلى المجلس جميع التقييمات المؤسسية، وردود الإدارة عليها، وتقارير التحليل التجميعي.

(6) تقرير الأمين العام عن "مقترح شامل بشأن الهيئة الجامعة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" (A/64/588)، الفقرتان 5 و 8.

(7) UNW/2012/12، الفقرة 44. وانظر على سبيل المثال UNW/2018/4.

موارد الهيئة

11 - حتى نيسان/أبريل 2019، كان احتياجات هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الموارد المالية تقدر بمبلغ 300 365 448 دولار لعام 2019 و 900 851 447 دولار لعام 2020. وشكلت التبرعات حوالي 98 في المائة من الاحتياجات المقدرة[8].

وظيفة التقييم التابعة للهيئة

سياسة التقييم واستراتيجية التقييم العالمية

12 - تحكم وظيفةَ التقييم سياسةُ التقييم[9] التي تنتهجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتي أقرها المجلس التنفيذي وبدأ تنفيذها منذ كانون الثاني/يناير 2013. وتورد السياسة تفاصيل الغرض من التقييم في الهيئة وتحدد معاييره، وعملية اختيار مواضيعه، والأدوار والمسؤوليات المتصلة به. وقد تعاقدت دائرة التقييم المستقل مع خبير استشاري خارجي لاستعراض وتحديث السياسة التي كانت قيد الاستعراض من قبل اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة، وتتوقع الدائرة أن ينظر المجلس التنفيذي في السياسة المنقحة في اجتماعه في حزيران/يونيه 2020[10].

13 - وتحدد السياسة ثلاثة أغراض للتقييم تتسم بنفس القدر من الأهمية هي: (أ) إثبات الخضوع للمساءلة أمام الجهات صاحبة المصلحة، (ب) وتوفير أدلة تتسم بالمصداقية والموثوقية لاتخاذ القرارات؛ (ج) والإسهام "بدروس مستفادة هامة بشأن الأعمال المعيارية والتنفيذية والتنسيقية"[11].

14 - وتُعرِّف السياسةُ التقييمَ في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأنه "عملية تقدير منهجية وغير متحيزة قدر الإمكان، توفر معلومات تتسم بالمصداقية والموثوقية وتستند إلى الأدلة عن مدى إحراز تدخل ما لتقدم (أو عدم إحرازه) صوب تحقيق النتائج المقصودة و/أو غير المقصودة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"[12].

15 - وتعتبر السياسة مكتب التقييم التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (الذي كان يسمى سابقا مكتب التقييم المستقل) الجهة المشرفة على وظيفة التقييم. وهو يتبع المدير التنفيذي مباشرة "لصون استقلاليته"[13]. وتقع على كاهل مكتب التقييم المستقل مسؤولية "وضع خطة تقييم مؤسسية وإجراء تقييمات مؤسسية مستقلة"[14].

(8) A/74/6 (Sect. 17)، الجدول 17-3.

(9) UNW/2012/12.

(10) رسالتان لشعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية ودائرة التقييم المستقل، 10 آذار/مارس 2020 و 14 نيسان/أبريل 2020.

(11) UNW/2012/12، الفقرة 5.

(12) المرجع نفسه.

(13) المرجع نفسه، الفقرة 47.

(14) المرجع نفسه، الفقرة 47 (أ) '2'.

16 - وتميز السياسة بين التقييمات المؤسسية التي "تُستخدم لتقييم مسائل ذات أهمية استراتيجية مؤسسية"[15] والتقييمات اللامركزية التي "تستخدم لتقييم المسائل المهمة على الصعيد البرنامجي ..."[16] وتقتضي السياسة إجراء تقييم مؤسسي واحد سنويا، في المتوسط، على الأقل، وقرابة 13 تقييما لا مركزيا (قطريا أو متعدد الأقطار). وتحدد أربعة أنواع من التقييمات المؤسسية - التقييم الاستراتيجي/السياساتي، وتقييم الأداء التنظيمي، وتقييم الدعم المعياري، والتقييم المواضيعي - مما يتطلب إجراء كل صنف مرة واحدة على الأقل خلال دورة الخطة الاستراتيجية التي تستغرق أربع سنوات. وتنص السياسة أيضا على أنه يتعين أن يكفل مكتب التقييم المستقل، في إطار دورة الخطة الاستراتيجية، إجراء تقييم إقليمي واحد/مجموعة تقييمات واحدة على الأقل في كل منطقة من المناطق الخمس التي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وجود فيها، وإجراء تقييم واحد على الأقل على المستوى القطري في كل دورة من دورات البرنامج القطري/الخطة القطرية. وشملت عملية التفتيش دورتين من دورات الخطة الاستراتيجية الممتدة على أربع سنوات، 2014-2017 و 2018-2021. ووفقا للسياسة، ينبغي أن تقيّم البرامج دوريا.

17 - وتشجع السياسة على تنفيذ تقييمات مشتركة وعلى نطاق المنظومة، بهدف تعزيز الاتساق والتنسيق والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. أما التقييمات المنظومية المجراة على الصعيد العالمي فيتعين أن تتصدى للثغرات في المساءلة[17].

18 - وقد جاء في دليل التقييم الصادر عن مكتب التقييم المستقل، الذي وضع السياسة موضع التنفيذ، أن "مكتب التقييم المستقل يجري تقييمات مؤسسية بدعم من جهات تقييم خارجية"[18]. وفي الحالات التي يقوم فيها مكتب التقييم المستقل بإدارة (لا إجراء) التقييمات، تشير السياسة إلى أن المكتب يكون مسؤولا عما يلي:

(أ) إجراء تحليل بشأن الجهات صاحبة المصلحة؛

(ب) وضع الإطار المرجعي؛

(ج) استقدام المقيّمين/أفرقة التقييم؛

(د) كفالة المشاركة الشاملة للجهات صاحبة المصلحة في عملية التقييم؛

(هـ) الإجراءات المقررة لضمان جودة منتجات التقييم المرحلية والنهائية؛

(و) وضع خطط للنشر وتوفير الموارد لها؛

(ز) دعم إعداد ردود الإدارة وخطط العمل المترتبة[19].

19 - وتوصي السياسة بأن تخصص هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما لا يقل عن 3 في المائة من ميزانيتها البرنامجية لوظيفة التقييم، وأن تخصص للرصد نسبة إضافية تتراوح ما بين 3 و 10 في المائة من إجمالي

(15) المرجع نفسه، الفقرة 16 (أ).

(16) المرجع نفسه، الفقرة 16 (ب).

(17) المرجع نفسه، الفقرة 13.

(18) UN-Women, Independent Evaluation Office, "Gender responsive evaluation in UN-Women", in *How to Manage Gender-Responsive Evaluation: Evaluation Handbook* (New York, 2015), p. 15.

(19) UNW/2012/12، الفقرة 32.

الميزانية البرنامجية[20]. وهذا المستوى أعلى وأقل مرونة من المستوى الذي وضعه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الذي لم يحدد مستوى أدنى من الموارد[21]، ومما اقترحته وحدة التفتيش المشتركة عندما رأت أن "نطاق التمويل الذي يتراوح بين 0,5 في المائة و 3 في المائة من النفقات التنظيمية جدير بالنظر"[22].

20 - ووجدت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أن نسبة الـ 3 في المائة "مرتفعة، بالنظر إلى حجم المنظمة وإلى غير ذلك من الاحتياجات المطلوبة من الموارد"[23]. وتوخت أن يخصص جزء (غير محدد) من نسبة الـ 3 في المائة "لزيادة تعزيز نظم الحوكمة ... المخصصة لتخفيف المخاطر"[24].

هيكل وظيفة التقييم والحوكمة

21 - حتى كانون الثاني/يناير 2018، كان مدير التقييم (برتبة مد-1) مسؤولا مباشرة أمام المديرة التنفيذية، امتثالاً للسياسة[25].

22 - وفي 1 كانون الثاني/يناير 2018، أنشأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات التي تشمل كلاً من وظيفتي المراجعة والتقييم. وعَيّنت المديرة التنفيذية مديرًا (برتبة مد-2) لقيادة هذه الخدمات. ووُضع مكتب التقييم المستقل ضمن شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات وأعيدت تسميته بدائرة التقييم المستقل[26]. ويرأس الدائرة موظف (برتبة ف-5) وتضم ست وظائف من الفئة الفنية (2 ف-4، و 3 ف-3، و 1 ف-2) في المقر، وستة أخصائيي تقييم إقليميين (أخصائي واحد لكل مكتب إقليمي) برتبة ف-4. ويكون جميع أخصائيي التقييم الإقليميين مسؤولين مباشرة أمام رئيس الدائرة، وهذا التسلسل الإداري يفضي إلى الاستقلالية والنزاهة على الصعيدين الإقليمي والقطري (انظر الشكل الأول).

23 - وقدمت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة واللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل المشورة إلى المديرة التنفيذية بشأن مسائل الأداء والتقييم المتعلقة بخدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات. ورئيس دائرة التقييم المستقل مسؤول أمام مدير خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الذي يكون مسؤولا بدوره أمام المديرة التنفيذية، وهذا التسلسل الإداري ينتهك نص السياسة ولكن ليس روحها (انظر الفقرة 16). والمسؤولية عن عمل دائرة التقييم المستقل تقع، في نهاية المطاف، على عاتق مدير خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الذي يضطلع بدور رقابي مشفوع بالاستقلالية الوظيفية.

(20) المرجع نفسه، الفقرة 30.

(21) فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، "قواعد ومعايير التقييم"، الصفحة 16.

(22) وحدة التفتيش المشتركة، تحليل وظيفة التقييم في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2014/6)، الفقرة 77.

(23) المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، "تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018 (UNW/2019/3/Add.1)"، الفقرة 27.

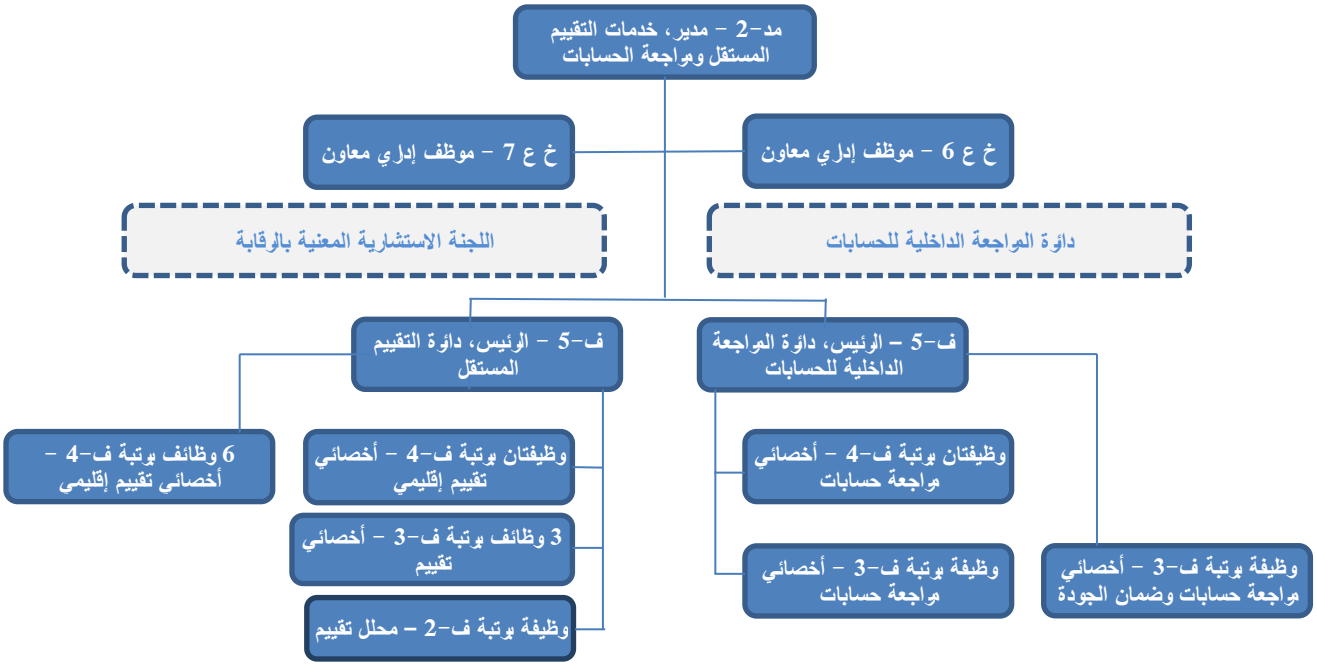
(24) المرجع نفسه.

(25) Independent Evaluation Office, Gender-responsive evaluation in UN-Women, p. 14.

(26) UN-Women, Charter of the Independent Evaluation and Audit Services, 1 February 2018, p. 1.

الشكل الأول

المخطط التنظيمي لخدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، نيسان/أبريل 2019



المصدر: شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.

24 – وبإنشاء شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، طمأنت المديرة التنفيذية المجلس التنفيذي على استمرار الاستقلالية التنفيذية والوظيفية لوظيفة التقييم ونزاهتها. وبدا أن قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمجلس التنفيذي ملتزمان بهذا الوضع المثالي[27].

25 – وقدمت دائرة التقييم المستقل سنوياً إلى المجلس التنفيذي تقريراً عن استعراض التقييم الذي يغطي وظيفة التقييم، وهو تقرير يحتوي على خلاصة النتائج الرئيسية للتقارير وتقديرات جودتها. وطلب ممثلو المجلس التنفيذي، في دورتهم السنوية لعام 2019، أن يدرج التقرير السنوي لدائرة التقييم المستقل معلومات عن استقلالية وظيفة التقييم لدى دائرة التقييم المستقل.

26 – وقدم موظفو ومسؤولو الرصد والتقييم/الدعم إلى وظيفة التقييم على المستوى القطري والإقليمي والمتعدد الأقطار. وفي عام 2018، ضم 25 مكتبا قطريا ومكتبا إقليميا (43 في المائة) موظف رصد وتقييم، وضم 30 مكتبا من هذه المكاتب (52 في المائة) منسقا للرصد والتقييم، ولم تضم المكاتب الثلاثة المتبقية (5 في المائة) أي واحد من موظفي أو مسؤولي الرصد والتقييم[28].

(27) مقررا المجلس التنفيذي 3/2017 (انظر UNW/2017/10) و 6/2019 (انظر UNW/2019/10).

(28) المجلس التنفيذي، التقرير المتعلق بوظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2018 (UNW/2019/4)، الفقرة 25.

27 - وعلى الرغم من أن "المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمكاتب المتعددة الأقطار وشعب البرامج وغيرها من شُعب المقر مسؤولة عن وظيفة التقييم اللامركزي"[29]، فقد تعين على دائرة التقييم المستقل أن تقدم الدعم إلى وظيفة التقييم اللامركزية[30]. واعتمد أخصائيو التقييم الإقليميون على المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية في ميزانيات التقييم اللامركزية وعلى الممثلين القطريين والإقليميين للموافقة على تقارير التقييم، وهذا التسلسل الإداري قد يحد من استقلالية وظيفة التقييم اللامركزية.

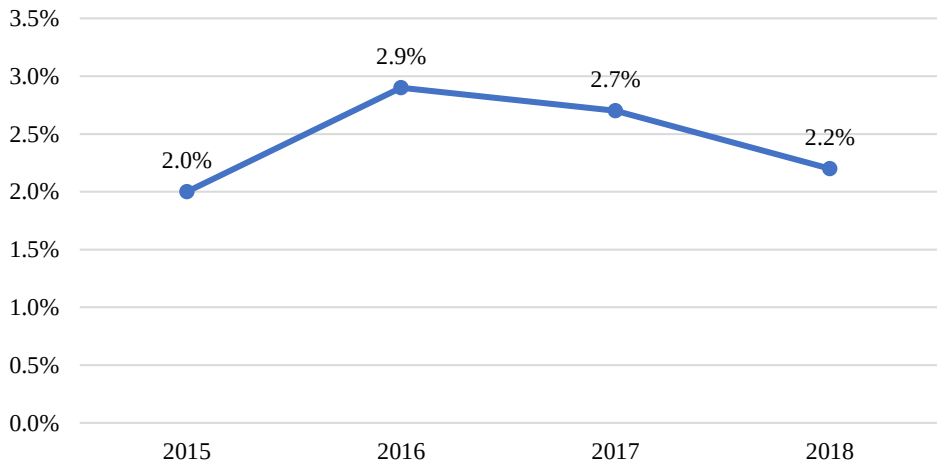
خامسا - نتائج التفتيش

ألف - موارد التقييم

28 - في عام 2018، أنفقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة 6,3 ملايين دولار (2,2 في المائة من مجموع نفقات البرنامج) على التقييم (انظر الجدول 2) منها 2,5 مليون دولار على أنشطة التقييم اللامركزي و 3,8 ملايين دولار على دائرة التقييم المستقل[31]. وانخفضت النفقات في عام 2018 بمقدار 1,1 مليون دولار مقارنة بأعلى مستوى لها بلغته في عام 2016 وهو 7,4 ملايين دولار. ويعزى الانخفاض في نفقات التقييم من عامي 2017 و 2018 بمقدار 461 000 دولار تقريبا إلى انخفاض نفقات دائرة التقييم المستقل. وحتى مع هذا الانخفاض، يعتقد موظفو دائرة التقييم المستقل ومديرو المقر أن دائرة التقييم المستقل تحظى بمواد كافية، إن لم تكن سخية[32].

الشكل الثاني

الموارد المالية المستثمرة في وظيفة التقييم كنسبة مئوية من مجموع نفقات البرامج



(29) مكتب التقييم المستقل، *كيفية إدارة التقييمات المراعية للنوع الاجتماعي: كتيّب التقييم* (2015)، الصفحة 13.

(30) المرجع نفسه.

(31) UNW/2019/4، الجدول 3.

(32) UNW/2019/3/Add.1، الفقرة 27.

الجدول 2

نفقات وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2014-2018 (بدولارات الولايات المتحدة)

فئة النفقات	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*
مجموع نفقات برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة	270 537 900	315 101 084	254 413 520	249 447 953	285 670 628
مجموع نفقات التقييم	5 917 163	6 272 545	7 391 573	6 714 506	6 253 679
دائرة التقييم المستقل	4 499 942	4 621 818	5 377 637	4 208 814	3 787 888
التقييمات اللامركزية	1 417 221	1 650 727	2 013 936	2 505 691	2 465 791
نفقات التقييم كنسبة مئوية من نفقات البرامج	2,2 في المائة	2,0 في المائة	2,9 في المائة	2,7 في المائة	2,2 في المائة

ملاحظة: قد لا تعكس الأرقام حاصل الجمع الصحيح بسبب خطأ في تقريب الأرقام على النحو الوارد في الوثيقة المصدر، UNW/2019/4، الجدول 3.

باء - التخطيط لوظيفة التقييم

خطة التقييم المؤسسي

29 - وضع مكتب التقييم المستقل خطة للتقييم المؤسسي لفترات مدتها أربع سنوات، بما يتماشى مع توقيت الخطط الاستراتيجية للمنظمة. وكانت خطة التقييم المؤسسي للفترة 2014-2017 تطمح إلى إنجاز سبعة تقييمات مؤسسية رئيسية، وتقييم مؤسسي مشترك واحد (وهو ما يتجاوز التقييمات الأربعة المطلوبة في سياسة التقييم)، وتحليل تجميعي واحد للتقييمات اللامركزية التي يتم إنتاجها سنوياً والتقارير الأضيق نطاقاً. بيد أن هذه التطلعات الطموحة لم تتحقق.

30 - ويوافق المجلس التنفيذي على خطة التقييم المؤسسي في حزيران/يونيه من سنة بدء الفترة المعنية. ويسمح مكتب التقييم المستقل بـ "تحديث" خطة التقييم المؤسسي في نهاية السنة الثانية من كل خطة تقييم مؤسسي للاستجابة للأولويات الناشئة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وللاسترشاد بها في استعراض منتصف المدة[33]. وفي حين امتثل مزيج التقييمات المدرجة في خطة التقييم المؤسسي للفترة 2014-2017 لسياسة التقييم، جرى تعديل خطة التقييم المؤسسي في منتصف المدة لمراعاة أولويات الإدارة.

31 - وفي آذار/مارس 2016، استجابت دائرة التقييم المستقل لطلبات الإدارة العليا ونقحت خطة التقييم المؤسسي. وقد عدّل هذا التنقيح الجوهري توقيت إعداد تقييمين مؤسسيين رئيسيين، وألغى تقييمين مقررين، وأضاف تقييما آخر (تقييم الهيكل الإقليمي، الذي خُطط ونشر في عام 2016). وكان التقييمان المؤجلان هما التقييم المواضيعي لإسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الحوكمة والتخطيط الوطني (الذي كان في الأصل مقرراً لعام 2016، وتأخر إلى عام 2017، ثم نُشر في عام 2019)، والتقييم المواضيعي لمشاركة المرأة في النواحي السياسية والقيادية (الذي كان مقرراً لعام 2016، وأُجّل إلى عام 2017، ثم أُنجز في عام 2018). وخفضت عملية التحديث أيضا مجموع التمويل اللازم لتنفيذ خطة التقييم المؤسسي، بالنظر إلى إلغاء تقييمين، بمبلغ 400 000 دولار (12 في المائة)، ليصبح المجموع هو 2,95 مليون دولار.

(33) خطة التقييم المؤسسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2014/CRP.5)، الفقرة 11 من النص الإنكليزي. متاح على الرابط: www.unwomen.org/en/executive-board/documents/annual-session-2014.

32 - وعندما سُئل موظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ممن أجريت معهم مقابلات، عن التأخيرات التي شابت التقييمات المقررة، أشاروا إلى أن المنظمة تحتاج إلى وقت كاف "لاستيعاب" التوصيات والأدلة التي تولدها التقييمات المؤسسية. وأشار كبار المديرين إلى أن مكتب التقييم المستقل يأخذ في الاعتبار الأولويات التي يُحددونها، وهو الأمر الذي ترى الدائرة أنه يزيد من فائدة التقييمات.

33 - وكان من المفترض الاسترشاد بنتائج تقييمين مواضيعيين مؤجلين في وضع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021؛ وبالتالي، فقد حد هذا التأجيل من الفائدة المرجوة منهما في الأصل.

34 - وقد أشار نصفٌ (ثلاثة من أصل ستة) من المديرين الإقليميين (أو نوابهم) الذين أجريت معهم مقابلات إلى أنه لم يكن لهم تأثير في خطة التقييم المؤسسي. وأشار أحدهم إلى عدم الترابط بين خطة التقييم المؤسسي وبين المناقشات الجارية على المستوى الإقليمي بشأن المجالات ذات الأهمية الاستراتيجية. ورأى هذا المسؤول أن تعزيز الترابط سيزيد من جدوى التقييمات المؤسسية.

35 - وقد تأثر وضع خطة التقييم المؤسسي للفترة 2018-2021 بتأخيرات في تنفيذ خطة التقييم المؤسسي السابقة، وبتضارب الأولويات، والتحديات التي تواجهها الهيئة في "استيعاب" نتائج التقييمات، وأولويات الإدارة العليا، والتقييم الذي أجرته دائرة التقييم المستقل لأولويات الهيئة. وحددت خطة التقييم المؤسسي للفترة 2018-2021 أربعة تقييمات مؤسسية رئيسية، أي نصف عدد ما تقرر في خطط التقييم المؤسسي السابقة. وكان أحد التقييمات المقررة (التقييم المواضيعي المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الحوكمة والتخطيط الوطني) في الأصل تقييما مرجّلاً من خطة التقييم المؤسسي للفترة 2014-2017. ولم يقترن انخفاض عدد التقييمات المؤسسية المقررة في خطة التقييم المؤسسي للفترة 2018-2021 بانخفاض متناسب في الموارد المتاحة لمكتب التقييم المستقل.

36 - وفي خطة التقييم المؤسسي للفترة 2018-2021، أوليت أهمية متزايدة لتقييمات الحافظات الإقليمية والقطرية، على الرغم من عدم اقتران ذلك بأي زيادة في الميزانية بالنسبة للتقييمات اللامركزية. وكانت هذه الخطة تتضمن تقديم دائرة التقييم المستقل سنوياً المساعدة التقنية لما يصل إلى ثلاث عمليات تقييم بقيادة المقر خارج الدائرة سنوياً، وإنتاج تحليل تجميعي سنوي لجميع التقييمات.

تخطيط التقييمات اللامركزية

37 - تمثل الدافع إلى تخطيط التقييمات اللامركزية إلى حد كبير في الأولويات الرئيسية للخطة الاستراتيجية، والمذكرات الاستراتيجية الخاصة ببلدان محددة، و/أو متطلبات المانحين. فقد أشارت نتائج الاستقصاءات إلى أنه عند اختيار المشاريع والبرامج ومجالات التقييم، فإن 87 في المائة من الممثلين القطريين و 67 في المائة من موظفي ومنسقي الرصد والتقييم ينظرون في "الأولويات الرئيسية للخطة الاستراتيجية أو المذكرة الاستراتيجية"، في حين ينظر 67 في المائة من الممثلين القطريين و 72 في المائة من موظفي ومنسقي الرصد والتقييم في "متطلبات المانحين".

38 - وتباينت مساهمة أخصائيي التقييم الإقليميين في تخطيط التقييمات اللامركزية حيث ساهم أخصائي تقييم إقليمي واحد في خطة العمل السنوية للمنطقة وامتنع أخصائيان اثنان عن المشاركة في عمليات التخطيط بحجة الحفاظ على استقلاليتهما. ورأى ممثلان قطريان أن أخصائيي التقييم الإقليميين الذين يلتزمون التزاما صارما بمبدأ الاستقلالية يحدون من قيمتهم، ولا سيما فيما يتعلق بتشجيع استخدام نتائج

التقييم على الصعيد القطري. وقد أدى اتساع نطاق اختصاصات أخصائيي التقييم الإقليميين إلى اختلافات في تفسير وظيفتهم[34].

التقييمات المشتركة

39 - أشارت سياسة التقييم إلى التقييمات المشتركة، وهو نهج حظي باهتمام متزايد بسبب الإصلاحات المدخلة على منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. ولم يكن تخطيط التقييمات المشتركة أو إنتاجها بصورة منهجية أمرا متواترا. وقد تقرر إجراء تقييم مشترك واحد في إطار خطة التقييم المؤسسي للفترة 2014-2017. وفي عامي 2018 و 2019، طلب المجلس التنفيذي[35] أن تبحث دائرة التقييم المستقل عن فرص لإجراء تقييمات مشتركة للأنشطة على نطاق المنظومة. وفي المستقبل، ستشارك شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، إلى جانب مكاتب التقييم التابعة لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، في التقييم المشترك للفصل المشترك للخطة الاستراتيجية لكل واحد من هذه الكيانات، ومن المزمع أن يصدر تقرير التقييم في عام 2021.

40 - ونظرت أقلية من الممثلين القطريين (46 في المائة) وموظفي ومنسقي الرصد والتقييم (27 في المائة) الذين شملهم الاستقصاء "بقدر كبير" في "إمكانية إجراء تقييمات مشتركة مع الشركاء". وأبلغ أصحاب المصلحة الإقليميون والوطنيون مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن التقييمات المشتركة تكون لها جدوى أكبر في سياق البرمجة المشتركة، التي كانت محدودة على مدى الفترة 2016-2018.

جيم - تنفيذ خطة التقييم

عدد التقييمات التي أجريت وأنواعها

41 - تتيح هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييماتها للجمهور من خلال نظامها للمساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي. وفي الفترة 2014-2017، أصدرت دائرة التقييم المستقل خمسة تقارير مؤسسية، متجاوزة الحد الأدنى البالغ أربعة تقارير المنصوص عليه في سياسة التقييم، ولكن هذا العدد كان أقل من السبعة تقارير المقررة في خطة التقييم المؤسسي الأصلية للفترة 2014-2017.

42 - وخلال الفترة 2016-2018، أعدت أربعة تقييمات مؤسسية، وأُدرجت في نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي[36]، و 104 تقييمات لامركزية[37]. وكانت التقييمات المؤسسية الأربعة أقل من التقييمات الستة المقررة للفترة 2016-2018، في حين تجاوزت التقييمات

(34) اختصاصات أخصائيي التقييم الإقليميين لأوروبا وآسيا الوسطى، واختصاصات أخصائيي التقييم الإقليميين لغرب ووسط أفريقيا.

(35) انظر UNW/2018/2 و UNW/2019/5.

(36) تقييم إسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2016)؛ وتقييم الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2016)؛ والتقييم المؤسسي للشراكات الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2017)؛ وتقييم إسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال مشاركة المرأة في النواحي السياسية والقيادية (2018).

(37) تستوفي هذه التقارير معايير الفرز التي تستخدمها شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في دراستها التي تجرى كل سنتين بشأن حالة التقييم.

الخمسة والعشرين التي قامت بها المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار، التي يجري إعدادها مرة في السنة في المتوسط، الحد الأدنى لسياسة التقييم البالغ 13 تقييماً قطرياً في السنة.

43 - وشكل تقييم المشاريع/البرامج على مستوى المكاتب القطرية/المكاتب المتعددة الأقطار 77 في المائة من التقييمات اللامركزية (انظر الجدول 3). ومثلت التقييمات الإقليمية الثلاثة في عام 2018 ثلث عدد التقييمات التي أُجريت في عام 2016؛ ولم تنجز أي تقييمات مواضيعية إقليمية في عام 2018. وعلى الرغم من أن دائرة التقييم المستقل لم تنتج خلال الفترة 2016-2018 تقييما مشتركا على المستوى المؤسسي، فقد أُجري 12 تقييما مشتركا لا مركزيا، شملت تقييما واحدا لشراكة و 11 تقييما لمبادرات مشتركة. وفي عام 2019، أصدرت الدائرة تقييمين مواضيعيين مؤسسيين وتقييمين مشتركين قطريين.

الجدول 3

التقييمات المنجزة، الفترة 2016-2018

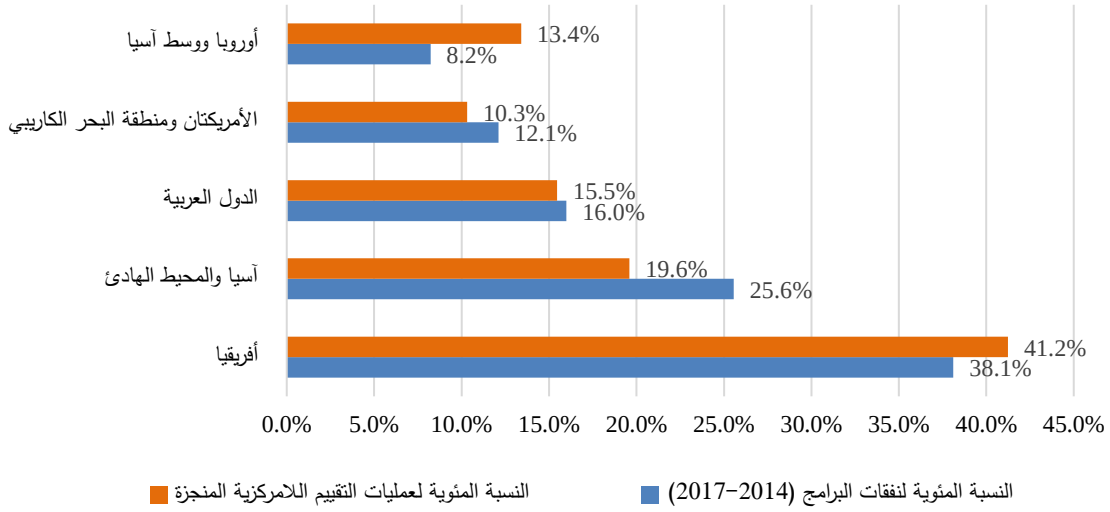
فئة التقييم	*2016*	*2017*	*2018*	*العدد الإجمالي*
التقييمات المؤسسيّة المقررة	3	2	1	6
التقييمات المؤسسيّة المنجزة	2	1	1	4
أداء المنظمة	1	0		1
الاستراتيجية/السياسة	1			1
التقييمات المواضيعية			2	2
التقييمات اللامركزية المنجزة، بحسب مجال التركيز	39	37	28	104
الحافظة القطرية	27	26	22	75
التقييمات الإقليمية	9	5	3	17
الشعبة في المقر	2	3	2	7
التقييمات على صعيد المكاتب المتعددة الأقطار	1	3	1	5
التقييمات اللامركزية بحسب نوع الجهات الخاضعة للتقييم	39	26	23	104
المشروع أو البرنامج	31	26	33	80
التقييمات على صعيد المكاتب القطرية	4	9	5	18
التقييمات الإقليمية المجموعاتية أو المواضيعية	4	2	0	6
المجموع	**41**	**38**	**29**	**108**

ملاحظة: تحليل التقارير المحملة على نظام المساءلة حتى 30 تشرين الأول/أكتوبر 2019، شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

44 - وبحسب المناطق، استأثرت أفريقيا بأكبر حصة من التقييمات اللامركزية (41 في المائة). ويكاد التوزيع الجغرافي للتقييمات المنجزة يكون مطابقا للتوزيع الجغرافي لنفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر الشكل الثالث).

الشكل الثالث

النسبة المئوية لتقارير التقييم اللامركزية للفترة 2016-2018 والنفقات البرنامجية للفترة 2014-2017، بحسب المنطقة



45 - وفي الفترة 2016-2018، تعلق 77 في المائة من التقييمات اللامركزية المنجزة بالمشاريع/البرامج، و 17 في المائة بالتقييمات القطرية، و 6 في المائة بالتقييمات الإقليمية المجموعاتية/المواضيعية[38]. وفي الفترة 2014-2018، أصدر 83 في المائة من المكاتب القطرية/المتعددة الأقطار تقريراً واحداً على الأقل للتقييم.

46 - وتشير مقارنة بين مجالات التأثير[39] التي تناولتها تقييمات الفترة 2016-2018 مع التبرعات المتوقعة حسب مجال النتائج للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 إلى أن مجال التمكين الاقتصادي (الذي تطرق إليه 57 في المائة من التقييمات اللامركزية) حظي باهتمام أكبر في حين لقي مجال السلام والأمن والعمل الإنساني اهتماما أقل (تطرق إليه 42 في المائة من التقييمات). وكان تناول المجالات الأخرى متسقا بشكل معقول مع النفقات المتوقعة.

47 - ولم تشمل التقييمات المؤسسية المواضيعية لدائرة التقييم المستقل مجال التأثير 6 (وضع مجموعة شاملة من القواعد والسياسات والمعايير العالمية). واعتبرت الدائرة أن هذا المجال قد شمله تقييم مكتب خدمات الرقابة الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2015، الذي ركز على عملها المعياري. وقد أُدرج تقييم المكتب في قائمة التقييمات المؤسسية المنجزة للهيئة في الفترة 2015-2016 رغم أن الدائرة لم تكن الجهة التي أجرته. وقدمت الدائرة تقييم المكتب إلى المجلس التنفيذي بوصفه أحد تقييماتها المؤسسية[40]. واستبعد التفتيش تقييم المكتب من قائمة التقييمات التي أعدتها الدائرة.

(38) تحليل مكتب خدمات الرقابة الداخلية لقاعدة بيانات التقييمات في نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE).

(39) انظر الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الفترة 2014-2017 (UNW/2013/6).

(40) UNW/2016/5، الفقرة 28.

التقييمات المؤسسية

الاستعانة بالمصادر الخارجية

48 - لم يجرِ موظفو دائرة التقييم المستقل أي تقييمات على مستوى المؤسسة. وبدلا من ذلك، "أعد" موظفو الدائرة تقييمات مؤسسية بتكليف البائعين أو الخبراء الاستشاريين الخارجيين وإدارتهم وإسداء المشورة إليهم. وبالنسبة لآخر تقييمين مؤسسيين (صدرا في عام 2019)[41]، تعاقدت الدائرة مع شركات وأنشأت مجموعات مرجعية داخلية وخارجية لكل تقييم، على النحو المبين في تصدير كل واحد من تقريري التقييمين. واستعرض فريق الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ذينك التقريرين أيضا.

49 - وقد أورد تقريران للتقييم المؤسسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2019 على صفحة العنوان أسماء الجهات القائمة بالتأليف وهي شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات ودائرة التقييم المستقل وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي العادة، عندما تجري شركات تقييمات لكيانات منظومة الأمم المتحدة، فإن صفحات عناوين التقارير تعكس أسماء تلك الشركات[42]،[43].

50 - وتضمن تقريرا عام 2019 بيان إخلاء المسؤولية التالي:

"أعدته دائرة التقييم المستقل التابعة لشعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. إخلاء المسؤولية: الآراء الواردة في هذا التقرير هي آراء المقيِّمين. وهي لا تمثل آراء هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو أي من الأفراد والمنظمات المشار إليهم في التقرير".

51 - وقُدم التقريران إلى المجلس التنفيذي بوصفهما تقييمين مؤسسيين لدائرة التقييم المستقل، وصيغ رد من الإدارة على التقريرين. وأوضحت الدائرة لشعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن "دائرة التقييم المستقل لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مسؤولة عن نشر التقرير ومحتواه. بيد أن بيان إخلاء المسؤولية يشير إلى أن الوثيقة لا تعكس بالضرورة آراء الهيئة (بوصفها منظمة) ومجلسها التنفيذي أو آراء أعضاء/أفراد الجهات التي استشيرت في التقرير"[44].

52 - ولم يتضمن التقييم المؤسسي بشأن *إسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال مشاركة المرأة في النواحي السياسية والقيادية، تقرير توليفي* (2018)، الذي أنجزته دائرة التقييم المستقل عن طريق التعاون مع أربعة مقيِّمين بصفتهم استشاريين (وليس شركة)، بيان إخلاء المسؤولية المذكور. وتضمنت صفحة

(41) UN-Women, *Corporate Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Governance and National Planning* (New York, 2019)؛ و UN-Women, *Corporate Thematic Evaluation of UN-Women's Contribution to Humanitarian Action* (New York, 2019).

(42) انظر: www.unicef.org/evaldatabase/files/MASTER_Final1_Evaluation_Report_WASH-Program_2014-2017_Nigeria_14Feb2020.pdf؛ و www.unicef.org/evaldatabase/files/FINAL_UPHV?MCE_Synthesis_Report_-Part_1.pdf.

(43) انظر: World Health Organization, *Initial Evaluation of the Framework of Engagement with Non-State Actors: Report and Annexes* (2019). متاح على الرابط: www.who.int/docs/default-source/documents/about-us/evaluation/fensa-report-final.pdf?sfvrsn=c62a32c5_8.

(44) مراسلة خاصة بين شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية ودائرة التقييم المستقل التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 24 شباط/فبراير 2020.

العنوان في *التقييم المستقل للبرنامج العالمي لصندوق المساواة بين الجنسين للفترة 2009-2017*، الصادر في عام 2018، أسماء الشركة وفريق التقييم، ولكنها لم تتضمن بيانا بإخلاء المسؤولية.

53 - وقد وضع بيان إخلاء المسؤولية الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في منأى عن المسؤولية عن التوصيات الصادرة. ولم توضح صفحة العنوان ولا ما اقترن بها من بيان في تصدير التقرير ولا نص إخلاء المسؤولية (أ) الجهات التي ألّفت التقرير وتتحمل المسؤولية عنه؛ (ب) ومدى مسؤولية دائرة التقييم المستقل عن محتويات التقرير والتوصيات الواردة فيه.

54 - والاستعانة بالمصادر الخارجية لا يجعل التقرير مستقلا، كما هو مبين في استعراض النظراء لعام 2014[45]. فمبدأ الاستقلالية يعتمد على الاستقلال الهيكلي لدائرة التقييم المستقل وعلى استقلالية قيادة الدائرة وشعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.

55 - وأشار بعض مديري البرامج في المقر إلى التحدي المتمثل في العثور على الخبراء الاستشاريين المناسبين الذين يمتلكون مؤهلات التقييم المطلوبة (بما في ذلك المؤهلات اللغوية) والخبرة والموضوعية، والذين سيعملون في حدود الميزانيات المتاحة. وحتى وقت إجراء الاستعراض، كانت دائرة التقييم المستقل بصدد تجريب نموذج جديد لإجراء التقييمات يقوم فيه موظفو الدائرة إما بقيادة فريق تقييم أو بإجراء التقييمات بأنفسهم.

56 - ويبين الجدول 4 أن التقييمات المؤسسية كلفت دائرة التقييم المستقل ما متوسطه 000 334 دولار بالنسبة إلى التقييمات التي أجرتها شركات، و 250 220 دولارا بالنسبة إلى التقييمات التي أجراها فريق من فرادى الخبراء الاستشاريين. ولم يكن هناك فرق كبير بين الأسلوبين من حيث جودة التقارير.

الجدول 4

ترتيبات التكاليف والتعاقد المتعلقة بالتقييمات المؤسسية

(بدولارات الولايات المتحدة)

التقييم المؤسسي (سنة الإصدار)	*نوع البائع*	*قيمة العقد*	*نوع العقد*	*فترة العقد*
العمل الإنساني (2019)	شركة	319 698	عقد مؤسسي	2019-2018
الحوكمة والتخطيط الوطني (2019)	شركة	341 481	عقد مؤسسي	2019-2017
تحليل تجميعي لتقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (على أساس سنوي)	شركة	168 800 لمدة 4 سنوات	عقد مؤسسي متعدد السنوات	2018-2014
القيادة والمشاركة السياسية (2018)	استشاريون: 4 دوليون و 1 وطني	250 220	عقد استشاري فردي/اتفاق خدمات خاصة	2018-2016
الشراكات الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2017)	شركة	318 316	عقد مؤسسي	2016-2015
الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2017)	شركة	333 189	عقد مؤسسي	2016-2015
تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة (2016)	شركة	356 184	عقد مؤسسي	2016-2014

(45) انظر: UN-Women Peer Review Panel, "Professional peer review of the evaluation function of UN-Women, final report, September 2014, p. 16.

حسن توقيت التقييمات المؤسسية

57 - لم يتضمن نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي، ولا النظام العالمي لمراقبة التقييم ولا التقارير السنوية عن وظائف التقييم أي معلومات بشأن التقيد بالجداول الزمنية لخطة التقييم المؤسسي.

58 - وفيما يتعلق بالتقييمات المؤسسية، حدثت تأخيرات كبيرة مقارنة بمواعيد الإنجاز المتوخاة في خطة التقييم المؤسسي، وإن كان من الصعب الوقوف عليها لجملة أسباب منها الطريقة التي تبلغ بها دائرة التقييم المستقل عن التقييمات في التقارير السنوية المتعلقة بوظيفة التقييم. فعلى سبيل المثال، بالنسبة لعام 2018، أفاد التقرير السنوي بأن معدل التنفيذ بلغ نسبة 90 في المائة. والواقع أن 41 في المائة من التقييمات المقررة لم تكن قد أُنجزت بعد. وتجدر الإشارة إلى أنه بسبب خطأ، أُدرج التقييم المؤسسي بشأن الحوكمة والتخطيط الوطني على أنه قد أُنجز في عام 2017، على الرغم من أنه لم يُفرغ منه إلا في عام 2019.

59 - وتهدف اختصاصات التقييمات المؤسسية عادة إلى أن يتم إنجازها في غضون 12 شهرا. ومع ذلك، فقد تراوحت المدة الزمنية التي استغرقتها تقارير التقييمات المؤسسية الستة المنجزة منذ عام 2016 من بداية إعداد التقرير إلى حين إصداره بين 16 و 25 شهرًا، مع استغراق نصفها أكثر من عامين. وقد أشار ثلث (اثنان) الممثلين القطريين/الإقليميين إلى أن تأخير التقييمات المؤسسية قد أثر سلبيا على فائدتها.

60 - ومن أصل التقييمات المؤسسية الرئيسية الثمانية الواردة في الخطة الأصلية للفترة 2014-2017، لم ينجز سوى أربعة تقييمات بحلول نهاية عام 2017[46]. ومن بين التقييمات الأربعة التي لم تنجز، أُنجز تقييم واحد في عام 2018 وآخر في عام 2019، وأُلغي اثنان.

61 - وبررت الهيئة إلغاء التقييم المعياري بالإشارة إلى التقييم المقرر لمكتب خدمات الرقابة الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الذي صدر في عام 2015[47] وركز على الدعم المعياري وصلته بالأنشطة التنفيذية. وكان ينبغي أن يختلف تقييم مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن التقييم المؤسسي الداخلي.

62 - وكان أحد التقييمات المؤسسية الأربعة المقررة في خطة التقييم المؤسسي للفترة 2018-2021 هو التقييم المؤسسي لعام 2020 للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021. وقد أُجِّل هذا التقييم بسبب استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية الذي يقوده مكتب المديرة التنفيذية، والذي كان من المقرر تقديمه إلى الدورة السنوية للمجلس التنفيذي في حزيران/يونيه 2020، وكذلك من أجل السماح بتنفيذ الخطة الاستراتيجية لفترة أطول.

63 - وقررت دائرة التقييم المستقل استخدام الموارد المخصصة لتقييم الخطة الاستراتيجية لتقييمات الحافظات في نيجيريا ومكتب الأمم المتحدة المتعدد الأقطار في منطقة البحر الكاريبي في بريدجتاون، لأنه لم يجر تقييمها من قبل، رغم أن المكاتب القطرية والمكاتب المتعددة الأقطار تكون في العادة مسؤولة عن توفير موارد تقييم حافظاتها.

(46) التقييم المواضيعي لتمكين المرأة اقتصاديا؛ وتقييم إسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة؛ وتقييم الهيكل الإقليمي؛ وتقييم الشراكات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(47) E/AC.51/2015/9.

الاستقلال عن الإدارة العليا

64 - منذ عام 2016، شملت ستة تقييمات مؤسسية دراسات حالات إفرادية قطرية أو مواضيعية. وقال من أجريت معهم مقابلات في دائرة التقييم المستقل إن الحالات اختيرت باستخدام معايير محددة (مثل الاستثمار، وتاريخ الاستحقاق، ومؤشر المساواة بين الجنسين، ومستوى التعاون المحتمل للمكتب القطري). غير أن بعض الموظفين أفادوا أن المكاتب البرنامجية والمكاتب المنفذة كثيرا ما يكون لها تأثير على البلدان التي اختيرت لتكون موضوع دراسات حالات إفرادية للتقييمات المؤسسية.

65 - وفي خمسة من التقييمات المؤسسية الستة، لم تشمل دراسات الحالات الإفرادية جميع المناطق الست التي يوجد بها حضور لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد استُخدمت بعض البلدان مراراً كدراسات لحالات إفرادية، ورأى أحد الممثلين القطريين أن تلك الدراسات تميل نحو البلدان التي تخصص لها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ميزانية كبيرة نسبياً. وقد أدى استخدام الاستثمار كمعيار للاختيار إلى الحد من أهمية نتائج التقييم بالنسبة للمكاتب ذات الميزانيات الأصغر.

استخدام النتائج

66 - أبرز معظم الذين أجريت معهم مقابلات، بمن فيهم كبار المسؤولين الإداريين، أهمية العديد من التقييمات المؤسسية وفائدتها بالنسبة لعملية إدارة التغيير الجارية. فقد قال مديرون إقليميون (أو من ينوب عنهم)، أجريت معهم مقابلات، إن التقييمات المؤسسية التي أُجريت منذ عام 2016 كانت ذات أهمية ويسترشد بها في العمل الإقليمي وفي وضع مذكراتهم الاستراتيجية.

67 - وكان معظم الممثلين القطريين على دراية بالتقييمات المؤسسية التي أجريت مؤخرا. وقد وجد قرابة 90 في المائة من هؤلاء أن التقييمات ذات أهمية بالنسبة لمجالات رئيسية من عمل الهيئة في بلدانهم.

68 - وأشار المجيبون على الاستقصاء إلى أن نشر الدروس والنتائج ذات الصلة من التقييم لم يكن كافيا (شملت المشاكل التي أثيرت عقد حلقات دراسية شبكية بالاقتران مع إصدار كل تقرير تقييمي مؤسسي في أوقات غير ملائمة، ومحدودية قابلية التقارير للتطبيق على السياقات المحلية لأن التقارير كان يجري إعدادها على مستوى شامل). واقترح نصف الممثلين القطريين الذين شملهم الاستقصاء تعزيز نشر نتائج التقييمات المؤسسية وإتاحة المعلومات عنها من أجل زيادة جدوى التقييمات ومنفعتها على المستوى المحلي.

التقييمات اللامركزية

69 - على غرار التقييمات المؤسسية، عادة ما يجري الاستعانة في التقييمات اللامركزية بفرادى الخبراء الاستشاريين أو الشركات. وقد أشار الممثلون القطريون وأخصائيو التقييم الإقليميون وموظفو ومنسقو الرصد والتقييم إلى وجود تحديات تعترض التعامل مع الخبراء الاستشاريين الذين لديهم المؤهلات والخبرة والموضوعية والاستعداد للعمل في حدود الميزانيات المتاحة.

70 - وأشارت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة إلى عدم كفاية رصد المشاريع والإشراف عليها في المكاتب الميدانية. فقد شددت اللجنة في تقريرها لعام 2017 على أهمية أن تعمل دائرة التقييم المستقل

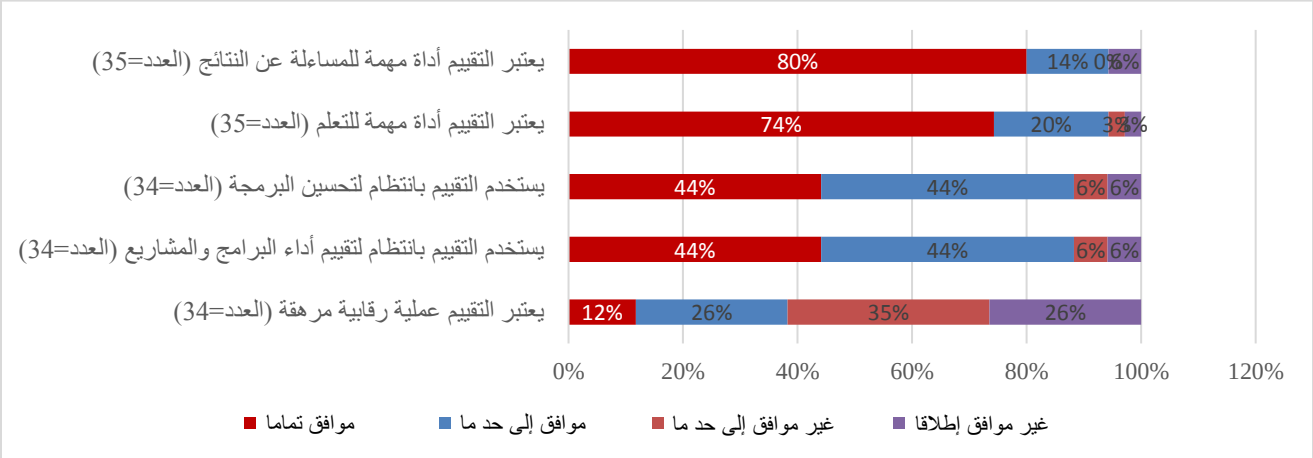
بشكل وثيق مع موظفي مشاريع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تلك المناطق لتعزيز فهم الرصد والتقييم وزيادة أهميتهما بوصفهما جزءا لا يتجزأ من إدارة المشاريع وتحسين الأداء وتحقيق النتائج[48].

71 - ورأى ثلثا الممثلين القطريين/الإقليميين الذين شملهم الاستقصاء (انظر الشكل الرابع) أن نتائج التقييمات المتعلقة ببلدانهم/مناطقهم قد أدمجت في سياسات وبرامج مكاتبهم "بقدر كبير". وأظهرت نتائج استقصاء موظفي ومنسقي الرصد والتقييم أن 92 في المائة من المجيبين وافقوا على أن التقييم يعتبر أداة هامة للمساءلة عن النتائج، ووافق 80 في المائة منهم على أن التقييم يستخدم بانتظام لتحسين وضع البرامج.

72 - وفي عام 2015، أدخل مكتب التقييم المستقل مفهوم "تقييمات الحافظات القطرية" الذي سيتشارك في إدارته أخصائي التقييم الإقليمي والمكتب القطري[49]. وفي عام 2019، بدأ أخصائيو التقييم الإقليميون أو دائرة التقييم المستقل في المقر تقييمين لحافظتين (مكتب نيجيريا والمكتب المتعدد الأقطار في منطقة البحر الكاريبي) كانا جاريين وقت كتابة هذا التقرير وأكمل تقييم حافظة أخرى (بابوا غينيا الجديدة). ومن بين هذه التقييمات الثلاثة، مولت الدائرة اثنين بشكل كامل ومولت الثالث تمويلا جزئيا (بابوا غينيا الجديدة).

الشكل الرابع

نتائج استقصاء آراء الممثلين القطريين والإقليميين



73 - تولت شعبة السياسات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وليس دائرة التقييم المستقل، إدارة بعض التقييمات لمبادرات كبيرة تابعة للشعبة، مما أحدث تضاربا في المصالح. وفي بعض الأحيان، بلغت تكلفة هذه التقييمات عدة مئات من آلاف الدولارات وكانت تتعلق ببرامج عالية القيمة وذات أثر واسع النطاق (على سبيل المثال، أدارت شعبة السياسات تقييم برنامجها الذي تبلغ قيمته 2,2 مليون يورو المعنون "تعزيز وحماية حقوق الإنسان وحقوق العمل للعاملات المهاجرات"). وكانت التقييمات اللامركزية التي أدارتها وحدات التنفيذ عرضة لشبهة التحيز.

(48) تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في الفترة من 1 كانون الثاني/يناير حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017 (UNW/2018/3/Add.1)، الفقرة 42؛ والمرجع نفسه، الفقرة 24.

(49) UN-Women, Independent Evaluation Office, *Guidance on Country Portfolio Evaluations in UN-Women* (New York, 2016).

دور أخصائيي التقييم الإقليميين في دعم التقييم اللامركزي

74 - كان لأخصائيي التقييم الإقليميين أدوار هامة تتعلق ببناء قدرات التقييم في الميدان، وإعداد التقييمات اللامركزية، وضمان الجودة. وأفادت الجهات المعنية صاحبة المصلحة على الصعيدين الإقليمي والقطري أنها تلقت ما يكفي من التوجيه والمساعدة التقنية من أخصائيي التقييم الإقليميين. وأفاد جميع موظفي ومنسقي الرصد والتقييم بأن أخصائيي التقييم الإقليميين قد أسهموا في التقييمات التي قاموا بها (على سبيل المثال، أشار 89 في المائة إلى أن أخصائيي التقييم الإقليميين قاموا بتقديم التوجيه وضمان الجودة). وأشار موظفو ومنسقو الرصد والتقييم الذين أجريت معهم مقابلات إلى أن أخصائيي التقييم الإقليميين قدموا التوجيه الملائم في إدارة التقييمات اللامركزية.

75 - ووصف 76 في المائة من الممثلين القطريين المشمولين بالاستقصاء الدعم الذي قدمه أخصائيو التقييم الإقليميون في التقييم بأنه "ملائم تماما"، بينما وصفه 20 في المائة بأنه "ملائم إلى حد ما". وتشير نتائج الاستقصاء إلى أن أخصائيي التقييم الإقليميين لم يكونوا يشاركون عادة في جمع البيانات وصياغة التقارير. وفي منطقة واحدة على الأقل، تولى أخصائيو التقييم الإقليميون بالكامل إدارة جميع تقييمات البلدان التي تفتقر إلى مكاتب مكتملة الأركان، على الرغم من أن هذا التقييم كان غير نمطي.

76 - وكان أخصائيو التقييم الإقليميون يتمتعون باستقلال كافٍ. فقد أشار جميع أخصائيي التقييم الذين أجريت معهم مقابلات إلى أنهم يتمتعون بالحماية من التأثير غير المبرر للإدارة المحلية لأنهم تابعون مباشرة لدائرة التقييم المستقل في المقر. وأشار أحد أخصائيي التقييم إلى صعوبات متعلقة باستقلاليتهم التامة عن المدير الإقليمي، نظراً لاشتراكهم في موقع واحد.

77 - وأعربت الجهات المعنية عن ضرورة توحيد دور أخصائيي التقييم الإقليميين. فالأخصائيون أنفسهم يفسرون دورهم بطرق مختلفة إلى حد ما. ففي حين يشارك بعض أخصائيي التقييم الإقليميين بفعالية في الآليات الإقليمية ويدعمون عمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية/إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة على الصعيد الوطني، فلم يظهر بعد نهج متسق بين هؤلاء الأخصائيين.

موظفو ومنسقو الرصد والتقييم

78 - تعد وظائف موظفي ومنسقي الرصد والتقييم مهمة على مستوى المكتب القطري/المكتب المتعدد الأقطار. فهم يشرفون على إجراء التقييمات في مكاتبهم ويستكملون قواعد بيانات نتائج التقييمات بما يستجد من معلومات. وفي كانون الأول/ديسمبر 2018، كان لدى 43 في المائة من المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية والمكاتب المتعددة الأقطار موظف معني بالرصد والتقييم، وعينت 52 في المائة منها منسقين لدعم وظيفتي الرصد والتقييم، في حين لم يكن لدى 5 في المائة منها موظف ولا منسق للرصد والتقييم.

79 - وواجه منسقو الرصد والتقييم قيوداً كبيرة في القدرات بسبب المسؤوليات المتنازعة والافتقار إلى قدرات التقييم. وكان 40 في المائة منهم يضطلع بدور/وظيفة رئيسية لا علاقة لها بالرصد والتقييم. وأفاد الموظفون والمنسقون المعنيون بالرصد والتقييم بأنهم ينفقون ما بين 5 و 40 في المائة من وقتهم على مهام الرصد والتقييم. وتبين من نتائج الاستقصاء أن 36 في المائة فقط من الموظفين والمنسقين المعنيين بالرصد والتقييم يوافقون بشدة على أن لهم المهارات والمعارف الكافية لشغل وظائفهم.

80 - ورأت أقلية من الموظفين والمنسقين المعنيين بالرصد والتقييم والممثلين القطريين (16 في المائة و 35 في المائة على التوالي) أن لدى مكتبهم القدرة الكافية لإجراء التقييمات. ولئن رأى بعض موظفي ومنسقي الرصد والتقييم الذين أجريت معهم مقابلات أن المواد التوجيهية التي أعدتها دائرة التقييم المستقل مفيدة، فقد أشار آخرون إلى أن هذه المواد لا تجهزهم تجهيزا كافيا لإدارة تقييم يراعي المنظور الجنساني. ووافق 44 في المائة من موظفي ومنسقي الرصد والتقييم على أنه يتاح لهم ما يكفي من التوجيه والمساعدة التقنية عند الاضطلاع بأدوارهم ومسؤولياتهم في مجال التقييم أو يفهمون أدوارهم ومسؤولياتهم المتصلة بالتقييمات التي يقوم بها مكتبهم فهما كافيا.

81 - وقيل إن دوران الموظفين والمنسقين المعنيين بالرصد والتقييم قد أثر سلبا في فعالية برنامج توجيهي وضعته دائرة التقييم المستقل لفائدتهم.

دال - الرقابة على وظيفة التقييم

نوعية تقارير التقييم ومصداقية نظام تقييم الجودة في دائرة التقييم المستقل

82 - يتجلى من جداول أعمال المجلس التنفيذي ومحاضر اجتماعاته أنه ملتزم بوظيفة التقييم ويدعمها بقوة. ووضعت دائرة التقييم المستقل أدوات لدعم الإشراف على التقييمات اللامركزية وضمان جودتها. وأتاح النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات تقييما خارجيا مستقلا لنوعية تقارير التقييم المؤسسية واللامركزية.

83 - واختبر مكتب خدمات الرقابة الداخلية جودة النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات بإجراء تقييم مستقل لجودة عينة من التقييمات (جميع التقارير المؤسسية الأربعة والتقييمات اللا مركزية الـ 32) التي صدرت خلال الفترة 2016-2018، وبمقارنة التصنيف ذي 5 نقاط الذي وضعه مكتب خدمات الرقابة الداخلية مع تصنيف النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات (انظر الجدول 5). وحصل الاتفاق بقدر معقول بين معايير تقييم الجودة لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ونظيرتها في النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات - تطابقت في 56 في المائة من الحالات، واختلفت في 39 في المائة من الحالات بدرجة واحدة (إما بالاتجاه الأعلى أو الاتجاه الأدنى). وكان النظام متسما بالمصداقية والموثوقية.

84 - وتجاوزت نوعية التقييمات المؤسسية نوعية التقييمات اللامركزية. وأسفرت التقييمات التي أجريت بين عامي 2016 و 2018 عن 410 1 إجراءات لازمة لمعالجة التوصيات (بمتوسط 14 إجراء للتقرير الواحد). وخلص التقييم الذي أجرته شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن 92 في المائة من الإجراءات التي تم اتخاذها "محددة بشكل معقول ويمكن التحقق منها موضوعيا". وكان جميع الإجراءات المتخذة بشأن التقييم المؤسسي من هذه الفئة.

الجدول 5

التقييم العام لشعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية لجودة عينة التقارير الـــ 36 الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة

الجودة	*مؤسسي*	*لامركزي*	*المجموع*
جيد جدا	75 في المائة (3)	14 في المائة (5)	22 في المائة (8)
جيد	25 في المائة (1)	47 في المائة (17)	50 في المائة (18)
لا بأس	–	25 في المائة (9)	25 في المائة (9)
ضعيف	–	2 في المائة (1)	3 في المائة (1)
ضعيف جدا	–	–	–
المجموع	**100 في المائة (4)**	**100 في المائة (32)**	**100 في المائة (36)**

ملاحظة: يشير العدد الوارد بين قوسين إلى عدد التقارير الـ 36 التي تم تقييمها على هذا النحو.

85 - وتخلص شعبة التفتيش والتقييم التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أن جودة ومصداقية نواتج التقييم التي تنتجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وعمليتها للرقابة على النوعية مرضيتان.

هيئات الرقابة على التقييم

اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل واللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة

86 - كان لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة هيئتان للرقابة على التقييم، هما اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة واللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل. وكُلفت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة بتقديم المشورة إلى المديرة التنفيذية بشأن مهام التقييم ومراجعة الحسابات والتحقيق. وتألفت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة من خمسة خبراء خارجيين في مجال الرقابة يتلقون أتعابا شرفية. واضطلع المكتب التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بمهام الأمانة بالنسبة للجنة الاستشارية المعنية بالرقابة، التي كان من المقرر أن تجتمع ثلاث مرات في السنة على الأقل.

87 - أما اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل فكان دورها إسداء المشورة إلى المديرة التنفيذية ومكتب التقييم المستقل بشأن وظيفة التقييم. وفي عام 2018، كانت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل تتألف من خمسة خبراء تقييم خارجيين عاملين دون مقابل، ومدير خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، ورئيسة موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (عضو بحكم الوظيفة). واضطلع مكتب التقييم المستقل بمهام الأمانة للجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل، التي كان من المقرر أن تجتمع مرتين في السنة على الأقل.

88 - واختلف موقف اللجنتين بشأن توحيد وظيفتي مراجعة الحسابات والتقييم. فرأت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أن إنشاء شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات فرصة لإيجاد أوجه تآزر بين مراجعة الحسابات والتقييم، مع التأكيد على ضرورة الحفاظ على استقلالية الوظيفتين. أما اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل فقد أعربت في البداية عن معارضتها لإنشاء شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.

89 - ولم يتضح مدى استمرار اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل في تقديم مشورة قيمة بعد إنشاء شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات. وأصبح التفاعل بين القيادة العليا في هيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل متقطعاً، كما يتضح من انخفاض مشاركة الأعضاء والقيادة العليا للهيئة في الاجتماعات السنوية للجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل؛ ومن قصر الاجتماعات. فقد حضرت نائبتا المديرة التنفيذية الاجتماع السنوي لعام 2016، وحضرت إحداهما اجتماع عام 2017، ولم تحضر المديرة التنفيذية ولا أية من نائبتيها اجتماع عام 2018. وأوصت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل في اجتماعها السنوي لعام 2018، بأن تعزز شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات عمليات التقييم واستخدامها، واستعرضت سياسة التقييم واستراتيجيته[50].

90 - وبدت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أكثر نشاطاً وانخراطاً من اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل. وفي اختصاصات اللجنتين أوجه تكرار حيث تتضمن اختصاصات اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة جميع العناصر الواردة في اختصاصات اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل، إضافة إلى وظيفة مراجعة الحسابات. ولهذا السبب، اقترحت شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، في نيسان/أبريل 2020، أن يحدَّد أجل لإنهاء اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل، وهو تغيير كان من المتوقع أن ينعكس في سياسة التقييم المنقحة التي سيتعين على المجلس التنفيذي الموافقة عليها في اجتماعه في حزيران/يونيه 2020.

هاء - الإبلاغ عن التقييمات وفائدتها

91 - من بعض الممارسات الجيدة المتبعة في نشر نتائج التقييم ما يلي: إعداد كل تقييم مؤسسي مصحوبا بحلقة دراسية شبكية ومواد اتصال أخرى؛ وإعداد منتجات إقليمية لإدارة المعارف (على سبيل المثال، أعدت دائرة التقييم المستقل، بالاشتراك المكتب الإقليمي لشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، سلسلة من عشرة منتجات موجزة (4 صفحات) تستند إلى أدلة مستمدة من 19 تقييماً أجري في المنطقة خلال الفترة 2009-2015).

92 - وأتاحت مجلة *Transform*، وهي كتيب يتضمن نتائج التقييمات الرئيسية التي أعدها مكتب التقييم المستقل لأول مرة في حزيران/يونيه 2015، سهولة قراءة نتائج التقييم وأرشدت الشعب في تطبيق النتائج. ومنذ ذلك الحين، صدر 16 عددا لاحقا.

واو - رصد استخدام التقييمات

93 - وضع النظام العالمي لمراقبة التقييم الذي أنشأه مكتب التقييم المستقل (كانون الأول/ديسمبر 2013) تسعة مؤشرات أداء أساسية بشأن استخدام التقييمات، كان على المكاتب القطرية والمكاتب المتعددة الأقطار أن تقدم تقارير سنوية عنها. وعرض مؤشر الأداء الرئيسي 9 النسبة المئوية للمكاتب التي أبلغت عن استخدام أي تقييم إطارا تسترشد به في البرمجة. وأشارت دائرة التقييم المستقل، في تقريرها السنوي لعام 2018، إلى أن 86 في المائة من المكاتب الميدانية أبلغت بنفسها عن قيامها بذلك. وفي جلسة إحاطة

(50) UNW/2019/4، الفقرة 3.

غير رسمية قدمت في عام 2019 بشأن التقييم للمجلس التنفيذي، أشار أحد الوفود إلى أن مؤشر الأداء الرئيسي 9 لا يعكس استخدام التقييمات بشكل جيد، وشجع على تحسين رصد استخدام التقييم[51].

94 - ويقتضي نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي من المكاتب والشعب أن تقدم كل ثلاثة آخر المستجدات عن حالة تنفيذ خطط العمل المتعلقة بردود الإدارة[52]. وقدمت الوحدات المعنية تقارير ذاتية عن التنفيذ دون تحقق مستقل.

95 - وأبلغت دائرة التقييم المستقل عن حالة تنفيذ الإجراءات الرئيسية التي تبلغ في نظام المساءلة إلى الإدارة العليا مرتين في السنة وإلى المجلس التنفيذي مرة في السنة. وأعربت عدة جهات معنية عن ضرورة رصد تنفيذ الإجراءات الرئيسية من خلال مناقشات دورية في اجتماعات الإدارة العليا.

96 - ورأت الجهات المعنية التي أجريت مقابلات معها أن استخدام نتائج التقييم مجال يمكن تحسينه. فدوران الموظفين والشواغر يؤثران على فائدة نتائج التقييم ووجاهتها. فأحد المدراء الإقليميين بالنيابة، على سبيل المثال، لم يشاهد التقييمات المؤسسية ولم يسمع عنها. وبالنسبة لنصف التقييمات المؤسسية التي أُنجزت منذ عام 2016، شهدت شعبة أو وحدة العملاء في المقر تغييرا في القيادة. وعلى الصعيد القطري، كان 54 في المائة من الممثلين القطريين المشمولين بالاستقصاء قد شغلوا مناصبهم لمدة تقل عن سنة.

سادسا - خاتمة

97 - كانت وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة مفيدة للهيئة بوجه عام. وقد استوفى نطاقها المعايير التي حددها الأمين العام في الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم[53]. وأُبلغت نتائج التقييم إلى مجالس الإدارة، وتقيدت التقارير من حيث حجمها ونطاق تغطيتها بأحكام الوثيقة ST/SGB/2018/3. ولهيئة الأمم المتحدة للمرأة سياسة تقييم عالية الجودة أقرها مجلسها التنفيذي، ويجري حاليا تحديثها.

98 - وأجرت دائرة التقييم المستقل تقييمات مؤسسية عالية الجودة استوفت شرط الحجم الأدنى المنصوص عليه في سياسة التقييم. وساعدت الدائرة، بدرجات متفاوتة، في إعداد عدد من التقييمات اللامركزية التي تجاوزت المعايير الدنيا المنصوص عليها في السياسة. ورأت الإدارة العليا وغيرها من الجهات المعنية أن التقييمات المؤسسية مجدية ومفيدة بالنسبة لعمليات إدارة التغيير الجارية.

99 - ولئن كانت الموارد المخصصة للتقييم دون عتبة 3 في المائة المحددة في سياسة التقييم، فقد خصص لوظيفة التقييم ما يكفي من الموارد لتلبية احتياجات الهيئة المتعلقة بالمساءلة.

100 - وأدى عدم اكتمال خطة التقييم المؤسسي للفترة 2014-2017 وتأخر إنجازها إلى الإخلال بوجاهة تقارير التقييم. وفيما يتعلق بالكفاءة، تقضي سياسة التقييم بأن تكون دائرة التقييم المستقل مركز التقييم في الهيئة، مما يتيح تطوير المعارف والقدرات المؤسسية واستخدام موارد التقييم بكفاءة.

(51) ملاحظة جلسات المجلس التنفيذي - موجز.

(52) هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مكتب التقييم المستقل، دليل مستخدم موقع نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي، كانون الثاني/يناير 2015، الصفحة 21.

(53) ST/SGB/2018/3.

101 - وأعدت الهيئة تقييمات خارج نطاق دائرة التقييم المستقل، وقدمت الدائرة فيها مدخلات متنوعة. وخضعت التقييمات اللامركزية لسيطرة الوحدات المنفذة، وبالتالي لا ينبغي اعتبارها تقييمات مستقلة. ويشير تقييم جودة التقارير إلى أن التقييمات التي أصدرتها دائرة التقييم المستقل مباشرة أكبر جودة من التقييمات التي أصدرتها جهات أخرى في الهيئة.

102 - وأدى نموذج استعانة الهيئة بخبراء استشاريين أو شركات لإجراء التقييمات إلى ضياع الفرصة المتاحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لبناء القدرات والمعارف المؤسسية لدى موظفيها المعنيين بالتقييم وعدم الاستفادة من مهارات دائرة التقييم المستقل وقدراتها استفادة كاملة. ومن الواضح أن هذا النموذج ليس فعالاً من حيث التكلفة لأن الدائرة تضم فريقا كاملا من المقيِّمين، يُعِدّ في المتوسط تقريرا مؤسسيا واحدا في السنة.

103 - وأثار دوران الموظفين والمنسقين المعنيين بالرصد والتقييم في الميدان صعوبات في تنمية القدرات والحفاظ عليها.

104 - وفيما يتعلق بالفعالية، توجد الهياكل وآليات الرقابة اللازمة لاستقلالية وظيفة التقييم. فأخصائيو التقييم الإقليميون تابعون مباشرة لدائرة التقييم المستقل (وليس للمديرين الإقليميين) وللدائرة حلفاء (مثل المجلس التنفيذي) في حماية استقلاليتها.

105 - وأسفر إدماج دائرة التقييم المستقل في شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات عن خفض رتبة أكبر موظفي التقييم من مد-1 إلى ف-5، ويُفترض أن يقترن ذلك بفقدان خبرة عليا في مجال التقييم. وتُصوِّر أن إدماج وظيفة التقييم في إطار شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات دليل على تراجع أهمية التقييم، ولعل ما يقوي هذا التصور طلب إخلاء المسؤولية الذي أضيف مؤخرا إلى التقييمات المؤسسية، والذي يوحي بأن الهيئة لا تتولى تمام المسؤولية عن التقارير.

106 - ومن التحديات التي تعترض فعالية وظيفة التقييم وجود موظفين ومنسقين معنيين بالرصد والتقييم لا يتمتعون بما يكفي من المهارات والتدريب، وليس لديهم مواد توجيهية وموارد تدريب كافية. وأُبلغ عن صعوبات في اجتذاب الخبراء الاستشاريين المؤهلين تأهيلا مناسبا في مجال التقييم، لا سيما في الميدان.

107 - وتحرص دائرة التقييم المستقل على الشفافية فيما تعده من تقييمات وذلك بإتاحة جميع عمليات التقييم وتقييمات الجودة على موقعها الشبكي العام، وإن كان بإمكانها أن تضيف معلومات عن التكلفة والاختصاصات بالنسبة للتقارير التي يُستعان فيها بمصادر خارجية. وكان نظام تقييم الجودة الذي استخدمته الدائرة موثوقاً به ويمكن التعويل عليه.

سابعا - التوصيات

108 - يقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية أربع توصيات هامة كما يلي:

التوصية 1

109 - فيما يتعلق بالسياسة العامة والتخطيط، ينبغي للمديرة التنفيذية ومدير شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات أن يكفلا استكمال سياسة التقييم بمراعاة الهيكل التنظيمي الحالي لوظيفة التقييم وأولويات المنظمة.

مؤشر الانجاز: وجود سياسة تقييم معتمدة ومستكملة.

التوصية 2

110 - ينبغي لمدير شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات أن يكفل وضع خطط التقييم المؤسسي حسب الأولويات المحددة في سياسة التقييم، وأن يتوقع احتياجات المنظمة، وأن تنفذ دائرة التقييم المستقل خطة التقييم المؤسسي في المواعيد المحددة.

مؤشرات الإنجاز: تقيد خطة التقييم المؤسسي بالأولويات المحددة في سياسة التقييم؛ وقيام دائرة التقييم المستقل بالتقييمات المؤسسية الرئيسية المشار إليها في مختلف خطط التقييم المؤسسي ضمن الإطار الزمني المحدد في الخطة؛ والإبلاغ عن التغييرات التي تطرأ على خطة التقييم المؤسسي بشفافية وفي الوقت المناسب؛ واستعراض منهجية حساب معدل التنفيذ (مؤشر الأداء الأساسي 4).

التوصية 3

111 - ينبغي للمديرة التنفيذية أن تكفل تولي شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، باعتبارها القيِّمة على وظيفة التقييم في الهيئة، المسؤولية عن جميع أنشطة التقييم - وينبغي إجراء جميع التقييمات المؤسسية داخليا، وينبغي أن تكون دائرة التقييم المستقل، لا الشعب المنفذة، هي القائمة بإدارة تقييمات جميع المبادرات الكبيرة.

مؤشرات الإنجاز: إجراء استعراض جميع أنشطة التقييم الرئيسية الحالية والمقررة في الهيئة على نحو مشترك بين مدير شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات وفريق الإدارة العليا، وتولي إدارة التقييم المستقل المسؤولية عن جميع التقييمات الرئيسية؛ وعدد التقييمات المؤسسية والتقييمات اللامركزية العالية القيمة التي تجريها دائرة التقييم المستقل كل عام.

112 - ينبغي أن توضح شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الجهة التي تعد وتتولى المسؤولية عن محتويات التقارير المؤسسية الناجمة عن عمليات التقييم التي يستعان فيها بمصادر خارجية.

مؤشر الانجاز: وضع مبادئ توجيهية واضحة بشأن الإعداد (وشروط إخلاء المسؤولية) وموافقة المجلس التنفيذي عليها، وبيان الجهات التي أعدت تقارير التقييم المؤسسي السابقة صراحة في صفحة العنوان.

التوصية 4

113 - فيما يتعلق بموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة خارج المقر الذين يضطلعون بدور حاسم في إعداد التقييمات، ينبغي لدائرة التقييم المستقل القيام بما يلي:

(أ) إعادة النظر في أدوار كل واحد من أخصائي التقييم الإقليميين ومسؤولياته لضمان مزيد من التوحيد في تفسيرها والاضطلاع بها.

مؤشر الانجاز: مراجعة أدوار كل أخصائي تقييم إقليمي ومسؤولياته وتوحيدها.

(ب) استحداث تدريب لإلحاق الموظفين بالعمل وتوفر التوجيه المستمر لضمان إدراك الموظفين والمنسقين المعنيين بالرصد والتقييم إدراكا واضحا لمسؤولياتهم وتزويدهم بالقدرات اللازمة للاضطلاع بها.

مؤشـرات الإنجاز: العدد والنسـبة المئوية لموظفي ومنسـقي الرصـد والتقييم الذين تلقوا تدريبا على الرصـد والتقييم في إطار عملية إلحاقهم بالعمل؛ ونسبة موظفي ومنسقي الرصد والتقييم الذين يحضرون دورة توجيه واحدة على الأقل في السـنة؛ ونسـبة موظفي ومنسـقي الرصـد والتقييم الذين يرون أنهم قادرون على الوفاء بالمسؤوليات المنوطة بوظيفة موظف ومنسق الرصد والتقييم.

(توقيع) السيدة فاتوماتا **انديايي**
وكيلة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية
آذار/مارس 2021

المرفق الأول*

التعليقات الواردة من الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

أشير إلى مذكرتكم (IED-2020-00661)، التي تحيلون بها مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تفتيش وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

وأشكركم على إجراء عملية تشاورية وإدراج معظم تعليقات فريقي في التقرير. وأحيط علما بأن عملية التفتيش استغرقت أكثر من اثني عشر شهرا، ويرجع ذلك جزئيا إلى دوران فريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

وأرحب بما خلص إليه المكتب من أن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ذات جدوى بالنسبة إلى الهيئة، وأن لديها سياسة تقييم عالية الجودة. ويسرني أيضا أن أعرف أن المكتب يرى أن نظام هيئة الأمم المتحدة للمرأة لضمان جودة التقييم يتسم بالمصداقية والاستقلالية والموثوقية، وأنه لوحظت ممارسات جيدة في نشر نتائج التقييم. ويشير المكتب عن حق إلى أن المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ملتزم التزاما قويا بالتقييم في الهيئة ويدعمه.

وبعد استعراض التقرير، يسرني أن أبلغكم بأن الهيئة قبلت تماما ثلاثا من توصيات التفتيش الذي أجراها المكتب، وقبلت جزئيا توصية واحدة. وبناء على ذلك، انتهينا من وضع خطة عمل متعلقة بالتوصيات (مرفقة).**

وبالإشارة إلى التوصية 3، ستواصل دائرة التقييم المستقل الاضطلاع بدور الجهة القيِّمة على وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبهذه الصفة، وإضافة إلى العمل في مجالي التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتطوير القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني، ستواصل إجراء جميع التقييمات المؤسسية. وتوافق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على توصية التفتيش بأن تجرى التقييمات المستقلة، قدر الإمكان، داخل الهيئة، ويسرني أن أبلغ بأن دائرة التقييم المستقلة قد بدأت بالفعل تنفيذ هذا النموذج. غير أن تقييم بعض المشاريع والمبادرات الرئيسية يجري بدافع من الجهات المانحة. وقد يطلب بعض مديري البرامج أيضا إجراء تقييمات لامركزية لمساعدتهم على الوفاء بمسؤولياتهم في المساءلة المهنية وإدارة المعارف. وليست هذه التقييمات مستقلة أو مؤسسية. وفي هذه الحالات، ستظل المسؤولية عن إدارة هذه التقييمات اللامركزية وطلبها على عاتق الشُعب المنفذة وفقا لمعايير المنهجية والنوعية والإبلاغ التي حددتها دائرة التقييم المستقل.

وفيما يتعلق بالفقرات 116 إلى 177 من التقرير، أود أن أؤكد أن اشتراك دائرة التقييم المستقل في موقع دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات في عام 2018 لم يؤد إلى نقصان وظيفة أكبر مسؤول عن وظيفة التقييم أو انقطاع في التسلسل الإداري الذي يجعله مسؤولا أمامي مباشرة. بل تعززت وظيفة التقييم برفع رتبة وظيفة المدير وبإنشاء منصب رئيس للدائرة. وأؤكد لكم أن التقييم في هيئة الأمم المتحدة

* يورد مكتب خدمات الرقابة الداخلية النص الكامل للتعليقات الواردة من الإدارة العليا لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وقد استحدثت هذه الممارسة انسجاما مع قرار الجمعية العامة 263/64 عقب توصية اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة.

** يمكن الاطلاع عليها لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

للمرأة لا يزال يحظى بتقدير كبير في الهيئة بأسرها ولدى شركائها باعتباره وظيفة هامة من وظائف المساءلة والتعلم، وأن دائرة التقييم المستقل لا تزال تتمتع بالاستقلالية في تحديد عملها مع ما يتناسب معه من موارد.

وأشكركم على إتاحة الفرصة للإدلاء بتعليقات.

المرفق الثاني

رد مكتب خدمات الرقابة الداخلية على التعليقات الواردة من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)

يشكر مكتب خدمات الرقابة الداخلية هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) على ردها المدروس على تقرير التفتيش، ويقر بأن الهيئة قبلت ثلاثا من التوصيات الأربع بكاملها وقبلت واحدة منها جزئيا. ويتناول التعليق الأخير عنصر التوصية 3 المتعلق بضمان استقلالية جميع التقييمات الرئيسية، الذي لا تقبله الهيئة.

إن هنالك تضاربا في المصالح عندما تتولى الجهات المعنية بتنفيذ المبادرات إدارة تقييمات هذه المبادرات. ولئن كانت سياسة التقييم لعام 2012 تقصر دور دائرة التقييم المستقل في التقييمات اللامركزية على وظيفة ضمان الجودة، فإن أفضل الممارسات هي أن تتولى الدائرة، باعتبارها وحدة مستقلة، إدارة تقييمات المبادرات الكبيرة في الهيئة. فهيئة الأمم المتحدة للمرأة، التي تستمد 98 في المائة من ميزانيتها من التبرعات، تعتمد اعتمادا كبيرا على الجهات المانحة التي ترغب عادة في تقييم المبادرات التي تمولها تقييما غير متحيز وقائم على الأدلة. وتشكل المبادرات الكبيرة التي تمولها الجهات المانحة جوانب هامة من جوانب البرمجة في الهيئة. وبدلاً من تقييم هذه المبادرات خارج نطاق إدارة دائرة التقييم المستقل، ينبغي أن تكون جزءاً أساسياً من عمل الدائرة كما تشكل جزءا أساسيا من عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

وللتقليل من تضارب المصالح الذي ينطوي عليه تولي الجهات القيِّمة على التنفيذ إدارة عمليات تقييم مبادراتها، ولتلبية احتياجات الجهات المانحة بوجه أفضل، ينبغي أن تتولى دائرة التقييم المستقل إدارة تقييم المبادرات الكبيرة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومن المحتمل إن لم يُوسع نطاق الفصل بين الجهات المنفذة والجهات المقيمة، أن يستمر اعتبار تلك التقييمات غير ذات مصداقية.

ومع ذلك، يسر مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن تقبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالكامل التوصيات 1 و 2 و 4 وجزءا من التوصية 3.

وفيما يتعلق بالتوصية 3، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة لَمّا لم تقبل التوصية بأن تتولى دائرة التقييم المستقل إدارة تقييم المبادرات الكبيرة، فإدارتها تقبل المخاطر المرتبطة بعدم تنفيذ هذه التوصية. وبناء على ذلك، نُقحت التوصية 3 على النحو التالي لأغراض الرصد، لتعكس القبول الجزئي لهذه التوصية:

التوصية 3 المنقحة: ينبغي للمديرة التنفيذية أن تكفل تولي شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، باعتبارها القيِّمة على وظيفة التقييم في الهيئة، المسؤولية عن جميع أنشطة التقييم، وأن يجري جميع التقييمات المؤسسية داخل الهيئة.

مؤشرات الإنجاز:

- إجراء استعراض جميع أنشطة التقييم الرئيسية الحالية والمقررة في الهيئة على نحو مشترك بين مدير خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات وفريق الإدارة العليا.
- عدد التقييمات المؤسسية التي تجريها دائرة التقييم المستقل كل عام.

ينبغي أن توضح شعبة خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الجهة التي تعد وتتولى المسؤولية عن محتويات التقارير المؤسسية الناجمة عن عمليات التقييم التي يستعان فيها بمصادر خارجية.

مؤشر الانجاز:

- وضع مبادئ توجيهية واضحة بشأن إعداد التقييمات (وشروط إخلاء المسؤولية) وموافقة المجلس التنفيذي عليها، وبيان الجهات التي أعدت تقارير التقييم المؤسسي السابقة صراحة في صفحة العنوان.