

Distr.: General  
18 April 2022  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2022

21-22 حزيران/يونيه 2022

البند 3 من جدول الأعمال المؤقت

التقييم

## تقرير عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2021

موجز

يقدم هذا التقرير نظرة عامة على استراتيجية التقييم العالمية التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخطتها للتقييم المؤسسي للفترة 2022-2025، ويعرض لمحة عن التقييمات الاستراتيجية التي أُنجزت في عام 2021، ويستعرض أداء وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النحو الوارد في النظام العالمي لمراقبة التقييم، ويوثق جهود بناء القدرات والدعوة من أجل تقييم مراعٍ للمنظور الجنساني على الصعيد العالمي وفي منظومة الأمم المتحدة. ويعرض التقرير أيضاً بالتفصيل برنامج عمل دائرة التقييم المستقل وميزانياتها لعام 2022.

وقد يرغب المجلس التنفيذي في القيام بما يلي: '1' أن يأخذ علماً بالتقرير عن وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2021، وبرنامج عمل دائرة التقييم المستقل وميزانياتها لعام 2022؛ '2' أن يرحب بمواصلة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للترويج لثقافة اتخاذ القرار بناء على الأدلة والتعلم على نطاق المنظومة، وبإسهامها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة وتنمية قدرات التقييم الوطنية؛ و '3' أن تعرب عن الدعم المستمر لتعزيز وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستخدام عمليات التقييم، التي ستسترشد بالاستراتيجية العالمية للتقييم التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبخطة تقييمها المؤسسي للفترة 2022-2025.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## أولا - مقدمة

- 1 - بينما كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعكف على وضع خططها الاستراتيجية للفترة 2022-2025 وسط نقاشي جائحة كوفيد-19، كان هناك إقبال قوي وتقدير متزايد لنتائج التقييم والأدلة. وأظهرت مؤشرات الأداء الأساسية أن وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة أحرزت تقدما كبيرا مع مرور الوقت؛ ومع ذلك، لا تزال هناك فرص لتحسين موارد التقييم والإجراءات الإدارية التي تعالج نتائج التقييم، ولا سيما على الصعيد القطري.
- 2 - لقد أثرت جائحة كوفيد-19 على وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستويين العالمي واللامركزي؛ ورغم العديد من الاضطرابات، واستجابةً لبيئة سريعة التغير، تمكنت دائرة التقييم المستقل التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من دعم أنشطة التقييم التي استرشدت بها الجهود الجارية بشكل فعال وأعادت تشكيل البرمجة. ودعمت الدائرة تخطيط التقييمات وإعدادها وإجرائها، وأجرت العديد من التعديلات بما في ذلك تنقيح النطاقات، وإعادة تحديد التغطية الجغرافية، وتمديد الجداول الزمنية، وتعديل أساليب جمع البيانات من أجل أن تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة جهود التقييم التي تضطلع بها في عام 2021.
- 3 - يقدم هذا التقرير، المكون من سبعة أجزاء، (1) نظرة عامة على استراتيجية التقييم العالمية التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025 وخططها للتقييم المؤسسي للفترة 2022-2025، (2) لمحة عامة عن التقييمات الاستراتيجية التي أنجزت في عام 2021، (3) استعراضا لأداء وظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النحو المبين من خلال النظام العالمي لمراقبة التقييم، و (4) توثيق الجهود الوطنية لبناء القدرات والدعوة من أجل التقييم المراعي للمنظور الجنساني على الصعيد العالمي وفي منظومة الأمم المتحدة.

## ثانيا - استراتيجية التقييم وخطة التقييم المؤسسي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025

- 4 - في عام 2021، أقر المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025. وإسهاما في التنفيذ الناجح للخطة الاستراتيجية الجديدة، حدثت الدائرة استراتيجية العالمية لتقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة ووضعت خطة التقييم المؤسسي للفترة 2022-2025.
- 5 - وتولي استراتيجية التقييم العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025 الأولوية لما يلي: '1' تحسين استخدام التقييم ومتابعة التوصيات من قبل إدارة الهيئة والجهات المعنية الأخرى؛ '2' تقديم أدلة تقييمية ذات صلة وفي الوقت المناسب بشأن إسهامات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التنمية ونتائج الفعالية والكفاءة التنظيمية؛ و '3' زيادة الطلب على عمليات التقييم المراعية للمنظور الجنساني التي تدعم أهداف التنمية المستدامة وما بعدها، بما في ذلك من خلال مبادرات التقييم المشتركة وعلى نطاق المنظومة.
- 6 - تحدد استراتيجية التقييم العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025 كيف ستستفيد الهيئة من وظيفة التقييم الخاصة بها لتوفير أدلة تقييمية لإحداث تأثير أكبر على حياة النساء والفتيات اللواتي تخدمهن. كما أنها تحدد أربعة مجالات عمل استراتيجية هي التالية: '1' تنفيذ عمليات تقييم استراتيجية مؤسسية وإقليمية وقطرية لحافطة المشاريع؛ '2' تنفيذ نظم فعالة للتقييم اللامركزي؛ '3' دعم

شراكات الأمم المتحدة مع الجهات المعنية الوطنية بشأن عمليات التقييم المراعية للمنظور الجنساني؛ و '4' تعزيز استخدام التقييم.

7 - توفر خطة التقييم المؤسسي للفترة 2022-2025 إطاراً زمنياً محدداً يجرى من خلاله بشكل منهجي تقييم مستند إلى أدلة للعمل المنجز بموجب الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025. وتتوقع الدائرة إنجاز 13 تقييماً مؤسسياً و 30 تقييماً إقليمياً وتقييمات للحافظات القطرية ذات طابع استراتيجي تغطي مجالات التأثير والنتائج ونواتج الفعالية والكفاءة التنظيمية للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال دورة 2022-2025. وسيجرى رصد خطة التقييم المؤسسي للفترة 2022-2025 لضمان دمج كلٍ من الأولويات والفرص الجديدة والناشئة للأدلة والتعلم بشكل منتظم.

### ثالثاً - التقييمات والدراسات المؤسسية لعام 2021

8 - في عام 2021، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (أو أطلقت) سبعة تقييمات ودراسات مؤسسية من أجل تقييم إسهامات الهيئة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. يسلط هذا الفرع الضوء على الرؤى المتعمقة والدروس المستفادة الرئيسية من خلال هذه التقييمات والدراسات المؤسسية التي استند الكثير منها إلى تنفيذ مستتير للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021 ووضع الخطة الاستراتيجية للهيئة للفترة 2022-2025.

9 - وأنجزت الدائرة التقييمات المؤسسية التالية والتقارير التوليفي التجميعي والدراسة:

'1' 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

'2' التقييم التكويني المؤسسي لنهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الابتكار

'3' التوليف التجميعي لتقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة: الأدلة والدروس المتعلقة بأنواع الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة

'4' دراسة مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين من أجل الصحة والعافية: أدلة تقييمية على أوجه الترابط مع أهداف التنمية المستدامة الأخرى (بالتعاون مع جامعة الأمم المتحدة)

10 - وإضافة إلى ذلك، شُرع في إجراء التقييمات المؤسسية التالية في عام 2021:

'1' التقييم المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الدعوة السياسية

'2' التقييم التكويني المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تغير المناخ

'3' التقييم المؤسسي لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تنمية القدرات

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

11 - خلص هذا التقييم إلى أن ولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتمثلة في قيادة وتعزيز وتنسيق تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة هي ميزة استراتيجية قوية.

بيد أن الدور التنسيقي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كان مقيدا بعدم القدرة على إبراز قيمة تنسيق الأمم المتحدة، بما في ذلك مجالات العمل الواضحة، والأدوار والمسؤوليات، والمقاييس. ولا تدعم الأطر الحالية للمساءلة والإبلاغ على نطاق المنظومة التنسيق الفعال عبر المجالات المواضيعية دعما كافيا. ورغم هذه التحديات، نجحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تيسير العديد من إجراءات التنسيق والتعاون، بما في ذلك استجابة منظومة الأمم المتحدة لجائحة كوفيد-19. وأوصى التقييم بأن تعيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة تأكيد ولايتها التنسيقية، وأن توثق بشكل منهجي وتبين بشكل أفضل قيمة التنسيق في تسريع النتائج المتعلقة بإنهاء العنف ضد المرأة وتكلفة عدم التنسيق على منظومة الأمم المتحدة والجهات المانحة والجهات المعنية الوطنية من خلال توجيه الرسائل والمقاييس ودراسات الحالات. وقدم التقييم 6 توصيات، قبلت الإدارة 5 منها بالكامل وواحدة جزئيا.

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

12 - خلص هذا التقييم إلى أن الأثر الكبير لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الابتكار لم يظهر بعد بشكل كامل وإلى أن العمل الحالي يفتقر إلى خطط للتوسيع والتعلم. ورغم تحقيق بعض مبادرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة نتائج متوسطة على مستوى البرامج من أجل الابتكار، فإن العديد من المبادرات لم يسهم بوضوح في تحقيق نتائج تنظيمية رفيعة المستوى. وإضافة إلى ذلك، تفتقر الهيئة إلى تعريف ورؤية واضحين للابتكار، الأمر الذي يعرقل تحقيق تقدم متسق واستراتيجي. وحتى الآن، أفضت مجموعة الشراكات الجديدة والأوسع نطاقا التي أقامتها الهيئة (مع القطاع الخاص مثلا) إلى أفكار ابتكارية وخبرات إضافية وموارد لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ ومع ذلك، يجب تذليل الحواجز الداخلية التي تعترض الابتكار قبل أن تتمكن الهيئة من العمل بكفاءة في هذا المجال. وأوصى التقييم بوضع ونشر تعريف واضح للابتكار مشفوع باستراتيجية محددة؛ تحديد القيمة المضافة التي تحققها الهيئة في مجال الابتكار المعياري والتنسيقي؛ واختبار حلول مبتكرة للتعليم وتوسيع نطاق أفضل الممارسات؛ وتحديد أفضل الهياكل الداخلية وأنظمة الدعم وغرس ثقافة داخلية للابتكار. وقدم التقييم 6 توصيات، قبلت الإدارة بها كلها.

#### *التوليف التجميعي لتقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة: الأدلة والدروس المتعلقة بأنواع الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة*

13 - جمع هذا التوليف التجميعي أدلة من 67 تقييما مؤسسيا ولا مركزيا وعرض رؤى متعمقة جغرافية ومواضيعية وأفضل الممارسات والعوائق. عدة أمثلة على عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تعزيز الأطر الوطنية والقانونية؛ الإسهام في إصلاح القوانين والسياسات لحماية حقوق المرأة؛ وظهرت آليات داعمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وقدمت الهيئة أيضا طائفة من الدعم التقني والدعوة وبناء القدرات إلى منظمات المجتمع المدني لتعزيز إدراج الإحصاءات الجنسانية ومختلف الجهات المعنية في عملية سن القوانين. وأظهر عمل الدعوة الذي قامت به الهيئة عددا من أفضل الممارسات، مثل بناء وحشد تحالفات متنوعة، والمواءمة مع السياقات المحلية في الوقت المناسب. وتشمل فرص التحسين تعزيز تتبع بما يتجاوز المدخلات والمخرجات لتشمل الأثر؛ والتركيز على المجالات الاستراتيجية؛ والعمل مع الشركاء في مجال تدابير الاستدامة؛ وتعزيز البيانات والبحوث الجنسانية؛ ووضع نهج كلية شاملة تتضمن مزيجا من الدعوة وبناء القدرات والسياسات والدعم المعياري.

### دراسة مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين من أجل الصحة والعافية

14 - هذا المشروع هو ثمرة تعاون بين دائرة التقييم المستقل والمعهد الدولي للصحة العالمية التابع لجامعة الأمم المتحدة وهو يهدف إلى استكشاف الصلة بين الهدفين 3 و 5 من أهداف التنمية المستدامة في إطار نظام من أهداف التنمية المستدامة المترابطة والمؤشرات ضمن هذه الأهداف. وتسلط تقارير تقييم الأمم المتحدة المدرجة في هذه الدراسة الضوء على أن أوجه الترابط بين المساواة بين الجنسين وتحسين الصحة والعافية وغيرها من نتائج أهداف التنمية المستدامة هي شاملة لعدة قطاعات. وتشير هذه الاستنتاجات إلى أن اتباع نهج منسقة ومتكاملة عند تنفيذ إجراءات التدخل الإنمائية يؤدي إلى أهداف إنمائية ذات مغزى.

#### التقييمات المؤسسية الحاضنة للتغيير

15 - في عام 2021، استخدمت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة استنتاجات وتوصيات مستقاة من التقييمات المؤسسية من أجل تحسين السياسات والاستراتيجيات والممارسات البرنامجية. وفي ما يلي بعض من الأمثلة المستقاة من التقييمات المؤسسية التي أجريت أخيراً:

#### تقييم فعالية وكفاءة مبادرات البرامج الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والأولويات المواضيعية للخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021

16 - إن الدروس والتوصيات المستقاة من هذا التقييم هي في صلب الجهود الحالية التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتصميم أدوات وطرائق برمجة فعالة تؤدي إلى تحقيق أثر قابل للتوسيع وإلى تعزيز أوجه الكفاءة التنفيذية أثناء تنفيذ الخططة الاستراتيجية للفترة 2022-2025. وتواصل الهيئة تحسين أطر البرمجة لجميع مجالات التأثير المواضيعي الأربعة للخططة الاستراتيجية استناداً إلى المصادقة على نهج مبادرات البرامج الرئيسية ونظريات التغيير ونظريات العمل التي وضعت للاسترشاد بها في المجالات المواضيعية. وأفادت الإدارة عن القيام بعملية تحدد بوضوح المسؤوليات عن تنفيذ النهج البرنامجية المؤسسية وعن توفير الدعم التقني المنظم وضمان الجودة ودعم تعبئة الموارد التي تحول أطر البرمجة هذه إلى مبادرات وتؤثر إيجاباً على حياة النساء والفتيات على نطاق واسع. وأدرجت الهيئة مؤشراً مخصصاً في الخططة الاستراتيجية للفترة 2022-2025 لتعزيز الحاجة إلى شراكات منظمة وبرمجة مشتركة وتتبع مشاركة الهيئة في البرامج المشتركة التي تركز على المساواة بين الجنسين.

#### التقييم المواضيعي للدعم الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال خطط العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن

17 - في عام 2021، نظمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ثلاثة اجتماعات تتصل بالمرأة والسلام والأمن لضمان تعميم استنتاجات التقييم على الشركاء في التنمية والشركاء من منظمات المجتمع المدني، وجهات الاتصال الحكومية، والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية التابعة للهيئة. واستندت الهيئة إلى تلك الاجتماعات في استجابتها لتوصيات التقييم التي كان لا يزال تنفيذ ثمان منها جارياً حتى وقت كتابة هذا التقرير. ووضعت إطار جديد لتعزيز نظم الإبلاغ الداخلية للهيئة والقيادة التقنية لخطط العمل الوطنية. ويتمشى الإطار الجديد مع الخططة الاستراتيجية للهيئة للفترة 2022-2025 ويتيح عرضاً أفضل لوضع خطط العمل الوطنية ونتائج تنفيذها ونفقاتها المالية.

18 - وتواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة العمل كأمينة للشبكة العالمية لجهات التنسيق المعنية بالمرأة والسلام والأمن وهي تخطط لتوجيه المعارف والأدلة من أعمال التنسيق على المستوى الوطني بشأن خطط العمل الوطنية إلى المستويين الإقليمي والعالمي، والعكس بالعكس. وأنشأت الهيئة مجتمعاً للممارسة بشأن خطط العمل الوطنية يهدف إلى تيسير وتعزيز القيادة التقنية على جميع المستويات وتحسين تنسيق الدعم الذي تقدمه منظومة الأمم المتحدة إلى خطط العمل الوطنية.

#### رؤى التقييم كدليل رئيسي لتوجيه القرارات

19 - يسترشد العديد من العمليات والقرارات المؤسسية الهامة بالتقييمات التي تنتجها دائرة التقييم المستقل. فعلى سبيل المثال، تأكدت الدائرة من استخدام الأدلة التقييمية على نطاق واسع للاسترشاد بها في وضع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2022-2025، ما عزز النهج المتكامل للهيئة في مجالات التأثير الرئيسية وحسن ميزتها النسبية والتعاونية في أدوات البرمجة. وأشركت الدائرة بشكل استباقي فريق الإدارة العليا للهيئة ولجان استعراض الأعمال في جلسات الإحاطة والمشاورات الدورية لضمان النظر بانتظام في استنتاجات التقييم وتوصياته ولإبقاء الاحتياجات والأولويات الاستراتيجية للهيئة في صدارة الأولويات. وعلاوة على ذلك، نسقت الدائرة في شكل وثيق مع وحدة التخطيط الاستراتيجي التابعة للهيئة وعززت تقييمات الحافظة القطرية بحيث يمكن لأنشطة المذكرة الاستراتيجية أن تسترشد بالاستنتاجات ذات الصلة.

### رابعاً - التقييمات اللامركزية

20 - طوال دورة الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021، قدمت دائرة التقييم المستقل بصورة منتظمة ضمان الجودة والدعم التقني للتقييمات اللامركزية. وواصلت الدائرة تعزيز آليات ضمان الجودة القائمة واستحدثت طرائق جديدة، مثل تقييمات الحافظة القطرية بقيادة الدائرة بهدف تعزيز استقلالية التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومصادقيتها وجودتها وفائدتها.

21 - وفي أعقاب تنفيذ تجريبي في عام 2020، جرى تحديث النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2021. وقد روعي النضج المؤسسي للهيئة عند إدخال تحديثات من أجل مواصلة تعزيز جودة التقييمات ومصادقيتها، وعند إصدار معايير جديدة لإدماج الإعاقة تتماشى مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج الإعاقة ومع الملاحظات التقنية بشأن إطار مساءلة الكيانات.

22 - وواصلت دائرة التقييم المستقل تعزيز التقييمات الاستراتيجية في إطار سياسة التقييم المنقحة (2020) ومعايير تغطية التقييم وبتشاور وثيق مع المكاتب الميدانية في عام 2021. وأنجزت ثمانية تقييمات للحافظة القطرية (إثيوبيا، وألبانيا، وباكستان، وكازاخستان، والكاميرون، وكمبوديا، وموزامبيق، وهايتي) وكان العمل جارياً على تنفيذ تسعة أخرى (البرازيل، وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، وجمهورية تنزانيا المتحدة، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجمهورية مولدوفا، وزمبابوي، ومصر، والنيجر، والمكتب المتعدد الأقطار - منطقة البحر الكاريبي) وقت إعداد هذا التقرير. وأجري 13 تقييماً من مجموع تقييمات الحافظة القطرية البالغ 17 تقييماً من عام 2021 بقيادة الدائرة. وإضافة إلى ذلك، أنجزت خمسة تقييمات إقليمية ولا يزال العمل جارياً على تقييمين. وأجريت ثلاثة من التقييمات الإقليمية البالغ مجموعها سبعة بقيادة الدائرة.

وبشكل عام، شهد عام 2021 زيادات في العدد الإجمالي للقيّمات الاستراتيجية والقيّمات بقيادة الدائرة مقارنةً بالعام السابق.

### تنمية القدرات على التقييم الداخلي وإدارة المعارف

23 - في عام 2016، وضعت دائرة التقييم المستقل دليلاً لإجراء تقييمات الحافظة القطرية بغية تعزيز تنفيذ تقييمات الحافظة القطرية باعتبارها مصدراً رئيسياً للمعارف التقييمية. وتولد تقييمات الحافظة القطرية أدلة موضوعية ومعززة وذات صلة بالسياق لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد القطري. وفي أعقاب عملية تشاورية واسعة النطاق مع شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات وجهات معنية أخرى، وضعت الدائرة وأصدرت دليلاً محدثاً في آذار/مارس 2022 يتضمن الدروس المستفادة من خلال تقييمات الحافظة القطرية بقيادة الدائرة.

24 - ونظمت دائرة التقييم المستقل دورات تدريبية وتوجيهية لتعزيز قدرات التقييم الداخلي لأكثر من 100 موظف من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2021. وفي غرب ووسط أفريقيا، نظمت أخصائية التقييم الإقليمية سلسلة من جلسات الإحاطة مع موظفي الرصد والتقييم بشأن القضايا المشتركة التي صودفت عند توفير ضمان الجودة للتقييمات اللامركزية، وخضع موظفو الهيئة من المكتب القطري لليبيريا لدورات تدريبية نصف شهرية حول التقييمات المراعية للمنظور الجنساني. واستفاد موظفو الهيئة العاملون في المكتب القطري للسلفادور (الأمريكتان والكاريبي) من تقييم سريع قدم إسهاماً لدورة تعليمية بشأن نهج تعبئة الموارد وفرص التحسين. وفي منطقة آسيا والمحيط الهادئ، تعاونت الدائرة مع فريق الرصد والتقييم التابع للمكتب القطري لنيبال لتنفيذ التقييم الإنمائي الأول على الصعيد القطري. وإضافة إلى ذلك، تلقت جهات الاتصال الجديدة للرصد والتقييم لأوكرانيا وتركيا وقيرغيزستان (منطقة أوروبا وآسيا الوسطى) توجيهها شخصياً على عمليات التقييم في إطار التحاقهم الفعلي بالعمل.

25 - وعلى مدار العام، وأصلت دائرة التقييم المستقل الاستثمار في تبادل المعارف والتواصل الموضوعيين عن طريق منتجات معرفية سهلة الاستعمال ويمكن الوصول إليها، وشراكات ومبادرات تعليمية، وعبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي ما شجع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة والجهات المعنية على استخدام التقييمات. وفي عام 2021، سُجلت أكثر من 30 000 مشاهدة فريدة (بزيادة قدرها 40 في المائة عن عام 2020) لنظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتتبعه على الصعيد العالمي (نظام GATE) وأكثر من 27 000 مشاهدة فريدة لصفحات التقييم الخاصة بالهيئة. كما حافظت بوابة تقييم المساواة بين الجنسين - التي تتولى الدائرة إدارتها - على عدد مستخدميها بتسجيل أكثر من 5 000 مشاهدة فريدة.

### موجز للتقييمات الاستراتيجية الرئيسية على المستوى اللامركزي

26 - يعرض هذا التقرير السنوي موجزاً لاستنتاجات التقييمات المستخلصة من خمسة تقييمات إقليمية وتسعة تقييمات الحافظة القطرية.

## خامسا - التقييم الإقليمي الذي تقوده دائرة التقييم المستقل

إسهامات المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في المرأة والسلام والأمن

المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

27 - منذ عام 2017، ما برح المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ يزد من أهمية دوره ومصادقته في القضايا المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن؛ فقد نفذ نحو 42 مشروعاً عبر 10 مكاتب ميدانية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ واعترف بدوره لتوفيره منظوراً جنسانياً فريداً؛ وربط منظمات المجتمع المدني بشركاء في مجال السلام والأمن. وأسهمت الهيئة في خطط العمل الوطنية بشأن منع التطرف العنيف وبشأن المرأة والسلام والأمن في المنطقة عن طريق الاستماع إلى مجموعة واسعة من الآراء. ومع أن الجهود الفردية أسهمت في النهوض بالمرأة والسلام والأمن، فمن غير المرجح أن تتوقع الهيئة تحقيق تأثير تحويلي في المنطقة والعالم من دون رؤية أو إطار عمل طويلي الأجل ورصد ووضوح على مستوى النتائج بشأن كيفية ترابط مختلف الجهود. وسلط هذا التقييم الضوء على فرصة المشاركة في وضع رؤية للمرأة والسلام والأمن عبر المكاتب الإقليمية التابعة للهيئة ومع الجهات المعنية الرئيسية في مجال السلام والأمن. وأوصى أيضاً بأن يبين المكتب الإقليمي كيف يمكن لجهود البرمجة الإقليمية أن تعزز أوجه الكفاءة عبر البلدان وأن تتخذ إجراءات متضافرة نحو تنويع قاعدة مانحيها، وبناء القدرات، وتقييم أفضل نهج لمبدأ أعلى جودة بأفضل سعر. وقدم التقييم 5 توصيات، قبلت 4 منها كاملةً وواحدة جزئياً.

التقييم النهائي: *El Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELyT)* برنامج المرأة والاقتصاد المحلي والأراضي  
المكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي

28 - *El Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELyT)*؛ تُرجم إلى برنامج من أجل المرأة والاقتصاد المحلي والأراضي) نُفذ في الفترة 2018-2021 في منطقة تريفيديو الحدودية بين السلفادور وغواتيمالا وهندوراس. وقدم البرنامج قيمةً استراتيجية في استحداث أدوات للسياسات الإقليمية والمتعلقة بالأراضي وفي إدخال تحسينات على قدرات الجهات المعنية على تعزيز البرامج والخدمات والمنتجات اللازمة لريادة الأعمال لدى النساء وتعميم الخدمات المالية. وقد مكّنت الدورات البرنامجية الجيدة والإدارة التكيفية الاستراتيجية المركزية للبرنامج من أن تظل ذات صلة حتى في مواجهة التغيرات الساقية. وأتاح اتباع نهج قوي إزاء بناء التحالفات تحقيق التأزر مع الشركاء وتعزيز شبكات ريادة الأعمال النسائية. وأشارت التوصيات العشر الصادرة بنتيجة التقييم إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة يمكن أن تواصل تعزيز العمل في مجالات قابلية التوسع، والتصميم والتركيز البرنامجيين، فضلاً عن الحوار السياسي والشراكات. وقدم التقييم 8 توصيات، قبلت 7 منها كاملةً وواحدة جزئياً.

التقييم الإقليمي: "تكتيف الحلول للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات في آسيا والمحيط الهادئ"  
المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ

29 - أجرى تقييم نهاية البرامج تقييماً لتنفيذ البرامج بين عامي 2017 و 2021. وخلص التقييم إلى أن البرنامج وثيق الصلة بالحاجة إلى تغيير اجتماعي يتصدى للعنف ضد المرأة والمواقف والممارسات المعيارية على صعيدي الفرد والمجتمع المحلي، وهو ما يمثل قوة ساعدت البرنامج على حشد الدعم اللازم من طائفة



واسعة من واضعي السياسات والجهات المعنية المجتمعية والإقليمية والوطنية من أجل التنفيذ. وعلاوة على ذلك، أظهر البرنامج اتساقاً مع أطر الأمم المتحدة القائمة، مثل مجموعة الخدمات الأساسية وإطار RESPECT، ما مكّنه من الاستفادة من الإنجازات السابقة لمنظومة الأمم المتحدة. وأبرزَ التقييم الحاجة إلى اتباع ممارسات أفضل في الرصد والتقييم والتعلم لدعم التحديثات القائمة على الأدلة في البرمجة. ورغم الاحتفاظ بنطاق متعدد السنوات ومتعدد البلدان وبمنظور مراعي للبرمجة الإيكولوجية، أوصي بأن تزيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من جهودها الرامية إلى اتخاذ إجراءات تدخّل تسترشد بالأدلة على مستوى المجتمع المحلي مع تركيز على تحويل المعايير الاجتماعية وحشد الإدماج الكامل للفئات المهمشة. وقدم التقييم 5 توصيات، قُبلت كلها.

*التقييم الإقليمي المشترك: تقييم منتصف المدة لبرنامج سلامة وإنصاف المرأة المشترك بين منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة  
المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ*

30 - قِيمَ تقييم منتصف المدة هذا أداء ونتائج برنامج السلامة والإنصاف، الذي يمتد على مدى دورة 2018-2022. وخلص التقييم إلى أن البرنامج يسد ثغرات هامة في حماية حقوق العاملات المهاجرات في حياة خالية من العنف وفي دعم العاملات المهاجرات خلال رحلتهم على طريق الهجرة. ويعكس هذا البرنامج البرمجة المشتركة القوية ومبادئ إصلاح الأمم المتحدة، وهو ما برح يستفيد بشكل فعال من مكامن القوة لدى منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبحسب التقييم، تشمل مجالات الفرص تحسين أوجه الكفاءة في ما يتعلق بترتيبات العمل المشتركة وبرصد النتائج المشتركة والإبلاغ عنها؛ زيادة قيمة العمل الإقليمي من خلال زيادة تبادل المعارف عبر البلدان وشبكات الجهات المعنية؛ وإشراك الأزواج وأفراد الأسرة بصفتهم مصدراً للدعم. وقدم التقييم 5 توصيات، قُبلت 3 منها كاملةً وتوصيتين جزئياً.

*التقييم النهائي: "الكل رابح: المساواة بين الجنسين تعني أعمالاً تجارية جيدة"  
المكتب القطري للبرازيل*

31 - قيم هذا التقييم المشترك برنامج "الكل رابح" الذي نُفذ في 6 بلدان في أنحاء أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي بين كانون الثاني/يناير 2018 وآب/أغسطس 2021. وخلص التقييم إلى أن البرنامج كان على درجة عالية من الابتكار وذا صلة وثيقة بالموضوع وتناول أبعاداً لم يجر التطرق إليها من قبل تتعلق بعدم المساواة بين الجنسين والتمييز في علاقات العمل. وجمع البرنامج ثلاث منظمات تحظى بتقدير كبير وشاركت فيها مجموعة واسعة ومتنوعة من الجهات المعنية بدءاً من الحكومة ووصولاً إلى القطاع الخاص. وحمل نقشي جائحة كوفيد-19 على اعتماد هيكل برنامجي أكثر مرونة أتاح الاستجابة بشكل أفضل للاحتياجات/الفرص الناشئة التي عززت المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص. وأبرزَ التقييم الحاجة إلى إشراك مزيد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والرجال، وإلى زيادة نهج التقاطع، وتحقيق أهداف محددة لكل نتيجة، وتحسين آفاق الاستدامة. وقدم التقييم 9 توصيات، قُبلت كلها.

تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل  
المكتب القطري لألبانيا

32 - وُضعت المذكرة الاستراتيجية لألبانيا للفترة 2017-2021 وإجراءات التدخل الخاصة بها بهدف تقديم دعم مباشر لالتزاماتها الوطنية والدولية، ونتائج فريق الأمم المتحدة القطري، والاحتياجات المحددة للنساء والفتيات في ألبانيا. وخلص التقييم إلى أن المكتب القطري عمل طوال فترة تطبيق المذكرة الاستراتيجية على التحقق من صحة هذه المواءمة من خلال التعاطي بشكل متنسق مع الشركاء والمشاورات والبحوث الجارية في القضايا الناشئة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ونتيجة لذلك، أُحرز تقدم في تحقيق مساواة مستدامة بين الجنسين وتمكين المرأة وفي تقديم دعم إلى أكثر النساء والفتيات تهميشاً في ألبانيا. وتشمل فرص التحسين وضع استراتيجيات لتعبئة الموارد بغية الحفاظ على المكانة القوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمن فريق الأمم المتحدة القطري، وبناء ثقافة مبتكرة في المكتب القطري، وإدراج نظرية واضحة للتغيير تحافظ على نهج نظمها وتقدم خطة تنهض بدورها البارز وقيادتها وتأثيرها في المذكرة الاستراتيجية المقبلة. وقدم التقييم 8 توصيات، قُبلت كلها.

تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل  
المكتب القطري لكمبوديا

33 - صُمم تقييم الحافظة القطرية هذا لتعزيز المساواة عن تطوير الفعالية والتعلم من التجارب في تنفيذ المذكرة الاستراتيجية لكمبوديا للفترة 2016-2018. وخلص التقييم إلى أن الجهات المعنية تتوقع مزيداً من الوضوح في رؤية المكتب منذ اتخاذ قرار إدارة التغيير المؤسسي في أيلول/سبتمبر 2020 بنقل المكتب القطري إلى وضع غير مقيم. وعلاوة على ذلك، وفي ضوء تغير الوضع، كان هناك خطر كبير متواصل يتمثل في عدم قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في كمبوديا على تلبية توقعات الجهات المعنية. وتُرجمت الاستراتيجية الشاملة للمكتب القطري لبناء القدرات الفردية والمؤسسية إلى أصوات متمكنة تنادي بتغيير معياري في التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. ونظراً لمحدودية المساحة المفردة للمجتمع المدني، لا تزال قدرات القواعد الشعبية في كمبوديا وجهودها لبناء الشبكات تتسم بأهمية كبيرة. واعترف بالمكتب القطري بوصفه الوكالة الرائدة ضمن فريق الأمم المتحدة القطري في ما يتعلق بشؤون المساواة بين الجنسين، وإن كان من الواضح وجود فراغ وانخفاض في المشاركة في أنشطة التنسيق منذ انتقالها إلى هذا الوضع. وحدد التقييم حاجة للمكتب القطري إلى بلورة رؤية واضحة لأثر هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو إلى صوغ استراتيجية خروج في كمبوديا وإبلاغ الجهات المعنية بالخطوة. وأوصى أيضاً بأن يضع المكتب استراتيجية لنقل الأدوار المعيارية والتنسيقية الرئيسية إلى شركاء الأمم المتحدة أو غيرهم من الشركاء في التنمية ذوي الصلة، وأن يحدد نقاط الدخول في إطار البرمجة الحالية بغية مواصلة جهود بناء القدرات على مستوى القواعد الشعبية. وقدم التقييم 3 توصيات، قُبلت كلها.

تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل  
المكتب القطري للكاميرون

34 - وجد تقييم الحافظة القطرية هذا أن المكتب القطري للكاميرون كان فعالاً إلى حد كبير وأشار إلى اتجاه تصاعدي في تحقيق مؤشرات النتائج والنواتج بين عامي 2018 و 2020. ومع ذلك، تبين لتقييم الحافظة القطرية أيضاً أن عدم وجود بعثات ميدانية وغياب البيانات الاستقصائية الأساسية يعوقان الرصد

المعزز. وشملت مذكرة الكاميرون الاستراتيجية للفترة 2018-2020 مجالات الشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان، ولكنها لم تعكس بعض الهواجس التي سبق أن أعربت عنها لجان استعراض المعاهدات الدولية (مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). ونظرا لقيود التمويل، خفض المكتب القطري عدد موظفيه وأخلى مبانيه في المناطق الشمالية الغربية، والجنوبية الغربية، وأقصى الشمال. وتمسك بمبدأ "عدم ترك أحد خلف الركب" من خلال الوصول إلى مجموعات الأقليات من خلال برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالتوعية بفيروس نقص المناعة البشرية وكوفيد-19. وسيستفيد المكتب القطري من اعتماد نهج طويل الأجل في علاقته مع منظمات المجتمع المدني؛ تعزيز أنظمة الرصد والإبلاغ الخاصة به؛ وزيادة مشاركة النساء المستبعدات على أساس العرق و/أو الإعاقة و/أو الدخل و/أو اللغة و/أو الثقافة و/أو طريقة العيش. وقدم التقييم 8 توصيات، قُبلت 6 منها كاملة وواحدة جزئياً ورُفضت واحدة.

#### تقييم الحافظة القطرية

##### المكتب القطري لإثيوبيا

35 - وجد تقييم الحافظة القطرية هذا للمذكرة الاستراتيجية لإثيوبيا للفترة 2017-2020 أن إجراءات تدخل المكتب القطري أسهمت بشكل مباشر في معالجة بعض الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين في إثيوبيا، ولكن لا تزال هناك حاجة إلى توظيف استثمارات طويلة الأجل في تغيير المعايير الاجتماعية. وأشار كل من الحكومة والمجتمع المدني والشركاء المانحون إلى أن التركيز المتعمد للمكتب القطري على القضايا الجنسانية، وعلى دوره في إسماع أصوات المرأة وإبراز أولوياتها، وعمل التحلي بالمرونة في الاستجابة للظروف المتغيرة أمر قيم للغاية. وأدى مزيج البرمجة والتنسيق والعمل المعياري إلى إبراز دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتعزيز مصداقيتها وأتاح تحسين تموضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإدماجهما في عمليات فريق الأمم المتحدة القطري ومنصاته وتحليلاته. بيد أن المذكرة الاستراتيجية تتطلب توجيهها أفضل وتوحيداً للأنشطة المتفرقة والشركاء والمناطق الجغرافية، ما يفرض تكلفة عالية على موظفي المكاتب. وأبرز التقييم أيضاً الفرص المتاحة لتوحيد نواتج البرامج وتبسيط الأنشطة؛ وتعزيز جودة وقابلية استخدام الإدارة القائمة على النتائج ونظم الإبلاغ؛ ووضع استراتيجية لدعم المنظمات النسائية الناشئة. وقدم التقييم 8 توصيات، قُبلت كلها.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لهاييتي

36 - قيم هذا التقييم التقدم المحرز في هاييتي خلال تطبيق المذكرة الاستراتيجية للفترة 2018-2021. وخلص إلى أن المكتب القطري لهاييتي حقق قيمة مضافة من خلال الترويج لأهمية الخطة الجنسانية على الصعيد القطري وإلى أن المكتب القطري لهاييتي قادر على البناء على شراكاته مع منظمات المجتمع المدني. وإضافة إلى ذلك، شكّل عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تنسيق أنشطة منظومة الأمم المتحدة في هاييتي أساساً صلباً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني بين الشركاء التقنيين والماليين. غير أن السياق القطري المليء بالتحديات أثر سلباً على الفعالية البرنامجية، وزادت عوامل مؤسسية من تقاوم ذلك. وقدم التقييم توصيات هامة عدة بهدف تمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من دعم الخطة الجنسانية على نحو أكثر فعالية في هاييتي، بما في ذلك البناء على الشبكات التعاونية للمنظمة؛ وتعزيز القدرات في المجالات الرئيسية من أجل

تيسير التعلم المنهجي وإدارة المعارف والتواصل؛ وتعزيز ممارسات إدارة المكاتب وتوضيح الأدوار والمسؤوليات؛ وتبسيط العمليات الرئيسية. وقدم التقييم 5 توصيات، قُبلت كلها.

#### تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لكازاخستان

37 - خلال تنفيذ المذكرة الاستراتيجية لكازاخستان للفترة 2016-2020، انتقلت كازاخستان من مكتب متعدد الأقطار تابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى مكتب قطري لا يغطي إلا كازاخستان. وتبين بنتيجة تقييم الحافظة القطرية الذي أجري بين نيسان/أبريل 2020 وشباط/فبراير 2021، أن حافظة الأنشطة كانت متسقة إلى حد بعيد مع مجالات التأثير ذات الأولوية في خطط العمل السنوية للفترتين 2016-2017 و 2018-2019. ومع ذلك، ومنذ عام 2018، لم تجر مواءمة مجالات التأثير التي حددت في المذكرة الاستراتيجية للفترة 2016-2020 ومجالات التأثير الفعلية التي حددها المكتب القطري على سبيل الأولوية. وتحققت نتائج إيجابية في المجال المواضيعي للقيادة والحكم في ما يتعلق بالميزنة المراعية للمنظور الجنساني، ولكن نظرية التغيير التي هي في أساس المذكرة الاستراتيجية ومقاييس التقدم المحرز نحو تحقيق النتائج المتوقعة، اتسمت بأهمية محدودة. وأبرز التقييم الحاجة إلى الاستثمار في تعبئة الموارد، وتتبع قاعدة الجهات المانحة، وتعبئة الحجج والاستراتيجيات القائمة على الأدلة التي تدعو إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقدم التقييم 8 توصيات، قُبلت كلها.

#### تقييم الحافظة القطرية

##### المكتب القطري لموزامبيق

38 - تبين بنتيجة تقييم الحافظة القطرية للمذكرة الاستراتيجية لموزامبيق للفترة 2017-2021 أن نظرية التغيير الخاصة بالمكتب القطري أثبتت صحتها مع نتائج التطوير الأولية ولكنها لم تغطِ بالكامل الإنجازات التي تحققت في إطار البرنامج المضاف المتعلق بالمرأة والسلام والأمن. وأبرز التقييم أن زيادة عدد الموظفين، والترتيبات المؤسسية المتعلقة بالاحتياجات البرنامجية الرئيسية، ووظيفة فرعية فعالة للمشاركة، كانت مفيدة في تنفيذ المذكرة الاستراتيجية رغم التحديات المصادفة. وعلاوة على ذلك، ومن خلال التقييم المباشر للخدمات والمهارات والوسائل إلى النساء والفئات المهمشة، أسهم البرنامج في زيادة فرص الحصول على الحقوق وتنمية قدرات المكلفين الرئيسيين بالمهام. وتشمل فرص التحسين التركيز على المشاركة السياسية والاستراتيجية للمرأة في القيادة على المستوى الوطني، وفتح الشراكات أمام القطاع الخاص، والدعوة إلى زيادة الإمساك بزماء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الوطني من خلال توفير تمويل أسخى من القطاع العام للقطاع الاجتماعي. وقدم التقييم 6 توصيات، قُبلت كلها.

#### التقييم الإقليمي الذي تقوده دائرة التقييم المستقل

##### المكتب القطري لنيبال

39 - شارك المكتب القطري لنيبال، خلال تنفيذ مذكرته الاستراتيجية للفترة 2018-2022، في المرحلتين الأولى والثانية من التقييم الإنمائي كوسيلة لتقديم إسهامه. وقد أجري هذا التقييم في الوقت الآني لإنتاج معلومات يمكن استخدامها لتعديل البرمجة داخل بيئة معقدة وغرس التفكير التقييمي طوال فترة المذكرة الاستراتيجية. وفي أعقاب المرحلة الثانية، خلص التقييم إلى أن المكتب القطري هيأ بيئة تمكينية للابتكار من

أجل تغيير المعايير الاجتماعية وحفزت التغيير من الداخل من خلال تجسيد ما يعنيه أن تكون منظمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومن خلال الاستثمار في موظفيها وشركائها. وتشمل فرص التحسين العمل مع المكتب الإقليمي (والمقر) لتنظيم دورات تعليمية قائمة على المواضيع، ووضع خطة لقياس تغيير المعايير الاجتماعية عبر المبادرات، ومأسسة آليات دعم الابتكار، والاستفادة من التنسيق بين الوكالات لتوسيع نطاق وصول المكتب الإقليمي. وقدم التقييم 4 توصيات، قُبلت كلها.

*تقييم ومراجعة حسابات الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل  
المكتب القطري لباكستان*

40 - أبرز هذا التقييم ومراجعة الحسابات أن المكتب القطري لباكستان قد أثر في صوغ واعتماد سياسات واستراتيجيات وأطر رئيسية تتعلق بالنهوض بحقوق المرأة. ودون المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في باكستان تحديات بالنظر إلى المعايير الأبوية المتجذرة والدرجة العالية من عدم المساواة بين الجنسين والتمييز ضد المرأة. ويتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين اتباع نهج يطل بالمجتمع بأسره يجب أن يتناول المعايير الاجتماعية الضارة التي تديم التمييز وعدم التمكين من جذورها. ورغم التحديات، تشكل حملات الدعوة والاتصالات إحدى أكثر استراتيجيات المكتب القطري فعالية. كما أن الإسهامات في التغيير على مستوى السياسات بالاقتران مع الجهود الأخرى جديدة بالملاحظة من حيث مدى وصولها. وعلى نحو ما اعترف المكتب القطري، فإن التنفيذ الفعلي للسياسات والأطر يتطلب مزيداً من الاهتمام. ويمكن أن يؤدي اتباع نهج شامل إزاء بناء القدرات يربط بين كلٍ من الجهود المبذولة عبر الشركاء والمجالات المواضيعية والمشاريع إلى زيادة الأثر والاستدامة على المدى الطويل. وأوصى هذا التقييم ومراجعة الحسابات بأن يواصل المكتب القطري العمل من أجل تحسين رؤيته، وتحديد مكانته، واستحداث نهج شامل إزاء بناء القدرات، ومأسسة الآليات لدعم التعاون بين الأفرقة. وقدم التقييم ومراجعة الحسابات 7 توصيات، قُبلت كلها.

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

41 - تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أنظمة رصد الأداء لتعزيز الشفافية والمساءلة في التقييمات ولإبلاغ عن أداء وظيفة التقييم إزاء مؤشرات الأداء الأساسية. ويبين الجدول 1 نتائج عام 2021 والاتجاهات السابقة لدورة الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021. ما برحت معظم مؤشرات الأداء الأساسية تحقق مكاسب قوية منذ عام 2018.

الجدول 1

### اتجاهات مؤشرات الأداء الأساسية للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021

مؤشر الأداء الأساسي	البيان	2018	2019	2020	2021	الأداء المستهدف (بحلول عام 2021)
الموارد المالية المستثمرة في وظيفة التقييم	الإنفاق على التقييم مقابل الإنفاق على برامج الهيئة (%)	2,2	2,0	1,9	1,8	بين 2,0-3,0 <sup>(1)</sup>
الموارد البشرية للرصد والتقييم	المكاتب التي عينت جهة اتصال أو موظف لشؤون الرصد والتقييم (%)	95,0	98,0	98,0	98,0	100,0
النطاق المشمول بالتقييم	تقييم واحد على الأقل لكل دورة مذكرات استراتيجية (%)	84,0	86,0	92,0	97,0	100,0
معدل تنفيذ التقييم	النسبة المئوية للتقييمات قيد التنفيذ	90,0	77,0	95,0	97,0	85,0
جودة تقارير التقييم	النسبة المئوية لتقارير التقييمات المصنفة بأنها "جيدة فما فوق ذلك"	88,0	68,0	90,0	98,0	100,0
تقديم ردود الإدارة عبر نظام GATE	النسبة المئوية من تقارير التقييم المكتملة التي قُدمت مع ردود الإدارة عبر نظام GATE	97,0	95,0	100,0	97,0	100,0
تنفيذ ردود الإدارة	النسبة المئوية من الإجراءات الأساسية الخاصة بردود الإدارة الجاري تنفيذها	87,0	85,0	89,0	85,0	80,0
استخدام التقييمات	النسبة المئوية من المكاتب التي أبلغت عن استخدام التقييم	86,0	86,0	88,0	94,0	90,0

الجدول 2

### نفقات وظيفة التقييم للفترة 2018-2021 (بدولار الولايات المتحدة)

2018	2019	2020	2021
285 670 628	326 069 512	341 366 277	431 794 597
إجمالي إنفاق برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة			
6 253 679	6 359 651	6 388 787	7 961 194
إجمالي الإنفاق على التقييم			
3 787 888	3 433 020	3 441 396	3 619 149
دائرة التقييم المستقل/شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات			
2 465 791	2 926 630	2 947 391	4 342 045
التقييمات اللامركزية <sup>(2)</sup>			
2,2	2,0	1,9	1,8
إجمالي الإنفاق (%)			

المصدر: استنقت شعبة التنظيم والإدارة قيم "إجمالي إنفاق برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة" و "إنفاق دائرة التقييم المستقل" من نظام ATLAS. حُسبت قيم التقييمات اللامركزية استنادا إلى أرقام شعبة التنظيم والإدارة واستُكملت ببيانات دائرة التقييم المستقل.

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

(2) شملت التكاليف التقديرية للتقييمات اللامركزية مجموعة واسعة من الفئات هي: إجراء التقييم، وتنمية القدرات على التقييم، وتكاليف موظفي الرصد والتقييم، والإبلاغ عن منتجات التقييم ونشرها.

### مؤشر الأداء الأساسي 1: الموارد المالية

42 - وفي عام 2021، بلغ مجموع إنفاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التقييم ما يقدر بـ 7,96 ملايين دولار من دولارات الولايات المتحدة. ويستند هذا الرقم إلى بيانات الإنفاق التي قدمتها شعبة التنظيم والإدارة واستعرضتها دائرة التقييم المستقل للتأكد قدر الإمكان من اكتمالها واتساقها. وكان هذا الرقم أعلى بكثير من نفقات التقييم لعام 2020؛ بزيادة فاقت 24 في المائة (2021: 7,96 مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة؛ 2020: 6,39 مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة). وتتوافق هذه الزيادة، بشكل عام، مع زيادة عدد تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي نُفذت عام 2021، لا سيما على المستويات اللامركزية. ومع ذلك، انخفضت نسبة الإنفاق على التقييم إلى الإنفاق البرنامجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل طفيف، من 1,9 في المائة عام 2020 إلى 1,8 في المائة عام 2021. ويعزى ذلك أساساً إلى زيادة بنسبة 26 في المائة في مجموع الإنفاق البرنامجي للهيئة، من 341,4 مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة عام 2020 إلى 431,8 مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة عام 2021.

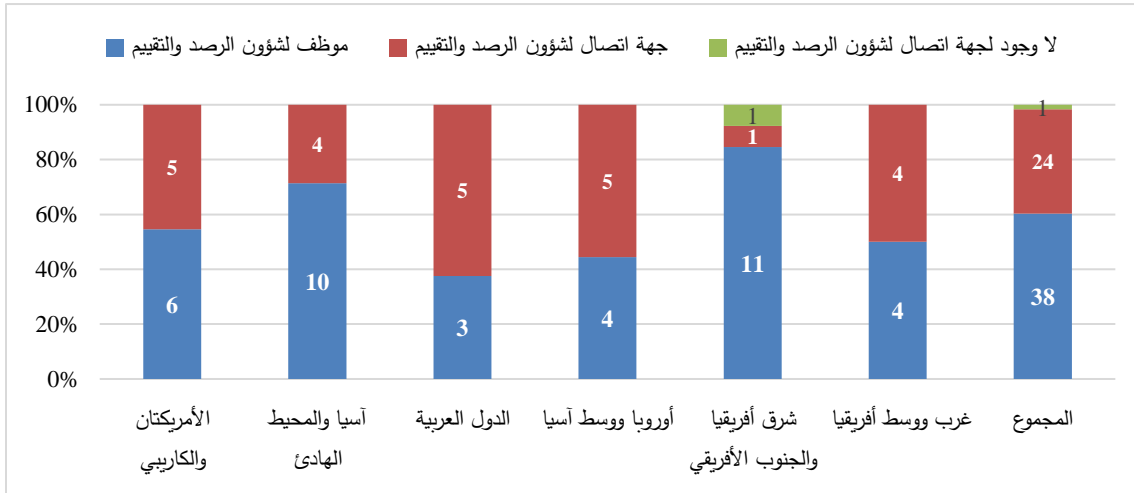
### مؤشر الأداء الأساسي 2: الموارد البشرية

43 - في عام 2021، ضمت دائرة التقييم المستقل، تحت قيادة مدير شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات ورئيس دائرة التقييم المستقل، خمسة موظفين في المقر وخمسة أخصائيي تقييم إقليميين موجودين في المكاتب الإقليمية. ورحبت الدائرة بمتطوعة من متطوعات الأمم المتحدة من برنامج القيادات النسائية الشابة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبعده من فرادى الاستشاريين والمتدربين. وظل منصب أخصائي التقييم الإقليمي لمنطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي شاغراً معظم عام 2021؛ ومع ذلك، سدت دائرة التقييم المستقل بعض الاحتياجات من خلال المهام التفصيلية وفرادى الاستشاريين. وتولى شاغل المنصب منصبه في آذار/مارس 2022. عملية توظيف أخصائيي بيانات التقييم تسير على المسار الصحيح وستُجزى في الربع الثاني من عام 2022.

44 - باستثناء مكتب واحد في منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي، كان لدى 98 في المائة من المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ما لا يقل عن موظف واحد أو جهة اتصال واحدة للرصد والتقييم في اعتبارا من عام 2021. وأفادت نسبة 60 في المائة من تلك المكاتب (38 من 63) بأن لديها ما لا يقل عن موظف واحد للرصد والتقييم دعماً لوظيفة التقييم. وحققت جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة الرامية إلى بناء القدرات على الرصد والتقييم على الصعيد القطري زيادة بنسبة 8 في المائة في القدرات منذ عام 2020.

الشكل 1

الموارد البشرية لموظفي شؤون الرصد والتقييم/جهات الاتصال لشؤون الرصد والتقييم، حسب المنطقة، 2021



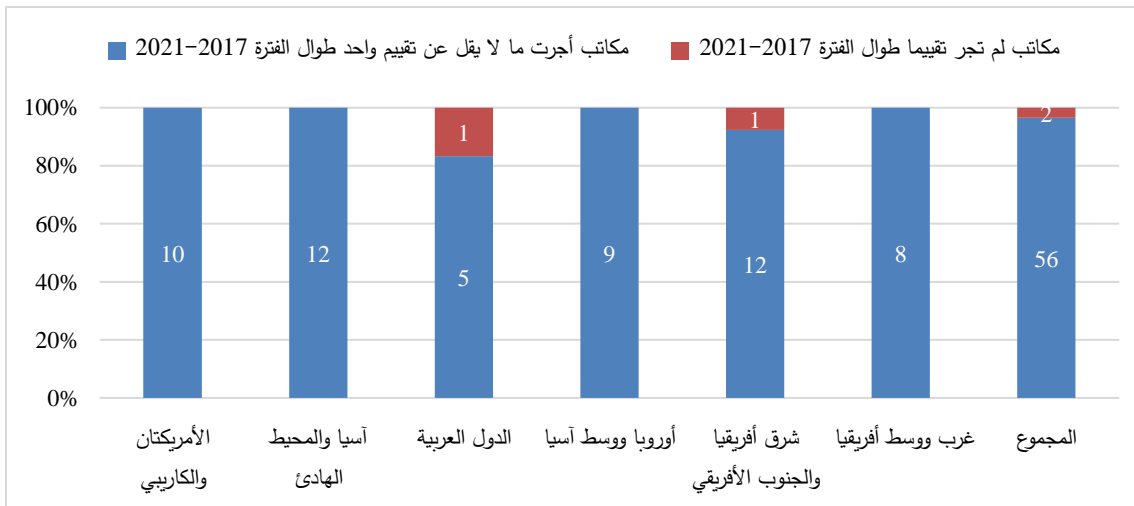
المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم

مؤشر الأداء الأساسي 3: النطاق المشمول بالتقييم

45 - تحسن التمثيل الجغرافي في التقييمات تحسنا مطردا بمرور الوقت. وعلى مدى الفترة 2017-2021، أجرت نسبة تناهز 97 في المائة من المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية ما لا يقل عن تقييم واحد. وتمثل هذه النسبة تحسنا كبيرا مقارنة بنسبة 84 في المائة من النطاق المشمول بالتقييم المسجلة في بداية الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة 2018-2021. وأنجزت ثلاثة من المكاتب القطرية الخمسة غير الممتثلة من السنوات السابقة تقييما في عام 2021، شمل تقييمين للحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل في هايتي وكمبوديا.

الشكل 2

النطاق المشمول بالتقييم حسب المنطقة، 2017-2021



المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم



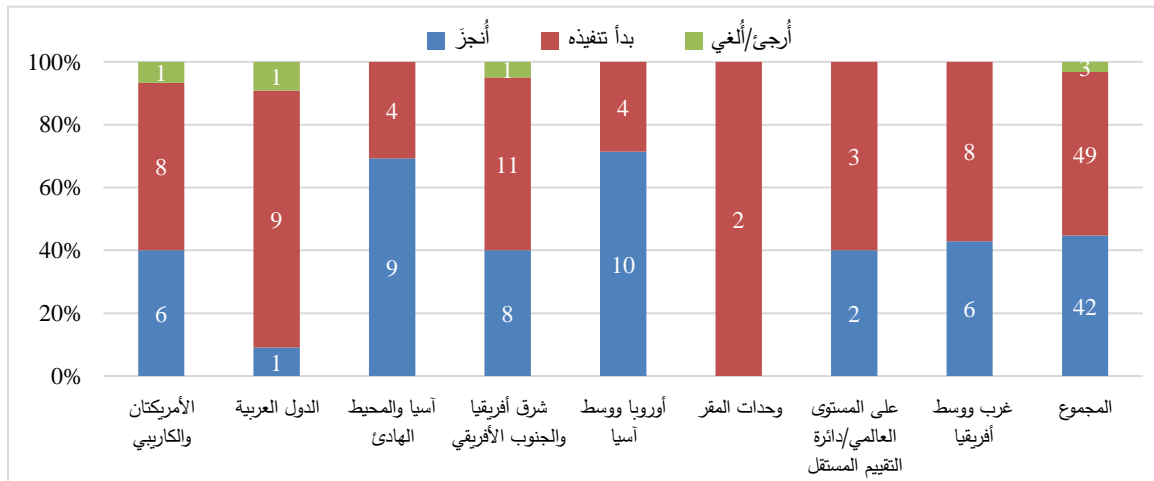
#### مؤشر الأداء الأساسي 4: معدل تنفيذ التقييمات المقررة

46 - تعمل دائرة التقييم المستقل على وضع وإدارة خطة تقييم عالمية سنوية متكاملة لتحسين تنسيق التقييمات وتسلسلها. وتتيح خطة التقييم العالمية السنوية الاضطلاع بأنشطة تقييم استراتيجية وفعالة من حيث التكلفة وتعزز حسن التوقيت والتغطية المواضيعية والجغرافية الكافية عبر عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وإضافة إلى ذلك، تجري الدائرة، بتشاور وثيق مع المديرين الإقليميين والمكاتب الميدانية، استعراضا نصف سنوي لخطة التقييم العالمية السنوية بغية إجراء التعديلات اللازمة لضمان التنفيذ السليم.

47 - وسُجل ما مجموعه 94 تقييما في خطة التقييم العالمية السنوية لعام 2021. وبشكل هذا العدد زيادة بنسبة 29 في المائة مقارنة بالتقييمات الـ 73 التي أُبلِّغ عنها في عام 2020. وأنجز 42 تقييما (45 في المائة) من التقييمات الـ 94 المقررة، وشرع في 49 (52 في المائة) وأرجئت 3 (3 في المائة). كما كان عدد التقييمات المنجزة أعلى بنسبة 35 في المائة مما كان عليه في عام 2020، ما يدل على التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ أنشطة التقييم حتى عندما تصادفها التحديات المفروضة جراء جائحة كوفيد-19. وكشف تحليل أوثق للتقييمات أن منطقة شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي نفذت معظم التقييمات في عام 2021، تليها مناطق غرب ووسط أفريقيا، وأوروبا ووسط آسيا، والأمريكتين والكاريبي.

#### الشكل 3

#### معدل تنفيذ التقييم، 2021



المصدر: النظام العالمي لمراقبة التقييم.

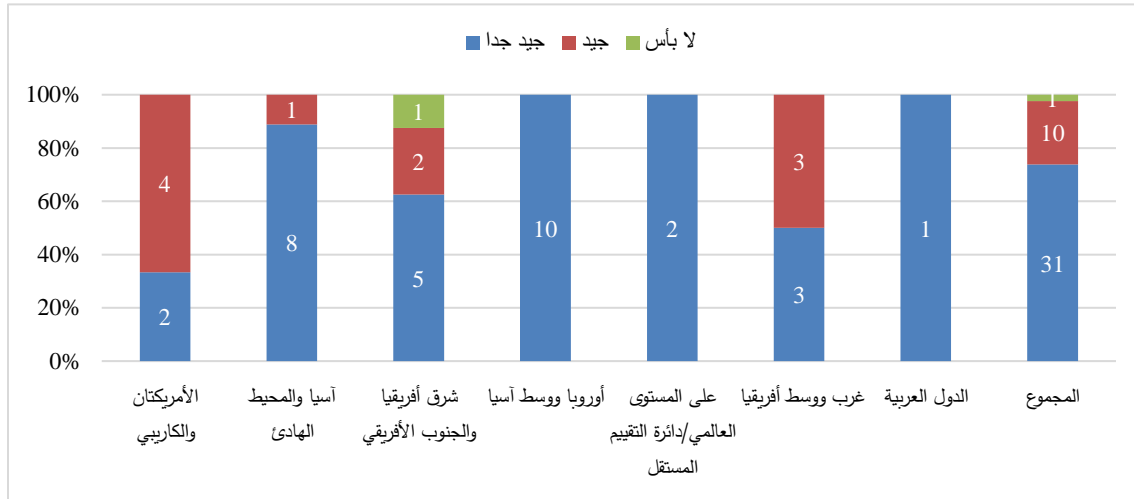
#### مؤشر الأداء الأساسي 5: جودة تقارير التقييم

48 - تعزيزا وضمانا لجودة التقييمات اللامركزية، تجري هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييما خارجيا لجودة تقارير التقييم النهائية وفقا لتسعة معايير محددة مسبقا من معايير النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات. ويوفر هذا التقييم مؤشرا على الموثوقية النسبية لنتائج التقييم ومدى إمكان استخدام التقرير بثقة ليُستشهد بها في البرمجة المستقبلية وغيرها من الأغراض. وفي عام 2021، حازت نسبة 98 في المائة من تقارير التقييم الصادرة

عن الهيئة تصنيفا عاما من مستوى "جيد جدا" أو "جيد"، بزيادة عن نسبة 90 في المائة المسجلة عام 2020. وصُنف أحد تقارير التقييم بدرجة "لا بأس"، ولم تشمل التقييمات أي درجة "غير مرض".

الشكل 4

جودة تقارير التقييم، 2021



المصدر: النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات

مؤشر الأداء الأساسي 6: تقديم ردود الإدارة عبر نظام GATE

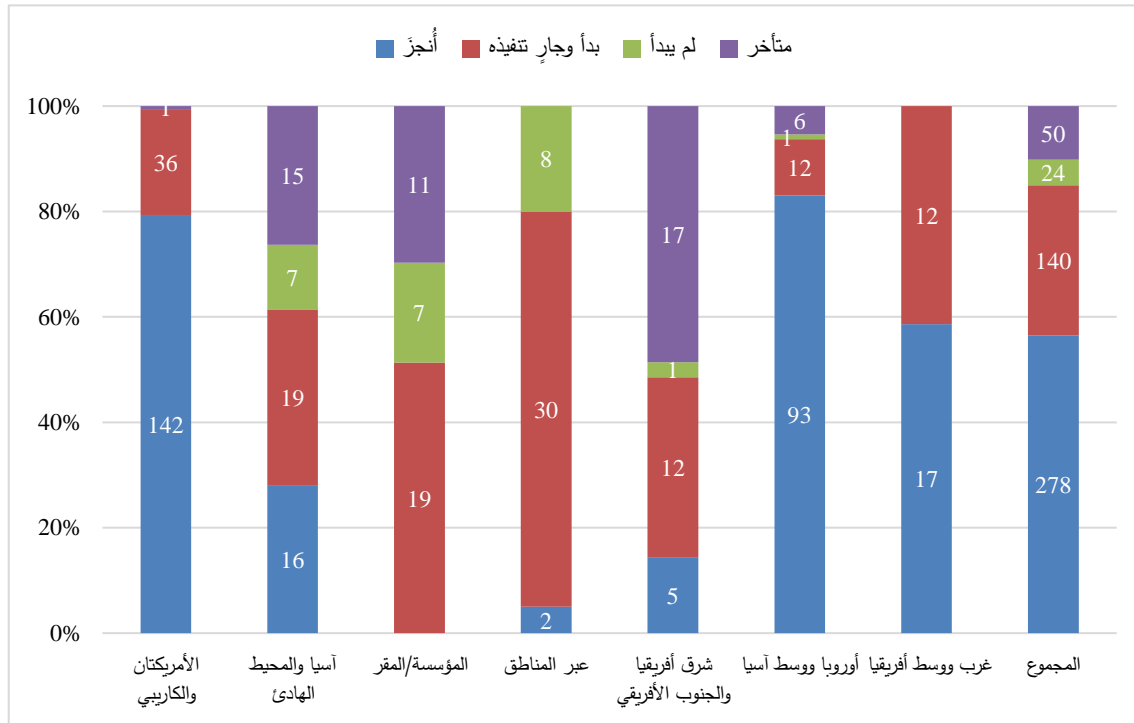
49 - تتطلب سياسة وإجراءات التقييم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة ردودا من الإدارة على كل التقييمات المنجزة في غضون ستة أسابيع من إتمامها. وكانت نسبة 97 في المائة من التقارير المنجزة في عام 2021 (41 من 42) تلقت ردا من الإدارة حتى وقت إعداد هذا التقرير. ولاحظت دائرة التقييم المستقل أن موافقة الإدارة في الوقت المناسب على ردود الإدارة ونشرها عبر نظام GATE في غضون فترة الأسابيع الستة شكل تحديا في بعض الأحيان. وستواصل الدائرة رصد حُسن توقيت ردود الإدارة واكتمالها بوسائل منها المتابعة التي يجريها أخصائيو التقييم الإقليميون الذين ينسقون مع المكاتب القطرية والمديرين الإقليميين.

مؤشر الأداء الأساسي 7: تنفيذ ردود الإدارة/الإجراءات الأساسية

50 - أفضت التقييمات الـ 31 التي أنجزت في عام 2020 إلى إجراء اتخذت عملا بردود الإدارة. وأبلغت الإدارة أن 57 في المائة من هذه الإجراءات قد أنجز وأن العمل مستمر على 28 في المائة منها وأنه لم يُشرع في 5 في المائة منها وأن 10 في المائة منها كانت متأخرة حتى وقت إعداد هذا التقرير. ويعكس معدل التنفيذ هذا تراجعا عن معدل التنفيذ البالغ 87 في المائة المبلغ عنه في العام السابق. وعند إجراء تحليل متعمق، يبدو أن التحديات المرتبطة بالقيود المفروضة جراء كوفيد-19 وغيرها من الأولويات التنظيمية والاستجابات للآزمات كانت أكثر الأسباب شيوعا للتأخير.

الشكل 5

تنفيذ استجابة ردود الإدارة/الإجراءات الرئيسية من تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي أُنجزت في عام 2020



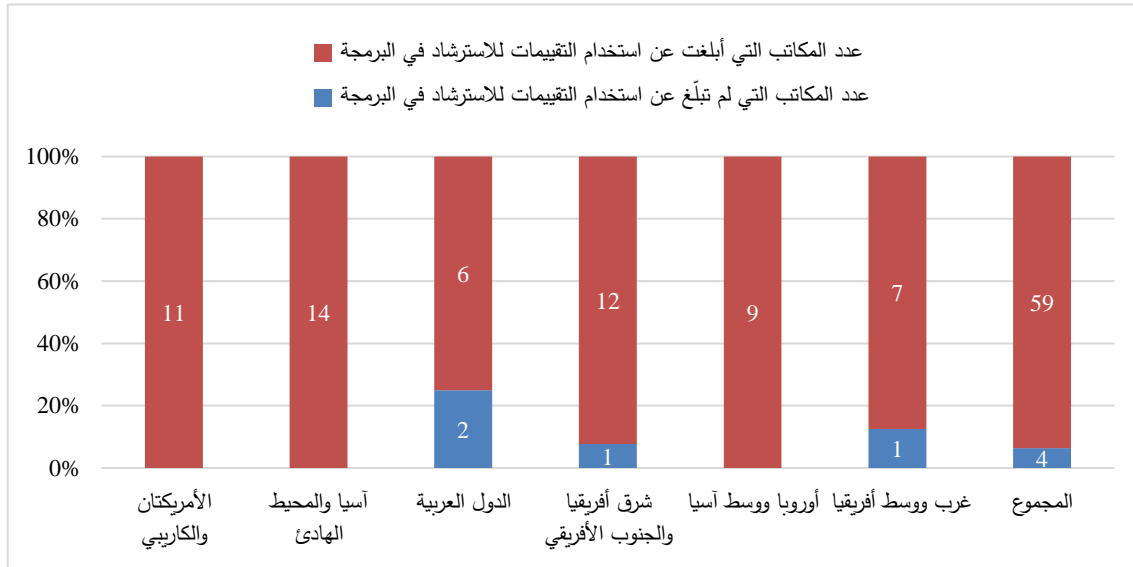
المصدر: نظام GATE

مؤشر الأداء الأساسي 8: استخدام التقييمات

51 - تبلغ مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة رسمياً عن استخدام التقييمات من خلال نظام إدارة النتائج الخاص بالهيئة. وفي عام 2021، أبلغت 94 في المائة من المكاتب الميدانية بأن الدروس المستخلصة من التقييمات وتوصياتها قد استخدمت للاستفادة منها في البرمجة وفي تحسينها. وأفادت المكاتب الميدانية بأن التوصيات والاستنتاجات الرئيسية المستخلصة من التقييمات الأخيرة أسهمت في إعداد مذكراتها الاستراتيجية اللاحقة (مثل أفغانستان وجورجيا والكاميرون) وساعدتها في إعادة صياغة وتكييف تركيزها البرنامجي، ولا سيما أثناء جائحة كوفيد-19 (مثل البرازيل وتونس) وفي جهودها الرامية إلى تعبئة مواردها (مثل إندونيسيا). وتتواءم دائرة التقييم المستقل أيضاً بالاتجاه الإيجابي لمكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تبلغ عن استخدامها للتقييم كجزء من تخطيطها الاستراتيجي وعمليات المناقشة الاستراتيجية الأخرى.

الشكل 6

## استخدام تقييمات عام 2021



المصدر: نظام إدارة النتائج.

## سابعاً - العمل في شراكة من أجل التقييم المراعي للمنظور الجنساني

## تعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة

52 - في عام 2021، واصلت دائرة التقييم المستقل العمل كمنظم مشارك لاجتماعات الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين والإعاقة وحقوق الإنسان التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ويسهم الفريق العامل في وضع وتعزيز منهجيات وتوجيهات ونُهج مشتركة في قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتصلة بالمساواة بين الجنسين وإدماج المعوقين وحقوق الإنسان. وقادت الدائرة تنفيذ خطة العمل، بما في ذلك تنسيق تحليل للثغرات في توجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، وتقييم تعميم مراعاة المنظور الجنساني على الصعيد المؤسسي من أجل إدماج معايير التقييم الجديدة للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وإدماج الإعاقة، ووضع توجيهات لإدراج إدماج الإعاقة في التقييمات والإبلاغ عن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج الإعاقة. كما قدمت الدائرة الدعم على مدار السنة إلى الكيانات والوكالات بشأن مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة والإبلاغ عنها.

53 - وكجزء من فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، أسهمت دائرة التقييم المستقل، إلى جانب كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، في وضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية لتقييم إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، التي توفر نهجاً تدريجياً لإجراء تقييمات إطار التعاون. وقادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً مهمة تعميم مراعاة المنظور الجنساني من أجل ضمان مراعاة كل من حقوق الإنسان والنهج المراعية للمنظور الجنساني المتبعة إزاء التقييم في جميع المبادئ التوجيهية.

54 - وواصلت 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. وشاركت الدائرة في الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة من خلال الانضمام إلى الفريق الاستشاري للتقييم من أجل الصندوق الاستثماري المتعدد الشركاء لمواجهة جائحة كوفيد-19 والتعافي من آثارها، ومن خلال الإسهام في التحالف العالمي لتقييم كوفيد-19 الذي تتولى منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إدارته. وفي عام 2021، تعاونت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إجراء تقييمات وإطلاق مبادرات مشتركة وقدمت الدعم للعديد من تقييمات إطار التعاون على الصعيدين القطري والإقليمي. وشاركت الهيئة في أكثر من 17 تقييما مشتركا في جميع المناطق، بزيادة عن التقييمات المشتركة الـ 13 التي أجريت عام 2020. وفي عام 2021، شارك أكثر من 450 عضوا من أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والمنظمات الدولية، وجهات الاتصال المعنية بالرصد والتقييم من منظومة الأمم المتحدة في التدريب و/أو الأفرقة العاملة و/أو التبادلات التي دعمتها الهيئة على المستوى الإقليمي.

#### مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

55 - استعرضت دائرة التقييم المستقل التقارير السنوية المقدمة في ما يتعلق بمؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وقدمت الدعم في تطبيق الإرشادات التقنية على جميع الكيانات المبلّغة. وأعدت الدائرة أيضا تقريرا سنويا يوثق التقدم المحرز ويسلط الضوء على أفضل الممارسات الرامية إلى تحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التقييمات. وفي عام 2021، زاد عدد الكيانات التي أبلغت عن استيفائها أو تجاوزها متطلبات مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما تحسنت جودة الإبلاغ عموما عن مؤشر أداء التقييم إذ قدمت كيانات عدة أمثلة على الجهود المبكرة المبذولة لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني في التقييم. وتسببت جائحة كوفيد-19 بأوجه تأخير واختلال في أنشطة تقييم كيانات عدة؛ ومع ذلك، أبلغ العديد منها عن بذل جهود للتكيف من خلال تحسين أساليب جمع البيانات الافتراضية وإصدار وثائق توجيهية حول كيفية إجراء التقييمات من بعد.

56 - وأجرت دائرة التقييم المستقل تقييما خارجيا لمؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين تموز/يوليه 2021 وكانون الثاني/يناير 2022 تضمّن 42 تقييما أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2021. و "استوفت المتطلبات" 90 في المائة (38 من 42) من التقييمات التي جرى تقييمها، وهو ما يشكل زيادة عن عام 2020. أما التقييمات الأربعة المتبقية فقد "أوشكت استيفاء المتطلبات"، مع "استيفاء" معظم البارامترات. وكانت كل تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة مستوفية للمتطلبات. وعموما، فإن تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة "فاقت المتطلبات" في ما يتعلق بإدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### تعزيز قدرات التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني في إطار أهداف التنمية المستدامة

57 - قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها الرئيس المشارك لـ EvalGender+، وهي الشراكة العالمية لتعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني، الدعم للدعوة والترويج للتقييم المراعي للمنظور الجنساني كوسيلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وخلال عام 2021، أطلقت EvalGender+ برنامج منح صغيرة من أجل زيادة استخدام أداة التقييم المراعي للمنظور الجنساني وأسابييه ومعارفه. وقدمت

EvalGender+ منحا إلى فرع ACEVAL-EvalGender+ في المكسيك، والشبكة البرازيلية للرصد والتقييم، وشبكة جنوب آسيا للشؤون الجنسانية والإنصاف، وشبكة REDWIN للنساء الإداريات في الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي. وتلتزم EvalGender+ بإنتاج تحليل جديد لمدى دمج الاستعراضات الوطنية الطوعية للأدلة التقييمية المراعية للمنظور الجنساني سيُنشر في عام 2022. وسيشكل هذا التحليل إضافة إلى قاعدة الأدلة والمعارف المتعلقة بأهمية الأدلة التقييمية المراعية للمنظور الجنساني في الإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

58 - وعلى مدى عام 2021، شاركت دائرة التقييم المستقل بانتظام في حلقات دراسية شبكية وحلقات عمل نُظمت للمقيمين الإقليميين والمسؤولين الحكوميين والممارسين في مجال التنمية. فعلى سبيل المثال، حضرت وزارة الأسرة والمرأة والطفولة وكبار السن التونسية (منطقة الدول العربية) حلقة عمل افتراضية عن تخطيط وإدارة التقييم المراعي للمنظور الجنساني والدروس المستفادة من تقييمات خطط العمل الوطنية للقرار 1325 التي أجريت في أنحاء المنطقة. وفي منطقة غرب ووسط أفريقيا، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدعم لتكييف أداة هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتقييم السريع للبرمجة المراعية للمنظور الجنساني في السياقات الإنسانية، بقيادة المنظمات الطوعية للتقييم المهني. وفي منطقة الأمريكتين والبحر الكاريبي، قادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادرة للجهات المعنية المتعددة لتعزيز منظور المساواة بين الجنسين في مبادرات القياس ولتعميم مؤشر قدرات التقييم الوطنية في 10 بلدان.

## ثامنا - برنامج عمل دائرة التقييم المستقل لعام 2022

59 - يسترشد برنامج عمل دائرة التقييم المستقل لعام 2021 بسياسة التقييم ومعايير تغطية التقييم، واستراتيجية التقييم المؤسسي المحدثة للفترة 2022-2025، وخطة التقييم المؤسسي الجديدة للفترة 2022-2025. وستنفذ الدائرة برنامج عملها من خلال المجالات الرئيسية الخمسة التالية:

### التقييمات والأنشطة الاستراتيجية على المستوى المؤسسي

60 - ستعزز دائرة التقييم المستقل تقيمين مؤسسيين من المقرر تقديمهما إلى المجلس التنفيذي في دوراته للفترة 2022-2023: '1' تقييم مؤسسي لعمل الدعوة المتعلقة بالسياسات الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة، و '2' تقييم مؤسسي للدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة. كما ستعزز الدائرة التقييم التكويني لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تغير المناخ، وستجري وتطلق أربعة تقييمات استراتيجية تكوينية لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجالات: '1' تنمية القدرات، '2' المجتمع المدني، '3' الإحصاءات والبيانات الجنسانية، و '4' التمويل من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وإضافة إلى ذلك، ستطلق هيئة الأمم المتحدة للمرأة توليفة مشتركة على نطاق المنظومة للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة بالتعاون مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. 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

61 - ستقود دائرة التقييم المستقل نحو 15 تقييماً إقليمياً يتسم بأهمية استراتيجية وتقييمات الحافظة القطرية بالتنسيق مع أخصائيي التقييم الإقليميين. وستقدم الدعم التقني للتقييمات اللامركزية للبرامج/المشاريع والتقييمات المشتركة التي يقودها ويملكها كل من المكاتب القطرية والإقليمية والتابعة للمقر.

62 - وستبقي دائرة التقييم المستقل على النظم العالمية لمراقبة البيئة وعلى تتبع مؤشرات الأداء الأساسية للتقييم، وتنظم التقييم الخارجي لجودة تقارير التقييم اللامركزية، وتطور قدرات الموظفين وتشجع ثقافة للتقييم من خلال التدريب والتوجيه.

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

63 - وستواصل دائرة التقييم المستقل المشاركة بفعالية في التقييم على نطاق منظومة الأمم المتحدة بما يضمن مراعاة التقييمات لمنظور جنساني وتستكشف الفرص المتاحة للمشاركة في أنشطة التقييم المشتركة. وستعاون الدائرة أيضاً مع مكتب التقييم المستقل التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن "تأملات"، وهو كناية عن تقييم سريع للأدلة مستقى من تقييمات للمشاركة السياسية للمرأة، وستواصل المشاركة في الفريق الاستشاري المعني بالتقييم التابع للتقييم على نطاق المنظومة للصندوق الاستئماني المتعدد الشركاء لمواجهة كوفيد-19.

64 - وستسهم دائرة التقييم المستقل في مبادرات وأنشطة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وأفركة التقييم الإقليمية، وتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وستضطلع الدائرة بدور قيادي من خلال المشاركة في تنظيم اجتماعات الفريق العامل المعني بالمساواة بين الجنسين والإعاقه وحقوق الإنسان التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وستواصل قيادة الإبلاغ عن مؤشر أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

65 - وستوفر الدائرة تنمية هادفة لقدرات التقييم الوطنية المراعي للمنظور الجنساني من خلال EvalGender+ و GEI. كما ستسخر دورها كرئيس مشارك لـ EvalGender+ من أجل إطلاق الدعوة على المستوى الاستراتيجي إلى اتباع أنظمة تقييم وطنية مراعية للمنظور الجنساني.

### تعزيز استخدام التقييم والاتصال

66 - 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 ووسائل التواصل الاجتماعي وسيلة هامة لتعميم الاستنتاجات التي جرى الخلوصل إليها جراء التقييم وتوصياته على هيئة الأمم المتحدة للمرأة والجمهور الأوسع نطاقاً.

### ميزانية برنامج عمل دائرة التقييم المستقل لعام 2022

67 - على غرار السنوات السابقة، تبلغ ميزانية دائرة التقييم المستقل لعام 2022 مقدار 3 431 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة. وتتألف الميزانية من الميزانية المؤسسية والموارد الأساسية المتاحة للبرمجة. وتغطي الميزانية المؤسسية البالغة 2 281 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة مرتبات وظائف موظفي

دائرة التقييم المستقل في المقر ووظيفة واحدة لأخصائي تقييم إقليمي، فضلا عن أنشطة خطة العمل الرئيسية (مثل التقييمات المؤسسية الاستراتيجية، وبعض الدعم للتقييمات الإقليمية ذات الأهمية الاستراتيجية بقيادة الدائرة وتقييمات الحافظة القطرية، ومنتجات الاتصال وإدارة المعارف، ودعم نظم التقييم اللامركزية، ودعم التقييمات المراعية للمنظور الجنساني مع منظومة الأمم المتحدة والشركاء الوطنيين من الجهات المعنية). وإضافة إلى الميزانية المؤسسية، تغطي الموارد الأساسية المتاحة للبرمجة مرتبات خمسة أخصائيي تقييم إقليميين (1 150 000 دولار من دولارات الولايات المتحدة).



## المرفق الأول

## التقييمات التي أنجزتها هيئة الأمم المتحدة في عام 2021

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
غرب ووسط أفريقيا	ليبريا	1 - تقييم نهاية المدة: البرنامج المشترك لمكافحة العنف الجنسي والجنساني والممارسات التقليدية الضارة في ليبيريا	جيد
	الكاميرون	2 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد
	مالي	3 - التقييم النهائي: Renforcement de la résilience sécuritaire, la paix et la cohésion sociale dans les régions de Mopti et Segou	جيد جداً
		إنفاذ النظام الأمني والسلام والتماسك الاجتماعي في منطقتي موبتي وسيغو	
		4 - التقييم النهائي: Appui à la mise en oeuvre de la Résolution 1325 à travers le relèvement économique des femmes affectées par le conflit et la protection de leur droit	جيد جداً
		الإنعاش الاقتصادي للنساء المتضررات من النزاع وحماية حقوقهن	
		5 - التقييم: Accès des femmes aux moyens de production	جيد جداً
		قدرة النساء على الوصول إلى وسائل الإنتاج	
جمهورية أفريقيا الوسطى		6 - التقييم النهائي: Femmes, Arbres de Paix: Pionnières de la gouvernance local inclusive en République Centrafricaines	جيد
		النساء، أشجار سلام: بيونير دي لا غوفيرنانس المحلية الشاملة في جمهورية أفريقيا الوسطى	
شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	إثيوبيا	7 - تقييم منتصف المدة: جعل كل امرأة وفتاة شخصاً هاماً في إثيوبيا: تقديم الدعم لرصد وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال تحسين إنتاج واستخدام الإحصاءات الجنسانية	جيد جداً
		8 - تقييم الحافظة القطرية للفترة 2017-2020	لا بأس
		9 - التقييم النهائي: التمويل التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إثيوبيا	جيد جداً
	ملاوي	10 - التقييم النهائي: برنامج تمكين المرأة	جيد جداً
		11 - التقييم النهائي: مشروع كونيكا	جيد
	موزامبيق	12 - تقييم الحافظة القطرية للفترة 2017-2021	جيد جداً

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
آسيا والمحيط الهادئ	كمبوديا	13 - تقييم منتصف المدة: تشجيع المشاركة الفعالة للنساء والفتيات في مجال السلام والأمن والتعافي في موزامبيق	جيد جداً
		14 - التقييم النهائي: النهوض بالتمكين القيادي للمرأة وبقدرتها على الصمود في الاستجابة للاجئين في أوغندا (LEAP)	جيد
		15 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
		16 - تقييم منتصف المدة: الشراكة في منطقة المحيط الهادئ من أجل إنهاء العنف ضد المرأة	جيد
	الصين	17 - التقييم النهائي: وصول المرأة إلى المساواة في العمل والقيادة في الصين (آب/أغسطس 2017 - كانون الأول/ديسمبر 2020)	جيد جداً
		18 - التقييم النهائي: تعزيز ضمان حصول المزارعات في كوينغاي على الدخل وقدرتهن على التكيف في مناخ متغير	جيد جداً
	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ	19 - تقييم منتصف المدة: أمن وعادل - برنامج إقليمي مشترك لتسليط الضوء على إنهاء العنف ضد المرأة	جيد جداً
		20 - تقييم نهائي: إسهامات المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في المرأة والسلام والأمن	جيد جداً
	باكستان	21 - التقييم النهائي: تكثيف الحلول للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات في آسيا والمحيط الهادئ (2017-2021)	جيد جداً
		22 - تقييم ومراجعة حسابات الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
أوروبا ووسط آسيا	صربيا	23 - إنهاء العنف ضد النساء والفتيات	جيد جداً
		24 - التقييم النهائي: دعم الإجراءات ذات الأولوية للمساواة بين الجنسين في صربيا (2018-2020)	جيد جداً
	أوكرانيا	25 - التقييم الخارجي النهائي: بناء مجتمع ديمقراطي ومسال� ومتساو بين الجنسين في أوكرانيا	جيد جداً
		26 - التقييم النهائي: تعزيز المساواة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإصلاحات الوطنية والسلام والأمن في أوكرانيا	جيد جداً

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
	كوسوفو	27 - التقييم النهائي: تمكين الشباب من أجل مستقبل سلمي ومزدهر ومستدام في كوسوفو 2019-2021 (مشروع مشترك)	جيد جداً
	كازاخستان	28 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
	ألبانيا	29 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً
	جورجيا	30 - التقييم النهائي: التمكين الاقتصادي للمرأة في جنوب القوقاز	جيد جداً
		31 - التقييم النهائي: برنامج الأمم المتحدة المشترك للمساواة بين الجنسين	جيد جداً
		32 - التقييم الخارجي النهائي: العمل المشترك من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة	جيد جداً
	تركيا	33 - التقييم النهائي: المساواة بين الجنسين في القيادة السياسية والمشاركة في تركيا (2014-2020)	جيد جداً
الدول العربية	فلسطين	34 - التقييم النهائي المشترك: خطة العمل المشتركة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، تعزيز التركيز على منظور المساواة بين الجنسين في العمل الإنساني	جيد جداً
الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي	المكسيك	35 - التقييم النهائي: المضي في تحقيق المساواة	جيد
	البرازيل	36 - التقييم النهائي: البرنامج الإقليمي "الكل رابح": المساواة بين الجنسين تعني أعمالاً تجارية جيدة	جيد
	المكتب الإقليمي للأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي	37 - التقييم النهائي: El Programa Mujeres, Economía Local y Territorios (MELyT) برنامج المرأة، الاقتصاد المحلي والإقليمي	جيد
	كولومبيا	38 - التقييم النهائي: Modelo territorial de garantías de no repetición y de empoderamiento de mujeres y jóvenes para su acceso efectivo al sistema integral de verdad, justicia, reparación y no repetición	جيد جداً
	إكوادور	39 - التقييم النهائي: بناء السلام وحماية الفتيات والفتيان والمراهقين والشباب في المنطقة الحدودية بين إكوادور وكولومبيا المتضررة من العنف والنزاع المسلح (برنامج مشترك)	جيد
	هايتي	40 - تقييم الحافظة القطرية بقيادة دائرة التقييم المستقل	جيد جداً

المنطقة	المكتب/الشعبة	التقييم	تصنيف جودة التقرير
المؤسسات	دائرة التقييم المستقل	41 - التقييم المؤسسي: التنسيق الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منظومة الأمم المتحدة ودورها في عقد الاجتماعات في سياق إنهاء العنف ضد المرأة	جيد جداً
		42 - التقييم التكويني المؤسسي: نهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الابتكار	جيد جداً