

Distr.: General
29 May 2017
Arabic
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٧
٢٧ و٢٨ حزيران/يونيو ٢٠١٧
البند ٣ من جدول الأعمال المؤقت
التقييم

التقرير المتعلق بوظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٦

الملخص

يقدم التقرير معلومات عن أداء وظيفة التقييم على المستويين المؤسسي واللامركزي، فضلاً عن مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أعمال التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وفي تنمية القدرات الوطنية من أجل التقييم المراعي للاعتبارات الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، يعرض التقرير برنامج عمل وميزانية مكتب التقييم المستقل (IEO) لعام ٢٠١٧.

قد يرغب المجلس التنفيذي في الآتي: (أ) أن تحيط علماً بالتقرير المتعلق بوظيفة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٦ وبرنامج العمل وميزانية عام ٢٠١٧ لمكتب التقييم المستقل؛ (ب) أن ترحب بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتقدم المحرز في التعزيز المنهجي لوظيفة التقييم، وقيادة جهود التقييم الجنساني على نطاق المنظومة، وتعزيز الشراكات الابتكارية من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ (ج) أن يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ولا سيما مكتب التقييم المستقل، مواصلة قيادة جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة والشراكات المبتكرة من أجل تنمية قدرات التقييم الوطنية؛ و(د) أن يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تضع خطة التقييم المؤسسي الجديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.



"سؤدي التقييم في كل مكان، وعلى كل المستويات، دورا رئيسيا في تنفيذ خطة التنمية الجديدة... إن القيود الحالية على الميزانية تعطي للتقييم أهمية خاصة أكثر من أي وقت مضى". بان كي-مون، الأمين العام السابق للأمم المتحدة

"إننا نحتاج إلى ثقافة التقييم، سواء المستقل أو الآني، بشفاافية كاملة". أنطونيو غوتيريس،
الأمين العام للأمم المتحدة

I. التقييم من أجل التنمية المستدامة

١. يؤدي اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ إلى رفع مستوى المطالبات بدمج المساواة بين الجنسين في جميع جوانب التنمية العالمية وضمان "عدم تخلف أحد عن الركب". كما أن لها آثارا عميقة على عملية التقييم في منظومة الأمم المتحدة وخارجها، إذ تتضمن خطة عام ٢٠٣٠ دعوة قوية إلى آلية المتابعة والمراجعة تراعي الفوارق الجنسانية وتسترشد بها التقييمات التي تفوقها البلدان. ولتعزيز الأهمية والملائمة للغرض، فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالشراكة مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG)، والمنظمات الثنائية والمتعددة الأطراف، فضلا عن الشركاء الوطنيين، تحتل الصدارة فيما يتعلق بوضع التقييم المراعي للمنظور الجنساني في صميم التنمية المستدامة.

٢. وقد قام فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، تحت رئاسة مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بمراجعة مبادئ ومعايير التقييم العشرية. ولأول مرة، تتضمن المبادئ والمعايير معيارا مستقلا بشأن حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين يدعو المقيمين ومدبري التقييم إلى ضمان احترام هذه القيم ومعالجتها وتعزيزها، بما يعزز الالتزام بمبدأ "عدم تخلف أحد عن الركب". ويعمم هذا المبدأ الجديد في الوثائق التوجيهية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، بما في ذلك كفاءات التقييم المنقحة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وتشمل المبادئ والمعايير المنقحة أيضا معايير جديدة بشأن القدرة الوطنية على التقييم، واحتراف وظائف التقييم في منظومة الأمم المتحدة، والالتزام بالمبادئ المتفق عليها دوليا، بما في ذلك الخطة لعام ٢٠٣٠. مع مراعاة أن مبادئ ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هي الإطار المعياري الذي يسترشد به في سياسات التقييم وتوجيهات كيانات الأمم المتحدة، فإن تضمين المعايير الأربعة الجديدة المذكورة أعلاه سيعزز وظائف التقييم في منظومة الأمم المتحدة.

٣. تجاوزت مساهمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمنظومة الأمم المتحدة. وكان مبدأ "عدم تخلف أحد عن الركب" هو الموضوع الرئيسي للمنتدى السياسي الرفيع المستوى (HLPF) لعام ٢٠١٦ المعني بالتنمية المستدامة. ولتعزيز هذا الالتزام، نظم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ومؤسسة EvalGender+ ومؤسسة EvalPartners ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تحت قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، فعالية رسمية جانبية للجنة وضع المرأة عُقدت خلالها حلقات نقاش مع الوزراء والبرلمانيين وممثلين عن نظم التقييم الوطنية بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني في خدمة أهداف التنمية المستدامة ومنهاج عمل بيجين. ومن أجل دعم قدرة البلدان على تقييم إستراتيجياتها الوطنية للتنمية المستدامة من خلال عدسة "عدم تخلف أحد عن الركب"، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بقيادة مؤسسة EvalGender+ والمنظمة الدولية للتعاون في مجال التقييم (بالشراكة مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وEvalPartners، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والوكالة السويسرية للتنمية والتعاون) بوضع ونشر وثيقة توجيهية جديدة بعنوان "تقييم أهداف التنمية المستدامة من خلال عدسة" عدم تخلف أحد عن الركب "عبر التقييم الذي يركز على المساواة والمراعي للمنظور الجنساني". ومن ثم، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركاؤها مبادرة لتقديم المساعدة التقنية إلى ١١ بلدا.

أ. إدارة وظيفية التقييم

٤. تنظم سياسة التقييم وظيفية التقييم وتنطبق على جميع المبادرات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبالتالي فهي تضع إطارًا للتقييم يوفر أدلة موثوقة فيما يتعلق بأداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة في سعيها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتنفذ سياسة التقييم من خلال إستراتيجية التقييم للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ وخطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧.

٥. وتحدد إستراتيجية التقييم للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ أربعة مجالات عمل إستراتيجية: (أ) إجراء تقييمات مؤسسية ووضع نظم تقييم مؤسسية فعالة؛ (ب) تعزيز ثقافة ونظم التقييم اللامركزية لزيادة المساءلة وتحسين البرمجة؛ (ج) قيادة أعمال تنسيق الأمم المتحدة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني لتطبيق المساءلة على نطاق المنظومة؛ و (د) دعم بناء القدرات الوطنية للتقييم اللازمة لإجراء التقييم المراعي للمنظور الجنساني. وفي الوقت نفسه، توفر خطة التقييم المؤسسي إطارًا زمنيًا محددًا يمكن من خلاله استنتاج أدلة تقييم مفيدة بصورة منهجية بشأن أداء العمل في إطار الخطة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

٦. ولتقوية استقلالية ومصادقية وظيفية التقييم بشكل أكبر، تقدم اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل (GEAC) المشورة المستقلة بشأن اتجاه وظيفية التقييم وأدائها بشكل عام. وفي عام ٢٠١٦، استعرضت اللجنة أداء وظيفية التقييم وقدمت المشورة بشأن وضع خطة التقييم المؤسسي ٢٠١٨-٢٠٢١، وإستراتيجية التقييم ٢٠١٨-٢٠٢١، والإستراتيجية الخاصة بتيسير استخدام التقييم وما يتضمنها من تحسين لسبل الاتصال.

٧. وخلصت اللجنة إلى أن مكتب التقييم المستقل يقدم القيادة الملهمة لوظيفة التقييم داخل منظومة الأمم المتحدة، وعلى نطاق أوسع من خلال الشراكات والشبكات الواسعة النطاق، من خلال زيادة الاستفادة من الموارد المحدودة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحفيز وتشجيع العمل على التقييم على جميع المستويات. وبصفة عامة، رأت اللجنة أن وظيفية التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد تطورت حتى وصلت إلى مستوى عالٍ من الأداء، مع وجود نظم وموظفين قادرين على الحفاظ على هذه المعايير العالية مع مرور الوقت. وأقرت أيضا بالجهود الكبيرة التي تبذلها الإدارة من أجل المضي قدما في أعمال التقييم والتصرف بناءً على نتائج وتوصيات وظيفية التقييم.

٨. وجهت اللجنة توصيات إلى الإدارة ومكتب التقييم المستقل، مشددة على المسؤولية المشتركة لوظيفة التقييم. وأوصت الإدارة بما يلي: (أ) مواصلة الاستفادة من أدلة التقييم المنهجية المتاحة في التخطيط والبرمجة وكذلك عند التأييد وعقد الشراكات، وذلك من خلال الطلب الواضح الخاص بنوع الأدلة التي تحتاج إليها للإبلاغ عن عملها، فضلا عن الكيفية، وكذا المكان الذي تحتاج فيه إلى هذه الأدلة؛ (ب) الطلب من مكتب التقييم المستقل إجراء تقييمين مؤسسين على الأقل كل عام؛ (ج) دمج عملية التقييم في التخطيط الإستراتيجي المؤسسي؛ و (د) احترام الأدوار البارزة التكميلية لأعمال التدقيق والتحقيق والتقييم والرصد خلال الإشراف الفعال على عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي إطار ترحيبها بالإستراتيجية الجديدة التي يتبناها مكتب التقييم المستقل لتعزيز استخدام التقييم عبر مختلف مبادرات التواصل، أوصت اللجنة مكتب التقييم المستقل بما يلي: (أ) تعزيز استخدام التقييم عبر تكنولوجيا نظم المعلومات؛ (ب) حماية توفير نتائج كافية للتقييمات المؤسسية؛ (ج) تحديث وتعميق إستراتيجية التقييم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧؛ (د) مواصلة الجهود الرامية إلى تعزيز قدرات الرصد.

^١ خطاب اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل إلى المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٦

^٢ خطاب اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل إلى المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في كانون الأول/ديسمبر عام ٢٠١٦

ب. أداء مهمة التقييم

٩. على مدى السنوات الأربع الماضية، تم استخدام النظام العالمي للإشراف على التقييم (GEOS) بهدف تتبع أداء وظيفة التقييم على نطاق المنظمة، بما في ذلك الاتجاهات التي تظهر مع مرور الوقت. ولضمان تنفيذ الإجراءات الأنوية لمعالجة أوجه القصور، تمت مشاركة لوحة بيانات النظام العالمي للإشراف على التقييم المزودة بتسعة مؤشرات رئيسية للأداء مع الإدارة العليا في كل من المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية.

الجدول ١

الاتجاهات في مؤشرات الأداء الرئيسية، ٢٠١٣-٢٠١٦

مؤشر الأداء الرئيسي	الوصف	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	الهدف (بحلول عام ٢٠١٧)	التقييم الإجمالي
	(النسبة المئوية)						
الموارد المالية المستثمرة في وظيفة التقييم	الإنفاق على التقييم مقابل الإنفاق على برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١,٩	٢,٣	٢,٨	٢,٩	٣,٠	على المسار الصحيح
الموارد البشرية المكرسة للرصد والتقييم	المكاتب التي عينت جهة تنسيق أو موظف للرصد والتقييم	٨٣,٠	٩٨,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	تم تحقيقه
تغطية التقييم	المكاتب التي أجرت تقييمًا واحدًا على الأقل منذ عام ٢٠١١	٦٧,٠	٦٨,٠	٧١,٠	٨٤,٠	١٠٠,٠	على المسار الصحيح
معدل تنفيذ التقييمات	نسبة التقييمات الخاضعة للتنفيذ	٨٣,٠	٧١,٠	٧٦,٠	٨٤,٠	٩٥,٠	على المسار الصحيح
جودة التقييمات	النسبة المئوية للتقييمات المصنفة بأنها "مرضية وأعلى"	٨٥,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	تم تحقيقه
تقارير التقييم المنشورة على نظام GATE	النسبة المئوية لتقارير التقييم المكتملة المنشورة على نظام GATE	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	تم تحقيقه
إرسال ردود الإدارة إلى نظام GATE	النسبة المئوية لتقارير التقييم المكتملة المقدمة مع ردود الإدارة على نظام GATE	٨٥,٠	٨٦,٠	٨٦,٠	٩٤,٠	١٠٠,٠	على المسار الصحيح
تنفيذ ردود الإدارة	النسبة المئوية للإجراءات الأساسية الخاصة بردود الإدارة التي يجري تنفيذها	٨٨,٠	٨٣,٠	٨٥,٠	٩٤,٠	٩٠,٠	تم تحقيقه
استخدام التقييمات	النسبة المئوية للمكاتب التي أبلغت عن استخدام التقييم	-	٧١,٠	٧٥,٠	-	٩٠,٠	--

المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم.

الاختصارات: GATE، نظام المساءلة عن استخدام التقييمات وتتبعها على الصعيد العالمي.

١٠. منذ إنشاء النظام العالمي للإشراف على التقييم (GEOS)، تم تسجيل تقدم ثابت ومستدام بشأن جميع مؤشرات الأداء الرئيسية^٣. وعلى وجه الخصوص، زادت تغطية التقييم من ٧١ بالمائة في عام ٢٠١٥ إلى ٨٤ بالمائة في عام ٢٠١٦، في حين زاد تنفيذ التقييمات المقررة من ٧٦ بالمائة في عام ٢٠١٥ إلى ٨٤ بالمائة في عام ٢٠١٦. وقد أحرز أيضًا تقدم كبير في جودة تقارير التقييم، حيث جاء تصنيف ٨٣ بالمائة من التقييمات (٣٠ تقييمًا من أصل ٣٦ تقييمًا) ما بين تصنيف "جيد" أو "جيد جدًا". وبلغت الردود المقدمة من الإدارة ٩٤ بالمائة، في حين أن ٩٤ بالمائة من الإجراءات الملزمة بها في ردود الإدارة على التقييمات التي تم استكمالها في العام السابق لا تزال خاضعة للتنفيذ.

^٣ وبسبب الأخطاء في نظم إدارة النتائج الموسمية، لم تُسجل المكاتب البيانات المتعلقة باستخدام التقييم لعام ٢٠١٦ في التقارير السنوية. غير أن إجراء تقييم مستقل للمكاتب الاستراتيجية والتقارير السنوية بتكليف من قسم البرامج يقدم دليلًا كافيًا على مدى استخدام المكاتب للأدلة والدروس المستخلصة من التقييمات للتنبيه عن البرامج الجديدة ودعم الإبلاغ عن النتائج. وترد تفاصيل ذلك في القسم الخاص بوظيفة التقييم المركزي في هذا التقرير.

وعلى الرغم من إحراز تقدم كبير في جميع مؤشرات الأداء الرئيسية، لا يزال هناك تباين بين المناطق، ويتعين تنفيذ المزيد من العمل فيما يتعلق بتغطية التقييمات على المستوى الجغرافي ومن حيث المواضيع وتنفيذ التقييمات المقررة وتجهيز ردود الإدارة في الوقت المناسب.

مؤشر الأداء الرئيسي ١: الموارد المالية

١١. منذ عام ٢٠١٣، اشتملت التقارير السنوية لوظيفة التقييم على بيانات بشأن الإنفاق على التقييم. وفي حين أن المنهجية المستخدمة لحساب الاستثمار في وظيفة التقييم كانت متسقة حتى عام ٢٠١٥، فقد أتمتت منهجية جديدة في عام ٢٠١٦. وكان التغيير في المنهجية ضروريًا لضمان الاتساق التام مع سياسة التقييم. وتستخدم المنهجية الجديدة "الإنفاق على البرامج" بدلًا من "الإنفاق الكلي" لتقدير نسبة الإنفاق على التقييم تحقياً للاتساق مع الأرقام الواردة في التقارير السنوية السابقة، يعرض الجدول ٢ بيانات الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥ باستخدام مصطلح "الإنفاق الكلي" كقاسم مشترك

١٢. كان إجمالي الاستثمارات المقدرة المنفقة على التقييم في عام ٢٠١٦ يبلغ ٧,٣ ملايين دولار. وهو ما يمثل ٢,٩ بالمائة من مجموع "الإنفاق على البرامج" بواسطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وقد زاد الإنفاق على التقييم اللامركزي في عام ٢٠١٦ مقارنة بالعام السابق. وبالإضافة إلى الاستثمار المباشر الذي أنفقته المكاتب الميدانية في التقييمات اللامركزية، أنفق ٣٣ بالمائة من ميزانية مكتب التقييم المستقل على دعم وظيفة التقييم اللامركزي أساساً من جانب المتخصصين في التقييم الإقليمي. وإجمالاً، شكلت وظيفة التقييم اللامركزي ٥١ بالمائة من مجموع الإنفاق على التقييم. وفي عام ٢٠١٦، قام المكتب بحشد ١٧ بالمائة من ميزانيته من مساهمات المانحين المخصصة أساساً لدعم نظم التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني.

الجدول ٢

الإنفاق على وظيفة التقييم، ٢٠١٣ - ٢٠١٦

(بالدولار الأمريكي)

٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	
٢٥٤,٤١٣,٥٢٠	225,279,364	186,744,475	184,499,841	إجمالي إنفاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة
٧,٣٩١,٥٧٣	٦,٢٧٢,٥٤٥	٥,٩١٧,١٦٣	٣,٥٧٦,٣٩٦	إجمالي الإنفاق على التقييم
٥,٣٧٧,٦٣٧	٤,٦٢١,٨١٨	٤,٤٩٩,٩٤٢	٢,١٢٣,٧٥٠	مكتب التقييم المستقل
٢,٠١٣,٩٣٦	١,٦٥٠,٧٢٧	١,٤١٧,٢٢١	١,٢٢٦,٧٢٩	التقييمات اللامركزية
٢,٩	2.8	3.2	1.9	إجمالي الإنفاق على التقييم (بالنسبة المئوية)

المصدر: تم استنتاج "النفقات الكلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة" و"نفقات مكتب التقييم الداخلي" بواسطة قسم الشؤون الإدارية والتنظيمية من ATLAS. وقد تم حساب الأرقام المتعلقة بالتقييمات اللامركزية استناداً إلى الأرقام الرسمية التي أعدها قسم الشؤون المالية والتنظيمية وأُخفقت بها البيانات التي تم الحصول عليها من المكاتب الميدانية.

^٤ التقرير المتعلق بوظيفة التقييم هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٥ (UNW/2016/5)، الفقرات ١٤-١٦.

^٥ ويعرف الإنفاق على البرامج بأنه مجموع مبلغ الإنفاق مقابل "أنشطة البرامج"، على النحو المحدد في التصنيف المنسق للتكاليف وإطار التمويل الذي أقره المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢/٢٠١٣) وللمستخدم في وثيقة الميزانية للتكاليف لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ووفقاً لهذا الإطار، ترتبط أنشطة البرنامج والمشاريع والبرامج الممولة من البرنامج الدوري والموارد الأخرى فقط، باستثناء الفئات الأخرى لتصنيف التكاليف الممولة من الميزانية المؤسسية (كفاءة التنمية، وتنسيق الأمم المتحدة، والإدارة) فضلاً عن التمويل الوارد من الميزانية الدورية (المساهمة المقدرة) دعماً للإجراءات المعيارية.

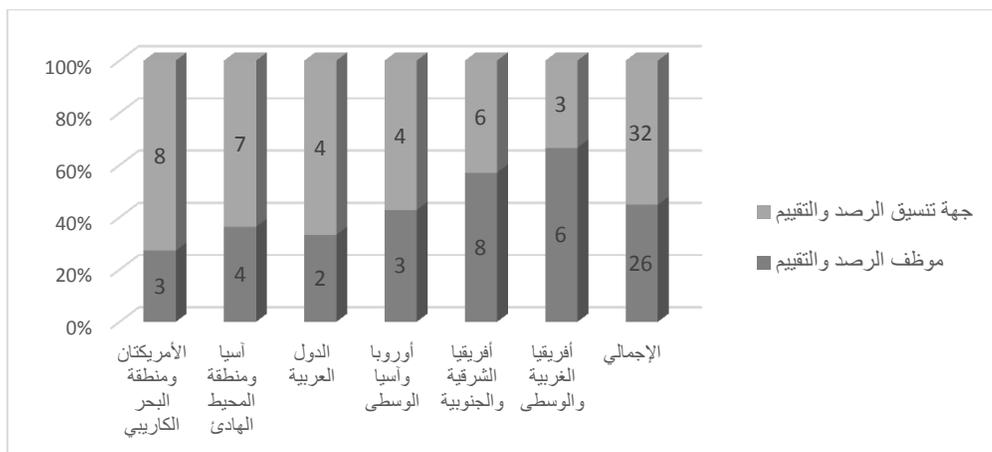
مؤشر الأداء الرئيسي ٢: الموارد البشرية

١٣. ظل نمط التوظيف في مكتب التقييم المستقل مماثل للنمط المستخدم في السنوات السابقة. في عام ٢٠١٦، كان مكتب التقييم المستقل يتألف من ١٦ عضوًا: استقر ١٠ منهم في المقر، وعمل ٦ متخصصون في التقييم الإقليمي في المكاتب الإقليمية. ووفقًا لسياسة التقييم، فإن المتخصصين في التقييم الإقليمي هم موظفو مكتب التقييم المستقل المنتشرون في المكاتب الإقليمية التي تقدم تقارير الإبلاغ المباشرة إلى مدير مكتب التقييم المستقل.

١٤. وعلى الصعيد الميداني، عينت ١٠٠ بالمائة من المكاتب الميدانية إما موظفًا أو نقاط تنسيق للرصد والتقييم^٦. وفي عام ٢٠١٦، أفاد ٤٥ بالمائة من المكاتب بوجود موظف واحد للرصد والتقييم على الأقل في حين عينت النسبة المتبقية وهي ٥٥ بالمائة مركز تنسيق للرصد والتقييم. وبوجه عام، يمثل ذلك إلى حد كبير اتجاهًا مستقرًا على مدى السنوات السابقة، وخاصة في إفريقيا، حيث عين أكثر من ٥٠ بالمائة من المكاتب موظفين للرصد والتقييم. ويبين التوزيع أن المكاتب ذات الحافطة الأكبر نسبيًا تميل إلى تعيين موظف مخصص للرصد والتقييم. ويعد هذا من التدابير الواعدة من حيث تعزيز نظم الإدارة القائمة على النتائج وثقافة التقييم. غير أنه لوحظت تغييرات متكررة في نقاط التنسيق الخاصة بالرصد والتقييم. ويترتب عن ذلك آثار على التدريب المستمر والخبرة والتفاني فيما يتعلق بمهام الرصد والتقييم.

الشكل ١

الموارد البشرية لموظفي/نقاط تنسيق الرصد والتقييم حسب المنطقة



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم

الاختصارات: M&E، الرصد والتقييم

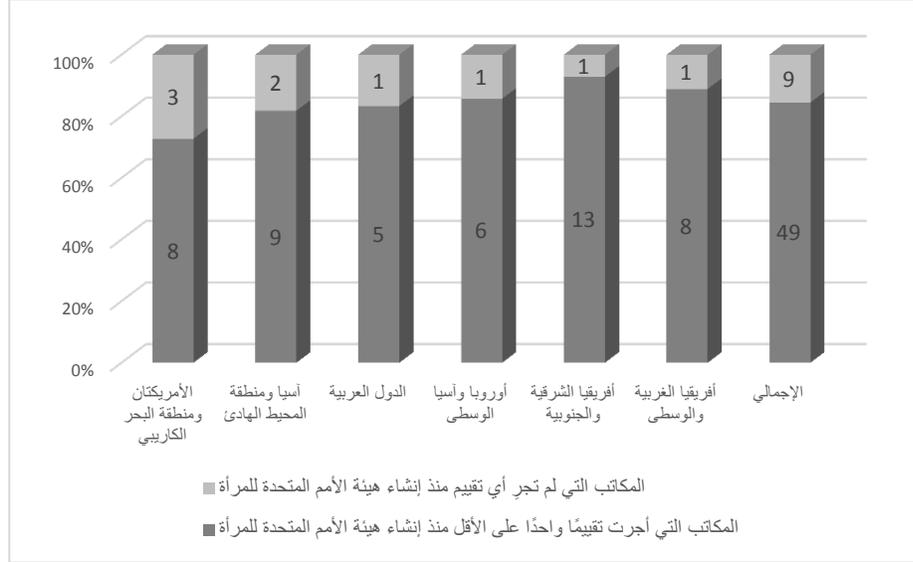
مؤشر الأداء الرئيسي ٣: تغطية التقييمات وأنواعها

١٥. شهد عام ٢٠١٦ اتجاهًا تصاعديًا في تغطية التقييمات. إذ أجرت ٨٤ بالمائة من المكاتب تقييمًا واحدًا على الأقل خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٦، وهو ما يمثل زيادة بنسبة ١٣ بالمائة مقارنة بعام ٢٠١٥. أما المكاتب في إفريقيا الشرقية والجنوبية، وإفريقيا الغربية والوسطى، والدول العربية، وأوروبا، وآسيا الوسطى، فقد سجلت أعلى نسبة من البلدان التي قامت بتقييم واحد على الأقل، في حين أن الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي كانتا الأقل نسبة. وعلى الرغم من التقدم الملموس المحرز، فإنه لم تجر تسعة مكاتب (أي ١٦ بالمائة) بأي تقييم منذ إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويشير إلى عدم تقدير الوقت والموارد بالشكل الصحيح أثناء التخطيط للتقييم، والأوضاع الأمنية والإنسانية، والقدرة المحدودة على إدارة التقييمات، باعتبارها عوائق تحول دون تحقيق الامتثال الكامل. ويمثل الدعم والتأييد والالتزام العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في الطلب على الأدلة من عمليات التقييم.

^٦ نقاط تنسيق الرصد والتقييم هم موظفون يؤدون مهام الرصد والتقييم إلى جانب وظيفتهم الأساسية المخصصة لهم.

الشكل ٢

نطاق تغطية التقييم حسب المنطقة، ٢٠١١-٢٠١٦



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم

١٦. صممت غالبية التقييمات لتقييم النتائج من حيث المحصلة النهائية. وفي عام ٢٠١٦، تم استكمال أربعة تقييمات موضوعية إقليمية شملت بلدان متعددة في مناطق الأمريكتين والبحر الكاريبي وأوروبا وآسيا الوسطى وغرب ووسط إفريقيا ومناطق الدول العربية. كما استكملت منطقة آسيا والمحيط الهادئ ثلاثة تقييمات إقليمية للبرامج شملت مختلف البرامج متعددة المستويات. وقد غطى الكيان القائم بالتقييمات جميع المناطق الموضوعية بشكل جيد. وفي المجموع، تناول ٢٥ تقريرًا (٤٦ بالمائة) "إنهاء العنف ضد المرأة" و"التمكين الاقتصادي للمرأة" في حين ركز ٢٠ تقريرًا (٣٧ بالمائة) على "السلام والأمن والإجراءات الإنسانية" و"القيادة والمشاركة السياسية". وركز أقل عدد من التقييمات على "التخطيط والميزانية على الصعيد الوطني" (١١ بالمائة)، و"مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المبادي والمعايير العالمية" (٦ بالمائة)، وهو ما يتناسب مع مخصصات الموارد في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ونظرًا لطبيعتها، تناولت التقييمات المؤسسية والإقليمية والحوافز القطرية العديد من نقاط التأثير. وترد في الملحق ١ قائمة التقييمات التي روعيت أثناء التحليل.

مؤشر الأداء الرئيسي ٤: معدل تنفيذ التقييمات المقررة

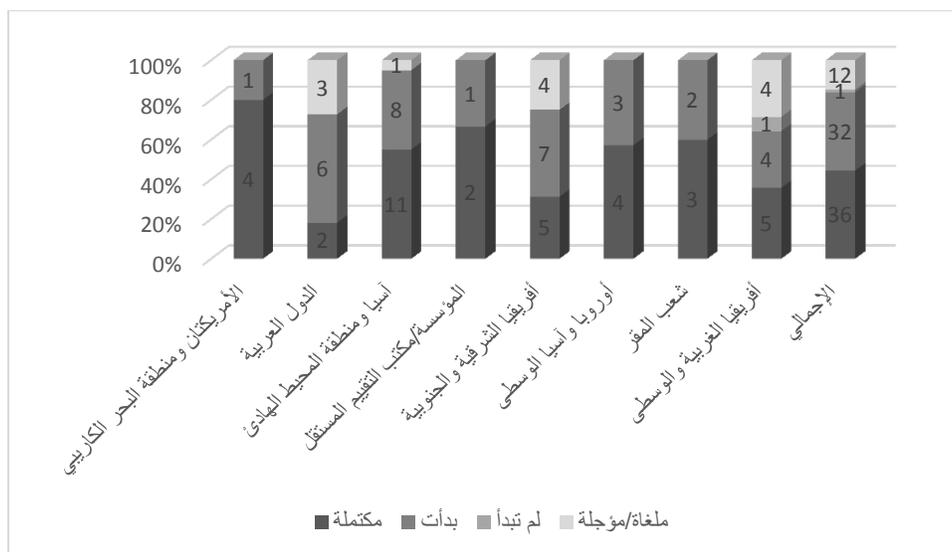
١٧. وإجمالاً، أظهر تنفيذ التقييمات المقررة في عام ٢٠١٦ تحسناً ثابتاً على مدى السنوات السابقة. ومن بين التقييمات التي بلغ عددها ٨١ تقييمًا والتي كان من المقرر إجراؤها خلال عام ٢٠١٦، يجري تنفيذ ٨٤ بالمائة (اكتمال ٤٤ بالمائة و٤٠ بالمائة قيد التنفيذ). تم الانتهاء من ٣٦ تقييمًا، من بينها تقييمان مؤسسيان، مما يعني زيادة بنسبة ١٣ بالمائة عن السنة السابقة.

١٨. بيد أن إجمالي ١٦ بلمانة من التقييمات المقررة لم تنفذ (١ بالمائة لم تبدأ و ١٥ بالمائة ألغيت و/أو أجلت). وكانت أسباب التأخر في البدء والإلغاء هي التخطيط الطموح، وعدم توفر الخبراء الاستشاريين المناسبين ذوي المهارات الجنسانية والتقييمية، وعدم تقدير الوقت والموارد بالشكل الصحيح أثناء التخطيط. كما أن تأجيل التقييمات جاء ضروريًا في بعض الأحيان بسبب الأوضاع الإنسانية والأزمات، وتوسيع نطاق البرامج. وعلى الرغم من أن بعض الأسباب خارجة عن سيطرة المكاتب، فإنه يلزم إيلاء اهتمام أكبر في مرحلة التخطيط للتقييم لضمان اختيار تقييمات أكثر إستراتيجية وواقعية.

٧ تشمل هذه الأرقام التقييمات التي تناول العديد من نقاط التأثير.

الشكل ٣

معدل تنفيذ التقييمات، لعام ٢٠١٦



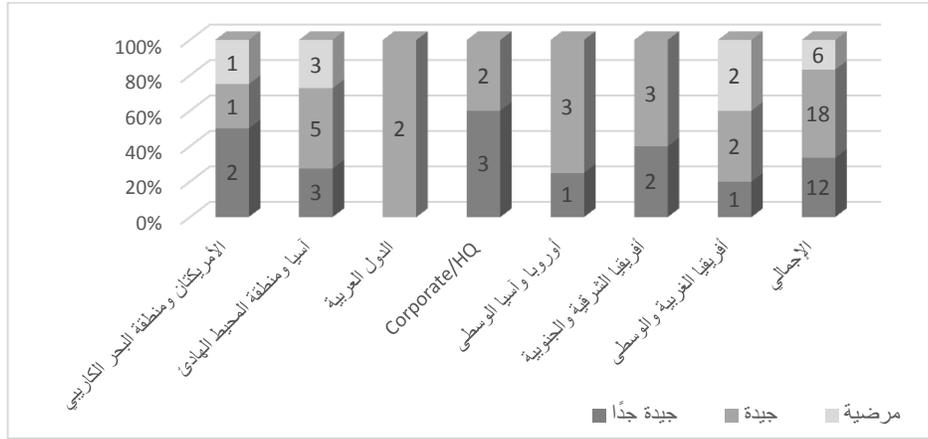
المصدر: النظام العالمي للإنشاف على التقييم

مؤشر الأداء الرئيسي ٥: جودة تقارير التقييم

١٩. ارتفع متوسط جودة التقييمات عامًا بعد آخر، حيث ارتفعت نسبة التقارير التي صُنفت بأنها "جيدة" و"جيدة جدا" من ٧٢ بالمائة في عام ٢٠١٤ إلى ٨٣ بالمائة في عام ٢٠١٦. واستمرارا للاتجاه السائد في السنة السابقة، لم تكن هناك تقارير غير مرضية، مما يشير إلى أن آليات ضمان الجودة المعمول بها نجحت في الحفاظ على مستوى ثابت من منع تنفيذ تقييمات رديئة الجودة. ترد في الملحق ١ قائمة التقييمات التي روعيت بما في ذلك تصنيفات الجودة الفردية.

الشكل ٤

جود التقييمات، ٢٠١٦



المصدر: النظام العالمي لتقييم وتحليل التقييمات

مؤشر الأداء الرئيسي ٦: معدل تقديم تقارير التقييم المنجزة إلى نظام المساءلة عن استخدام التقييمات وتتبعها على الصعيد العالمي

(GATE)

٢٠. استمرارا للاتجاه المتبع منذ عام ٢٠١٣، تم نشر ١٠٠ بالمائة من التقييمات المكتملة في نظام المساءلة عن استخدام التقييمات وتتبعها على الصعيد العالمي.

مؤشر الأداء الرئيسي ٧: تقديم ردود الإدارة إلى نظام المساءلة عن استخدام التقييمات وتتبعها

على الصعيد العالمي

٢١. من بين ٣٦ تقييما تم استكمالها في عام ٢٠١٦، تلقى ٣٤ من التقييمات (٩٤ بالمائة) ردًا من الإدارة وفقا لما تقتضيه سياسة التقييم. وقد حققت جميع المناطق تقريبا الامتثال الكامل.

الشكل ٥

تقديم ردود الإدارة، لعام ٢٠١٦



المصدر: النظام العالمي للمساءلة وتتبع استخدام التقييمات

مؤشر الأداء الرئيسي ٨: تنفيذ ردود الإدارة

٢٢. شهد عام ٢٠١٦ اتجاهاً إيجابياً مستمراً نحو مزيد من التوصيات التي أبلغ بأنها أنجزت أو بدأت. ومن أصل ٣٠١ من الإجراءات الملتمزم بها والمدرجة في ردود الإدارة، يجري تنفيذ ٩٤ بالمائة منها؛ وتم استكمال نسبة ٥٧ بالمائة منها و٣٧ بالمائة منها قيد التنفيذ. غير أن النسبة المتبقية وهي ٦ بالمائة لم تبدأ بعد، متضمنة في ذلك تلك التي تجاوزت تواريخ استحقاقها (٣ بالمائة).

الشكل ٦

تنفيذ ردود إدارة التقييم/الإجراءات الرئيسية، لعام ٢٠١٦



المصدر: النظام العالمي للمساءلة عن التقييمات وتبوع استخدام التقييمات

ج. التقييمات المؤسسية

٢٣. واصل مكتب التقييم المستقل جهوده المستمرة لضمان جودة التقييمات المؤسسية وتقديمها في الوقت المناسب خلال عام ٢٠١٦، وفقا للجدول الزمني لخطة التقييم المؤسسي. وعرض مكتب التقييم المستقل على المجلس التنفيذي تقريرين حول تقييمين مؤسسين هما: (أ) تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (ب) التحليل التجميعي للتقييمات التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٤ و٢٠١٥.

٢٤. وبحلول نهاية عام ٢٠١٦، كان معدل تنفيذ التقييمات المؤسسية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ ١٠٠ بالمائة. وكما هو مبين في الجدول ٣، من بين ست دراسات تقييمية مقررّة، كان هناك أربع دراسات "مكتملة" واثنان لا زالتا "على المسار الصحيح".

الجدول ٣

حالة تنفيذ التقييمات المؤسسية المقررة، ٢٠١٦-٢٠١٧

عنوان الدراسة التقييمية	الحالة	معلومات إضافية
١. تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مستكملة	عُرِضت على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية، ٢٠١٦
٢. التحليل التجميعي للتقييمات التي أجرته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٥	مستكملة	عُرِضت على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية، ٢٠١٦
٣. تقييم الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة	مستكملة	عُرِضت على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى، ٢٠١٧
٤. تقييم الشراكات الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة	مستكملة	سُتَعْرَض على المجلس التنفيذي في الدورة السنوية، ٢٠١٧
٥. التحليل التجميعي للتقييمات التي أجرته هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٦	على المسار الصحيح	سُتَعْرَض على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية، ٢٠١٧
٦. تقييم دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمشاركة السياسية	على المسار الصحيح	سُتَعْرَض على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى، ٢٠١٨

استخدام التقييم المؤسسي لتعزيز التغيير

٢٥. يمثل استخدام نتائج التقييم وتوصياته إحدى الأولويات الرئيسية. وفي كل عام، يتابع مكتب التقييم المستقل مع الأطراف الرئيسية المعنية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة المشاركين في التقييمات المؤسسية التي أجريت قبل سنتين لتحديد كيفية إسهام التقييمات المؤسسية في إحداث تغييرات في سياسات الهيئة وإستراتيجياتها وممارساتها.

تقييم دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتمكين المرأة اقتصادياً

٢٦. منذ تقديم تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة إلى المجلس التنفيذي (YUNW/2015/CPR) في عام ٢٠١٥، أحرز تقدم كبير في مجالات التوصيات. ولتعزيز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الانخراط إستراتيجياً في القضايا الاقتصادية الكلية، وضع قسم التمكين الاقتصادي للمرأة دورة عن نوع الجنس وعلاقته بالاقتصاد. ونفذت الدورة التجريبية الأولى في مركز التدريب التابع لمركز التجارة الدولية ومنظمة العمل الدولية في تورينو (إيطاليا)، الذي ضم ممثلين عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من ٢١ بلداً ومكتباً إقليمياً. بالإضافة إلى ذلك، استعرضت هيئة الأمم المتحدة للمرأة شراكتها الإستراتيجية مع صندوق النقد الدولي (IMF) بشأن الميزانية المراعية للمنظور الجنساني. مما دفع هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تتبع أثر قرارات الميزانية المتعلقة بالمرأة على الصعيد القطري بمزيد من المنهجية ودراسة الأثر الاقتصادي للسياسات القائمة على التقشف على السلع والخدمات التي تنتجها المرأة، ولا سيما المجتمعات الريفية والناحية.

٢٧. وتماشيا مع توصية التقييم المتعلقة بتوجيه عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بفكرة التمكين الاقتصادي للمرأة التي تستند صراحة إلى نهج قائم على الحقوق، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تصورا للمبادرات البرنامجية الرئيسية التي تستند إلى النهج القائم على الحقوق. وتناول التحول إلى المبادرات البرنامجية الرئيسية أيضا التوصية المتعلقة بتعزيز القيادة والتركيز الاستراتيجي من خلال توطيد المشاريع المتعددة والصغيرة، واستخدام نهج شامل طويل الأمد لتحقيق أثر أكبر. وأخيرا، تم تحسين بوابة المعرفة لربط مجموعة كبيرة من الأطراف المعنية لتعميق وتوسيع المحتوى، وتسهيل الروابط.

تقييم أعمال الدعم المعياري التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٢٨. تم استكمال تقييم أعمال الدعم المعياري التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وروابطها التشغيلية (UNW/2015/CPR. 13) في عام ٢٠١٥، وأصدر أربع توصيات واسعة النطاق تم إحراز تقدم واسع بشأنها. وتوفر المبادرات البرنامجية الرئيسية إطارا نظريا أكثر تماسكا لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويجري اتخاذ خطوات لجعل الروابط بين المبادئ المعيارية والتنفيذية أكثر منهجية وذلك في إطار وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة.

٢٩. وهناك أيضا دلالة على أن التقييم أثر على الخطوات المتخذة لتعزيز التنسيق بين ركيزتين/مكتبين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وإنشاء فريق القيادة التنفيذية؛ وإدخال خطوط إبلاغ بمصفوفة محددة. وكتدبير لتحسين الاتصالات الداخلية، عُين موظفون جدد متفرغون، وإنشاء مؤتمر الأطراف للمبادرات البرنامجية الرئيسية، كما تم استخدام خدمة Yammer لتعزيز التواصل الداخلي.

د. نظام التقييم اللامركزي

٣٠. تدبر المكاتب الميدانية حوالي ٩٠ بالمائة من تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مما يعكس الطابع اللامركزي للمنظمة. وهذا يكفل أن ينتج عن وظيفة التقييم أدلة خاصة بكل بلد ذات صلة بإبلاغ نهج هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد الوطني. غير أنه يطرح أيضا تحديا يتمثل في ضمان أن تفي التقييمات على الصعيد القطري بمعايير التقييم المتفق عليها دوليا، مثل المعايير التي أقرها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٣١. وفي عام ٢٠١٦، قدم مكتب التقييم المستقل دعما مختلفا للرقابة والدعم التقني وتنمية القدرات لتعزيز مصداقية التقييمات اللامركزية ونزاهتها وجودتها واستخدامها. وقد أثبت ذلك فعاليته وأسفر عن تحسينات هامة في جميع مؤشرات الأداء الرئيسية للتقييم كما ذكر أعلاه.

نظم تحسين جودة التقييمات اللامركزية ومصداقيتها واستخدامها

٣٢. بالنظر إلى حقيقة أن التقييم اللامركزي عبارة عن وظيفة مشتركة، فقد كثف مكتب التقييم المستقل تعاونه مع المكاتب الإقليمية وقسم البرامج. يتم إبلاغ النظام العالمي للإشراف على التقييم بالتحليل الإقليمي للمكاتب الإقليمية والقطرية بشكل ربع سنوي مع توزيع بيانات قطرية محددة عن مؤشرات أداء التقييم. لتحسين الامتثال بشكل أكبر، أدرجت مؤشرات الأداء المحددة في أداة تقييم المكاتب القطرية (COAT). أبلغ كل من مكتب التقييم المستقل وقسم البرامج بالتحديثات الدورية للتقدم الذي تحرزه المكاتب. وقد أثبت هذا التعاون فعاليته في تحفيز طلب الأدلة وتأسيس بيئة تواصل من أجل التحسين المستدام لوظيفة التقييم اللامركزي.

^٨ أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييما موسسيا لأعمال الدعم المعياري التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وروابطها التشغيلية بدعم من مكتب التقييم المستقل التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٣٣. استمر استخدام النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات (GERAAS) كأداة رئيسية لضمان جودة التقييمات اللامركزية ومصداقيتها. من خلال استخدام هذا النظام، قدم مكتب التقييم المستقل تقييمات عن جودة تقارير التقييمات والملاحظات الفردية إلى ١٧ مكتباً معنياً وجميع المكاتب الإقليمية من أجل ضمان التحسين المستمر للتقييمات المستقبلية. وقد تم تعميم أفضل التقييمات على نطاق المنظمة لمواصلة نشر تقارير التقييمات وتشجيع التعزيز الإيجابي فيما بين المكاتب. علاوة على ذلك، فإن الإشراف وضمان الجودة التقنية يدعمان تنفيذ مراحل التقييم الرئيسية في جميع المناطق من جانب متخصصين في التقييم الإقليمي.

٣٤. لضمان أن تعكس التقييمات اللامركزية السياسات والإستراتيجيات العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، نُشر تحليل تجميعي لكل التقييمات التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبهدف مواصلة تعزيز استخدامه، نظم مكتب التقييم المستقل وقسم البرامج حلقة نقاش مشتركة عبر الويب للنظر في رأي الإدارة لتعزيز الأداء. بالإضافة إلى ذلك، أعدت المكاتب الإقليمية مجموعة من المنتجات المعرفية والتحليل التجميعي حسب كل منطقة على سبيل المثال، أعدت إفريقيا الشرقية والجنوبية والأمريكتان ومناطق البحر الكاريبي كُتبيات عن إدارة المعرفة تستند إلى أدلة مضمنة في محتوى تقارير التقييمات. بدأت ممارسة العملية نفسها في مناطق أخرى.

٣٥. اعتمدت عدة مكاتب النهج الجديد لتقييمات الحوافظ القطرية، والذي طُرح في ٢٠١٥. وفي عام ٢٠١٦، بدأت سبعة تقييمات للحوافظ القطرية وتم استكمال اثنين منها. أتاح التحول نحو إجراء تقييمات أكثر إستراتيجية الفرصة لوضع أدلة للتقييمات ذات الصلة في الوقت المناسب ودروس لتقديم برامج أكثر فعالية وكفاءة.

٣٦. واصل مكتب التقييم المستقل إدارة نظام المساءلة عن استخدام التقييمات وتتبعها على الصعيد العالمي (GATE). استخدمت البوابة الإلكترونية كأداة للمساءلة عن حفظ كافة تقارير التقييمات وتتبع تنفيذ ردود الإدارة. في عام ٢٠١٦، تمت ترقية النظام بوظيفة بحث جديدة للتوصيات بحسب المجالات المواضيعية والأولويات والمبادئ التنظيمية المحددة.

٣٧. واصل مكتب التقييم المستقل تقديم خدمة الإشراف والمساعدة التقنية لتطوير خطط التقييمات اللامركزية، والتي لا تزال جزءاً لا يتجزأ من التخطيط القطري والإقليمي وإجراءات الموافقة عليه. بهدف تسهيل نقاط التضافر والتداخل وتعزيز الفعالية، وضعت خطة تقييم عالمية متكاملة لأول مرة.

دائمًا ما يشكل تحديد الخبراء الاستشاريين ذوي الخبرة المطلوبة في الجانبين الجنساني والتقييمي تحديًا لكل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها. وبالتالي، في عام ٢٠١٦، أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قاعدة بيانات لاستشاري التقييمات الجنسانية التي تعد همزة وصل بين الاستشاريين المحتملين والمؤسسات التي تحتاج إلى مقيمين ذوي خبرة في الشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان. حاليًا، تضم قاعدة البيانات حوالي ٧٠ استشاريًا تم اختياره بعد الفحص (من بين ٨٠٠ طلب مُقدم) يمتلكون ملفات تعريف يمكن للجمهور البحث فيها. وأخبر ٣٥ بالمائة من أعضاء قاعدة بيانات الاستشاريين أن الموظفين المحتملين قد توصلوا إليهم بعد الاطلاع على ملفات تعريفهم عبر الإنترنت وانتهى بهم الأمر إلى إبرام عقود مع ١١ بالمائة منهم.

تطوير القدرات الداخلية للتقييم

٣٩. يُجرى تعزيز القدرات الداخلية للتقييم بحيث يتم تطوير الثقافة التي تشجع استخدام التقييمات والمساءلة بشأنها والاستفادة منها. كجزء من الأنظمة المتكاملة المختلفة التي أنشئت لتعزيز وظيفة التقييم اللامركزي، أعد متخصصو التقييم الإقليمي دعمًا تقنيًا متسقًا وغير ذلك من أشكال الدعم الاستشاري بما في ذلك ترتيبات الإدارة المشتركة لتقييمات الحوافظ القطرية. بالإضافة إلى ذلك، فقد جرى الحفاظ على مجموعة ممارسات الرصد والتقييم من أجل تسهيل تبادل التجارب والخبرات عبر المناطق.

٤٠. كجزء من مبادرة الاحتراف لتعزيز وظيفة التقييم، ركز مكتب التقييم المستقل على تشجيع مشاركة موظفي الرصد والتقييم في دورة التعلم الإلكتروني: كيفية إدارة التقييم المراعي للمنظور الجنساني. أكمل ٥٥ بالمائة من المكاتب الدورة وحصلت على شهادة الإتمام. نجحت أوروبا وآسيا الوسطى في إتمام نقاط تنسيق الرصد والتقييم بنسبة ١٠٠ بالمائة. كما أن دورة التعلم الإلكتروني متاحة للجمهور، وبنهاية كانون الأول/ديسمبر لعام ٢٠١٦، تم تسجيل ١٢٢٣ فردًا، وهو أكثر من ضعف عدد المسجلين في عام ٢٠١٥. أظهرت الدراسة الاستقصائية بشأن الرضا عن الدورة أن الأغلبية ترى أن الدورة تلبى توقعاتهم (٨٩ بالمائة)، وأن الدورة ستساعدهم على دمج المساواة بين الجنسين في روتين عملهم اليومي (٨٥ بالمائة).

تعزيز التواصل لتسهيل استخدام التقييم

٤١. في عام ٢٠١٦، أعد مكتب التقييم المستقل إستراتيجية تواصل جديدة، بغرض تجاوز النهج التقليدي لنشر تقارير التقييم بحيث تتضمن نهجًا للتواصل أكثر شمولاً وابتكارًا يهدف إلى تحسين التفاعل مع

مستخدمي التقييم، وزيادة استخدام التقييمات في نهاية الأمر. وعلى الرغم من أنه من السابق لأوانه تقييم نتائجه، فقد لوحظ ارتفاع مفاجئ بنسبة ١٠ بالمائة في عدد زائري الموقع المتكررين، وزيادة بنسبة ٣٥ بالمائة في متوسط الوقت المستغرق على صفحة موقع مكتب التقييم المستقل على الإنترنت منذ البدء في استخدام هذه الإستراتيجية.

٤٢. وفي إطار هذه الإستراتيجية، قدم مكتب التقييم المستقل منتجات مبتكرة جديدة مثل الفيديوهات والمجلات، وأقام الحوارات مع المستخدمين من خلال الفعاليات والندوات عبر الإنترنت، وكان له تفاعل على وسائل التواصل الاجتماعي، وأنشأ موقعًا إلكترونيًا ديناميكيًا. وقد أثبتت هذه المنتجات الجديدة نجاحها. على سبيل المثال، كانت مشاهدات فيديو حول "كيف يمكن أن يساهم التقييم المراعي للمنظور الجنساني في أهداف التنمية المستدامة" أعلى بنسبة ٧٨ بالمائة من الفيديوهات الأخرى على القناة نفسها على YouTube؛ مما يُشير إلى نجاحه سواء في تقديم محتوى ذي صلة أو الوصول إلى الجماهير المهتمة.

٤٣. واصل مكتب التقييم المستقل طرح مجلة Transform – وهي المجلة التي تهتم بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني. خلال عام ٢٠١٦، نُشرت ثلاثة إصدارات من Transform تتضمن دور التقييم المراعي للمنظور الجنساني في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من أجل ضمان مبدأ "عدم تخلف أحد عن الركب"، والنتائج والدروس المستفادة من التقييمات المؤسسية والتحليل التجميعي حول تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. أظهرت تحليلات الموقع الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي أن صفحات الويب والمنشورات المتعلقة بمجلة Transform من بين الصفحات والمنشورات الأكثر مشاهدة وتفاعلاً. وإجمالاً، أقيمت خمس ندوات، وطُرحت سبعة منشورات و٢٨ إعلانًا و١٤ عرضًا تقديميًا، والتي وصلت إلى مئات من المشاركين عبر منظومة الأمم المتحدة وخارجها.

٤٤. وفيما يتعلق بتيسير استخدام التقييم، بدأ أيضًا مكتب التقييم المستقل في تقديم أدلة إستراتيجية مستهدفة للإبلاغ عن قرارات محددة للمديرين. على سبيل المثال، قدم مكتب التقييم المستقل تحليلًا حول نتائج التقييم الرئيسية وتوصياته المتعلقة بالاستعراض النصف السنوي للخطة الإستراتيجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، فضلًا عن تصميم خطة إستراتيجية جديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٤٥. أدى التركيز على استخدام التقييمات في اتخاذ قرارات على المستوى اللامركزي إلى زيادة مستقرة في استخدام الدروس المستفادة من التقييمات للإعلان عن أهداف برنامجية أفضل وأكثر إستراتيجية، كما يتضح من التقييم الخارجي "الجودة الإدارية القائمة على النتائج لإجراءات هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة بالتخطيط وإعداد التقارير"^٩

^٩ إجراء تقييم نوعي مستقل للمذكرات الإستراتيجية والتقارير السنوية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتكليف من وحدة التخطيط والتوجيه البرنامجي (PPGU) لقسم البرامج بهيئة الأمم المتحدة للمرأة. يشمل التقييم المذكرات الإستراتيجية المعتمدة وخطط العمل السنوية المعتمدة بين ٢٠١٤ و٢٠١٦ والتقارير السنوية التي أعدها جميع المكاتب الميدانية عن الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥.

أ. التنسيق عبر منظومة الأمم المتحدة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني

٤٦. في عام ٢٠١٦، كثفت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعمها للتنسيق على نطاق المنظومة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني من خلال خمس مجالات أساسية موضحة أدناه.

أ. فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وفرق الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم

٤٧. واصل مكتب التقييم المستقل بهيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة الجهود الرامية إلى تعزيز الطلب والعرض واستخدام التقييم عبر منظومة الأمم المتحدة وخارجها من خلال ترأس فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم منذ آذار/مارس ٢٠١٥. تحت قيادة مكتب التقييم المستقل بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، اتخذ فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم دورًا إستراتيجيًا ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها. إذ أنه أحرز تقدمًا مهمًا من خلال ضمان أن حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في مقدمة ومركزية التقييم في منظومة الأمم المتحدة، وذلك عبر إدراج معيار مستقل في القائمة المحدثة للمبادئ والمعايير الخاصة بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG)، وكما هو مبين في اختصاصات المقيمين المحدثة في منظومة الأمم المتحدة.

٤٨. نظّم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم عدة فعاليات رئيسية في عام ٢٠١٦ بهدف تعزيز القدرات لتقييم خطة عام ٢٠٣٠. في آذار/مارس ٢٠١٦، تم حشد المقيمين وخبراء الإحصاء من الحكومات والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة لأول مرة من أجل مناقشة "عدم تخلف أحد عن الركب - تقييم أهداف التنمية المستدامة مع التركيز على المساواة ومراعاة المنظور الجنساني" في إطار فعالية جانبية عقدتها لجنة وضع المرأة. خلال عقد أسبوع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في نيسان/أبريل عام ٢٠١٦، تم جمع القادة وصانعي السياسات والمقيمين الرئيسيين في فعالية رفيعة المستوى تُعرف باسم "ملاءمة التقييم لخطة عام ٢٠٣٠" من أجل تناول الأولويات الرئيسية لتقييم أهداف التنمية المستدامة. نُظمت جلسة مخصصة لمناهج "عدم تخلف أحد عن الركب" في التقييم، وذلك كجزء من تبادل ممارسات التقييم مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. كما دعم مكتب التقييم المستقل العمل عبر كافة الأهداف الإستراتيجية لخطة عمل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛ مما يضمن تعزيز المساواة بين الجنسين وتعميمها.

٤٩. من خلال المختصين في التقييم الإقليمي، ظل مكتب التقييم المستقل عضوًا نشطًا في شبكات ومنابر الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم، بغرض تعزيز تقييمات مراعية للمنظور الجنساني، والاتساق على نطاق المنظومة في التقييم وتعزيز مهارات الموظفين الميدانيين. وبشكل خاص، واصل مكتب التقييم المستقل توفير القيادة لفريق الأمم المتحدة الإقليمي المعنية بالتقييم في مناطق آسيا والمحيط الهادئ، والأمريكتين، والبحر الكاريبي، وإفريقيا.

ب. خطة العمل الموضوعية على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٥٠. واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المشاركة في رئاسة قوة العمل التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان لدعم أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في إعداد التقارير بشأن مؤشر أداء التقييم الخاص بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. من خلال قوة العمل، قام مكتب التقييم المستقل بدور قيادي في تقديم تقرير مُجمع لاتجاهات الإبلاغ عبر كيانات الأمم المتحدة، وقدم نتائجها في الاجتماع العام السنوي لتبادل ممارسات التقييم التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام ٢٠١٦، وقدم توجيهات تقنية ثنائية وأدار استعراض مستقل للتقارير بشأن مؤشر أداء التقييم الخاص بخطة عمل منظومة الأمم المتحدة.

٥١. أوضحت دورة الإبلاغ عن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠١٦ أن الكيانات تركز على دمج المساواة بين الجنسين في نظم التقييم. ومن بين ٤٣ من الكيانات التي أفادت بأن مؤشر التقييم قابل للتطبيق، أفاد ١٦ بالمائة (٧) بأنه "يتجاوز المتطلبات"، وأفاد ٤٢ بالمائة (١٨) بأنه "يستوفي المتطلبات"، وأفاد ٣٥ بالمائة (١٥) بأنه "يكاد يستوفي المتطلبات" وأفاد ٧ بالمائة (٣) بأنه "غير مستوفٍ للمتطلبات". وفي حين أن ذلك يُشير إلى تحسن في التصنيفات مقارنة بالعام الماضي، تجدر الإشارة إلى أن ٢٨ بالمائة (١٢) من هذه الكيانات لا تتبع الإجراءات التي يقرها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لتصنيف تقارير التقييم حسب معايير خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٥٢. كشف تقييم خارجي مستقل لكافة تقارير التقييم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة مقابل مؤشر أداء التقييم (EPI) لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة تحسناً ملحوظاً في دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع جوانب تقارير التقييم. في عام ٢٠١٦، تم الإبلاغ عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة بأنها "تستوفي المتطلبات" بحصولها على درجة ٨,٤٠، مما يشكل تحسناً مهماً مقارنة بالعام السابق. ثمة عدة أسباب أدت إلى هذا التحسن العام في عام ٢٠١٦ وهي: (أ) تنفيذ المتخصصين للتقييم الإقليمي لمعايير الجودة طوال عمليات التقييم؛ (ب) المعايير الصارمة لتوظيف المقيمين مع المزج بين الجنسين ومهارات التقييم؛ (ج) تنفيذ برنامج الاحتراف.

ج. التقييم المستقل على نطاق المنظومة

٥٣. يعدُّ الهدف الرئيسي للتقييم المستقل على نطاق المنظومة (ISWE) هو تعزيز الوظائف والنظم والآليات الإدارية وإجراء تقييمات على نطاق المنظومة تتسم بالاستقلالية والمصداقية والمنفعة لتحقيق فعالية التنمية. في عام ٢٠١٦، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بفعالية وعملت كعضو في فريق الإدارة في تقييمين على نطاق المنظومة هما: (أ) تقييم مساهمة منظومة الأمم المتحدة في تعزيز القدرات الوطنية للإحصاءات، و(ب) التحليل والتقييم الشامل لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF). قامت وحدة التفقيش المشتركة بتقديم التقييمين إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في تشرين الأول/أكتوبر لعام ٢٠١٦. بالإضافة إلى ذلك، واستناداً إلى النتائج الرئيسية للتقييم الشامل لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، تعاون مكتب التقييم المستقل مع أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وقدم مساهمات لاستعراض وتقديم التعليقات الموضوعية بشأن التوجيهات المرحلية الجديدة لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مع التركيز على التقييم.

د. دعم التقييمات المشتركة وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF)

٥٤. انطلاقاً من الحاجة إلى مزيد من الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دمج المساواة بين الجنسين في أعمال التقييم المشترك للأمم المتحدة، بما في ذلك البرامج المشتركة وتقييمات إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. لذلك وفي إطار عمل الفرق الإقليمية المعنية بالتقييم، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خدمات تقنية واستشارية، مثل استعراض مسودة الشروط الخاصة بتقارير التقييم واحترامها، إلى ١٤ تقييمًا تابعاً لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما نُظمت جلسات تدريبية بشكل مشترك مع وكالات هيئة الأمم المتحدة على مستوى إقليمي لتعزيز قدرات التقييم المراعية للمنظور الجنساني لموظفي وشركاء الأمم المتحدة.

هـ. المنصات التي تدعم التقييم المراعي للمنظور الجنساني

٥٥. لا تزال البوابة الإلكترونية لتقييم المساواة بين الجنسين تمثل مورداً رئيسياً فيما يتعلق بما يصلح وما لا يصلح لتحقيق المساواة بين الجنسين. إذ يُتيح الموقع الإلكتروني الوصول إلى ٥١٠ من تقارير التقييم التي تربط الأدلة المستخلصة من التقييم بمجالات الاهتمام الحيوية لمنهاج عمل بيجين، ودليل التقييم الصادر عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبالتالي فإنه يحقق الجانبين النظري والتطبيقي. ترد معظم التقارير من منظومة الأمم المتحدة، بينما ترد ثلث التقارير من الأوساط الأكاديمية والمؤسسات والمؤسسات الثنائية والآليات الحكومية الدولية ومصارف التنمية متعددة الأطراف.

II. دعم القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني

أ. خطة التقييم العالمية

٥٦. وضعت خطة التقييم العالمية ٢٠١٦-٢٠٢٠ أول رؤية عالمية طويلة المدى لمجتمع التقييم العالمي. تم وضع هذه الخطة العديد من قبل الأطراف المعنية من جميع أنحاء العالم، الذين عملوا معًا تحت مظلة EvalPartners. باتباع نهج منظم، تم تحديد الأبعاد الأربعة الرئيسية للخطة وهي تعزيز: (أ) بيئة تمكينية، و(ب) قدرات مؤسسية، و(ج) قدرات فردية، و(د) وروابط مشتركة بين الأبعاد الثلاثة الأولى. يُدمج مبدأ "عدم تخلف أحد عن الركب"، متضمنًا المساواة بين الجنسين، كقيمة أساسية لتوجيه الخطة بالكامل.

٥٧. واصلت الخطة تقديم الأفكار الملهمة وحشدت مختلف الجهات الوطنية الفاعلة والمنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة لتعزيز التقييم من أجل "مجتمع عالمي متغير يتسم بالشفافية والمساءلة والتقدم نحو الصالح العام".

٥٨. استمرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أن تكون الجهة الرائدة في EvalPartners، تلك الشراكة العالمية بين العديد من الأطراف المعنية لتنمية القدرات الوطنية المعنية بالتقييم، من خلال المشاركة في رئاسة EvalGender+، التي تمثل شراكة عالمية تتكون من ٣٧ منظمة تهدف إلى تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني. أثبتت EvalGender+ قدرتها كحركة فريدة لدعم التقييم الذي يركز على المساواة والمراعي للمنظور الجنساني لأهداف التنمية المستدامة.

ب. تعزيز البيئة المواتية للتقييم

٥٩. وبصفتها مشاركة في رئاسة EvalGender+، عززت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التحالف الإستراتيجي مع مختلف الشركاء ورابطات التقييم لتقوية نظم التقييم المملوكة والمُدارة داخليًا من خلال عدسات مراعية للمنظور الجنساني. في عام ٢٠١٦، أطلق كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة وEvalGender+ سلسلة من المبادرات التي تركز على تقييم أهداف التنمية المستدامة مع التركيز على مبدأ "عدم تخلف أحد عن الركب". ونُفذت هذه المبادرة عبر عملية ضمت العديد من الأطراف المعنية وشملت مشاورات عبر الإنترنت وإقامة فعالية تقنية رفيعة المستوى وتقديم المساعدة التقنية إلى ١١ بلدًا بشأن كيفية تقييم أهداف التنمية المستدامة من خلال عدسة تراعي المنظور الجنساني وتركز على المساواة. من هذه البلدان بوركينا فاسو، وكمبوديا، وكولومبيا، وكينيا، وقيرغيزستان، ونيبال، وسري لانكا، وتونس، وزمبابوي، ورابطة التقييم لآسيا والمحيط الهادئ، وشبكة EvalMENA. ضمت الفعاليات رفيعة المستوى التي أقيمت في نيويورك وفود الحكومات والبرلمانيين والجهات الفاعلة في مجال التنمية. وقد توجت هذه المشاركات المكثفة بوضع سلسلة من الإرشادات والتدريبات بعنوان "تقييم أهداف التنمية المستدامة من خلال عدسة "عدم تخلف أحد عن الركب".

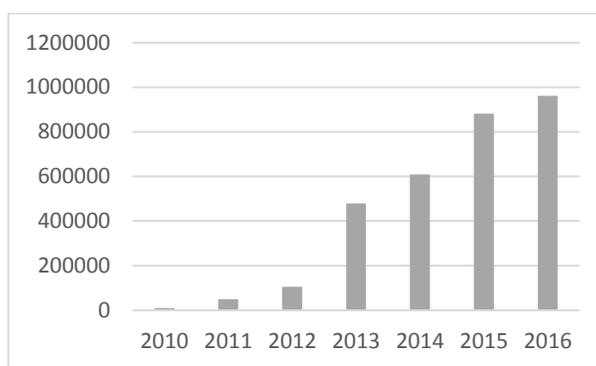
ج. تعزيز القدرات المؤسسية للطلب على التقييمات وإدارتها واستخدامها

٦٠. دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إطار عنصر تنمية القدرات الوطنية المعنية بالتقييم عدة مبادرات عبر المناطق لتعزيز نظام التقييم الوطني المراعي للمنظور الجنساني. على سبيل المثال، في الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعمًا مكثفًا في المجال التقني وتنمية القدرات في كل من كولومبيا وكوستاريكا والأرجنتين والإكوادور والجمهورية الدومينيكية. تراوح الدعم بين إدماج منظور المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في تقييم السياسات العامة لتعزيز نظام الرصد والتقييم الوطني المراعي للمنظور الجنساني والتدريب على تنمية القدرات. وساعدت مبادرة مشابهة في زمبابوي على تطوير الإطار الوطني للرصد والتقييم من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ومن المتوقع أن تزيد هذه المبادرات والأنشطة المتكاملة بشكل فريد الجهود التي تبذلها الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز نظم الرصد والتقييم الوطنية القائمة المراعية للمنظور الجنساني وإرساء نظم جديدة.

د. تعزيز القدرات الفردية للمقيمين لإجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني تتسم بالمصداقية والفائدة

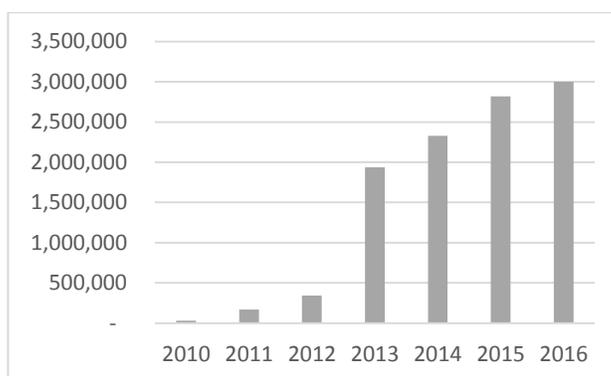
٦١. استمر استخدام مجموعة من التقنيات المبتكرة والفعالة من حيث التكلفة من أجل تعزيز القدرات الفردية للمقيمين لإجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني تتسم بالمصداقية والفائدة. وبشكل خاص، جذبت البوابة الإلكترونية MyM&E التابعة لمؤسسة EvalPartners، عددًا ضخمًا من المقيمين والممارسين المهتمين من جميع أنحاء العالم. ومنذ انطلاق هذه البوابة، سجلت عددًا تراكميًا بلغ ٩٦١,٥٣٨ من الزائرين، بزيادة قدرها ٢٠ بالمائة عن العام السابق. كما بلغ العدد التراكمي لتنزيلات الصفحات أكثر من ٣ ملايين. استمرت الدورة الإلكترونية المفتوحة المكثفة حول تقييم التنمية في تحفيز حركة الاستخدام المرتفعة للبوابة. وشارك فيها عدد تراكمي من المشاركين بلغ ٢٧,٥١٣ مشاركًا مسجلًا من ١٧٨ بلدًا. ومن بين التسع دورات المتاحة على هذه المنصة، قد برزت دورة التقييم التي تركز على المساواة والمراعية للمنظور الجنساني لتكون الدورة الأكثر تفضيلاً، حيث شارك بها ٣,٤٢٧ مشاركًا.

الشكل ٧: المجموع التراكمي لعدد زائري منصة "MyM&E" التابعة لمؤسسة EvalPartners



المصدر: إحصاءات MyM&E، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦

الشكل ٩: المجموع التراكمي لعدد تنزيلات الصفحات عبر منصة "MyM&E" التابعة لمؤسسة EvalPartners



المصدر: إحصاءات MyM&E، كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦

٦٢. إضافة إلى ذلك، استمرت مجموعة ممارسات EvalGender+ في أن تكون المنصة الرئيسية لمناقشة الموضوعات وتبادل المعلومات المتعلقة بالمنظور الجنساني والتقييم بشكل مستمر. في عام ٢٠١٦، بلغ عدد أعضاء الشبكة ٢٨١٨ عضوًا.

ثالثًا . برنامج عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٧

٦٣. في عام ٢٠١٧، سيواصل مكتب التقييم المستقل عمله، على النحو المبين في إستراتيجية التقييم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، في مجالات النتائج الرئيسية الأربعة المبينة أدناه، مع التركيز بشكل خاص على خطة عام ٢٠٣٠. وتماشياً مع دورة التخطيط الإستراتيجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سيضع مكتب التقييم المستقل إستراتيجية تقييم جديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وخطة جديدة للتقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

أ. تطبيق التقييمات المؤسسية الفعالة

٦٤. في عام ٢٠١٧، سيعرض مكتب التقييم المستقل على المجلس التنفيذي نتائج التقييمين المؤسسيين بشأن ما يلي: (أ) الهيكل الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ (ب) الشراكات الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيضطلع مكتب التقييم المستقل بإجراء تقييم مؤسسي رئيسي واحد حول المشاركة السياسية للمرأة وسيشرع في إجراء تقييم مؤسسي آخر حول الإدارة والتخطيط الوطني الذي سيكتمل في عام ٢٠١٨. وسيقوم مكتب التقييم المستقل أيضًا بإجراء وتقديم تحليل تجميعي للتقييمات المؤسسية واللامركزية التي أدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١٦. ولتعزيز الاستفادة من التقييمات المؤسسية بشكل أكبر، سيستمر مكتب التقييم المستقل في تنفيذ إستراتيجية التواصل. وستظل مجلة Transform، والنشرة الإخبارية، وموجزات التقييم، ووسائل التواصل الاجتماعي، ووسائل مهمة لنشر نتائج التقييم. وسيواصل مكتب التقييم المستقل استكشاف منهجيات تقييم مبتكرة ومراعية للمنظور الجنساني وتطويرها.

ب. تطبيق نظم فعالة للتقييم اللامركزي

٦٥. سيواصل مكتب التقييم المستقل تعزيز النظم والممارسات اللامركزية من خلال (أ) إدارة التقييمات الإقليمية والخاصة بالحوافز القطرية؛ (ب) الإشراف والدعم التقني المستمر للتقييمات اللامركزية؛ (ج) مبادرة الاحتراف مع التركيز على توجيه الإرشاد لمديري التقييم؛ (د) آليات ضمان الجودة، بما في ذلك النظام العالمي للإشراف على التقييم، والنظام العالمي لتقييم وتحليل تقارير التقييمات، وقائمة المقّمين المراعية للمنظور الجنساني. وسيتم الإبقاء على نظم إدارة المعرفة، بما في ذلك مجموعة ممارسات التقييم، ونظام GATE، والموقع الإلكتروني لتقييم المساواة بين الجنسين.

ج. تعزيز تنسيق الأمم المتحدة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني

٦٦. سيواصل مكتب التقييم المستقل توفير القيادة والمشاركة بفعالية في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وفرق الأمم المتحدة الإقليمية المعنية بالتقييم. سيواصل مكتب التقييم المستقل المشاركة في قوى العمل التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لضمان تعميم المساواة بين الجنسين في أعمال التقييم المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك دعمه لكيانات الأمم المتحدة فيما يتعلق بمؤشر أداء التقييم الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة من خلال توفير التوجيهات التقنية والتدريب وتسهيل التبادل فيما بين كيانات الأمم المتحدة.

د. تعزيز قدرات التقييم الوطنية لنظم التقييم المراعية للمنظور الجنساني

٦٧. سيواصل مكتب التقييم المستقل دعم تنمية القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني عبر المؤسستين EvalGender+ و EvalPartners. وسيترأس الفريق المنظم للمنتدى العالمي الثالث لـ EvalPartners المقرر عقده في برلمان فيرغيزستان. سيستغل مكتب التقييم المستقل دوره الإستراتيجي بوصفه رئيسًا مشاركًا لمجموعة EvalGender+ في الدفاع عن نظم التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني. وسيعمل على توسيع نطاق تجربة وثيقة توجيهية تتعلق بتقييم أهداف التنمية المستدامة وتكثيف مساعده التقنية إلى بلدان محددة لتقييم أهداف التنمية المستدامة المحلية من منظور جنساني.

هـ. الميزانية المعتمد لبرنامج عمل مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٧

٦٨. إن إجمالي ميزانية مكتب التقييم المستقل لعام ٢٠١٧ بلغ ٤,٤٥٣,٥٤٦ دولارًا. وتتألف هذه الميزانية من ثلاث فئات للتمويل: الميزانية الموسسية، والموارد الأساسية وغير الأساسية القابلة للبرمجة.

٦٩. وتغطي الميزانية الموسسية البالغة ٣,٠٣٧,٣٨٧ دولارًا مرتبات ١١ موظفًا والأنشطة الرئيسية لخطة العمل: المتمثلة في عقود الشركات التي تجري دراسات التقييم في عام ٢٠١٧؛ والتكاليف التشغيلية للمكاتب؛ ودعم نظم التقييم اللامركزي؛ ودعم تنسيق الأمم المتحدة بشأن التقييم المراعي للمنظور الجنساني؛ وتنمية القدرات الوطنية المعنية بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني. وبالإضافة إلى الميزانية الموسسية، تتم تغطية رواتب خمسة من متخصصي التقييم الإقليمي من الموارد الأساسية التي تقدر بمبلغ ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار.

٧٠. كما يتلقى مكتب التقييم المستقل مبلغًا قدره ٤١٦,١٥٨ دولارًا من الموارد غير الأساسية من سويسرا من أجل تعزيز وظيفة التقييم الداخلي ودعم إدماج المنظور الجنساني في تقييم أهداف التنمية المستدامة.

الملحق |

التقييمات المستكملة خلال عام ٢٠١٦

يقدم الملحق القائمة الكاملة للتقييمات المؤسسية واللامركزية المستكملة خلال عام ٢٠١٦. واستخدمت هذه المعلومات لتقديم تحليل للاتجاهات المتعلقة بمؤشرات الأداء الرئيسية على مر السنين وأداء وظيفة التقييم خلال عام ٢٠١٦. ويرد مزيد من التحليل بشأن التغطية الجغرافية والمواضيعية ونوع التقييمات وجودتها في الأقسام المناسبة من التقرير.

المنطقة	المكتب/القسم	عنوان البرنامج محل التقييم	تصنيف الجودة
الأمريكتان والبحر الكاريبي	غواتيمالا	Ampliando las Oportunidades Económicas para las Mujeres Rurales Emprendedoras en América Latina	جيد جداً
	المكتب الإقليمي للأمريكيين ومنطقة البحر الكاريبي (بنما)	تحقيق العدالة كآلية وقائية لإنهاء العنف ضد المرأة	جيد جداً
	تشيلي	Fortalecimiento de Organizaciones de la Sociedad Civil que promueven la Igualdad de Género 2013-2016	مرضى
	السلفادور	Mujeres y politicas municipales a favor de la igualdad	جيد
آسيا والمحيط الهادئ	بنغلاديش	مشروع المساواة بين الجنسين وتغير المناخ	مرضى
	كمبوديا	برنامج القضاء على العنف ضد المرأة	جيد جداً
	الصين	صندوق أبحاث وتأييد المساواة بين الجنسين في الصين	جيد
	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (تايلاند)	البرنامج الإقليمي لتحسين الحقوق الإنسانية للمرأة في جنوب شرق آسيا	جيد
	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (تايلاند)	البرنامج الإقليمي لتمكين العاملات المهاجرات في آسيا (المرحلة الثالثة ٢٠١٢-٢٠١٥)	جيد
	المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (تايلاند)	الاستفادة من الأدوات التقنية والأدلة والمشاركة المجتمعية في النهوض بتنفيذ القوانين وتوفير الخدمات للنساء اللاتي يعانين من العنف في جنوب شرق آسيا	جيد
	باكستان	نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المجال الاقتصادي - العاملات في المنزل، المرحلة الثانية (٢٠١٢-٢٠١٥)	جيد جداً
	باكستان	برنامج القيادة النسوية وإعادة الهيكلة الاجتماعية	جيد

مرض	صندوق تسهيلات إنهاء العنف ضد المرأة في إقليم المحيط الهادئ	المكتب متعدد البلدان لمنطقة المحيط الهادئ (فيجي)	
جيد جداً	تعزيز تنفيذ خطة المرأة والسلام والأمن	نيبال	
مرض	توطين خطة المرأة والسلام والأمن في مناطق تيراي الوسطى	نيبال	
جيد	التقييم الموضوعي بشأن المشاركة السياسية للمرأة	المكتب الإقليمي للدول العربية (مصر)	الدول العربية
جيد	تعزيز التماسك الاجتماعي من خلال مبادرات التمكين الاقتصادي وحماية المرأة في إربد والزرقاء	الأردن	
جيد جداً	مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى (تركيا)	أوروبا وآسيا الوسطى
جيد	تقييم البرنامج الإنمائي المحلي المتكامل المشترك	مولدوفا	
جيد	تمكين المرأة المهجورة من الأسر المهاجرة في طاجيكستان	المكتب متعدد البلدان لمنطقة آسيا الوسطى (كازاخستان)	
جيد	مشروع تكوين جمهور مؤيد للسلام	قيرغيزستان (CO)	
جيد جداً	تقييم الحوافز القطرية	أثيوبيا	إفريقيا الشرقية والجنوبية
جيد	تقييم الحوافز القطرية	تنزانيا	
جيد جداً	تقييم المذكرة الإستراتيجية لجنوب السودان للفترة ٢٠١٤-٢٠١٦	جنوب السودان	
جيد	بناء السلام وتعزيز نظم الحماية (مبادرة تعزيز المساواة بين الجنسين)	أوغندا	
جيد	البرنامج المشترك لمنع العنف القائم على نوع الجنس ضد الشابات والفتيات المراهقات	زمبابوي	
مرض	Appui à la promotion des droits des femmes et des filles	السنغال	إفريقيا الغربية والوسطى
مرض	القيادة النسوية والمشاركة السياسية (٢٠١١-٢٠١٥)	المكتب الإقليمي لغرب ووسط إفريقيا (WCARO)	
جيد جداً	Renforcement des capacités des femmes parlementaires pour une application effective des engagements sur l'égalité des sexes	السنغال	

جيد	القيادة النسوية والمشاركة في خطة السلام والأمن والعمل الإنساني	مالي	
جيد	Programme d'appui au renforcement de la participation des femmes dans les domaines de la Paix et la Sécurité et l'Assistance aux femmes et filles touchées par le conflit en RCA	جمهورية إفريقيا الوسطى	
جيد جداً	بوابة المعرفة حول مشروع التمكين الاقتصادي للمرأة (تمكين المرأة)	قسم السياسة	قسم المقرات
جيد	التمويل من أجل المساواة بين الجنسين	قسم السياسة	
جيد	إطار الشراكة الإستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida) للفترة ٢٠١١-٢٠١٦	قسم البرامج	
جيد جداً	مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التنسيق داخل منظومة الأمم المتحدة	مكتب التقييم المستقل	المؤسسة
جيد جداً	الهيكل الإقليمية	مكتب التقييم المستقل	

الملحق II

التقييم داخل الصناديق التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

صندوق الأمم المتحدة الاستئماني

١. في عام ٢٠١٦، اتسم صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لدعم الإجراءات الرامية إلى القضاء على العنف ضد المرأة (الصندوق الاستئماني) بتقديم المنح العالمية والمتعددة الأطراف على مدار ٢٠ عامًا دعماً للجهود الرامية إلى منع العنف ضد النساء والفتيات وإنهائه. وقد قامت الجمعية العمومية بإنشاء الصندوق الاستئماني في عام ١٩٩٦ (القرار ١٦٦/٥٠) وتديره هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالنيابة عن منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٦، قدم الصندوق الاستئماني الدعم إلى ١٠٧ مشروعات تهدف إلى منع العنف ضد النساء والفتيات والتصدي له في ٧٧ بلداً وإقليماً.

٢. وفي عام ٢٠١٦، خضع أربعة عشر (١٤) مشروعاً من مشاريع الصندوق الاستئماني التابع للأمم المتحدة التي نفذها المستفيدون من المنح لتقييمات خارجية نهائية بتكلفة قدرها ١٨٣،٠٢٧ دولاراً. بالإضافة إلى ذلك، كُلفت أمانة الصندوق الاستئماني للأمم المتحدة بإجراء تقييم شامل مستقل وتحليل تجميعي لعينة مكونة من ٧٧ تقييماً للمشاريع منذ عام ٢٠٠٨، بتكلفة قدرها 26,000 دولار أمريكي.

٣. وأظهرت نتائج التقييم الشامل أن هناك تحسناً كبيراً في جودة تقييمات المشاريع المستفيدة من منح صندوق الأمم المتحدة الاستئماني: تم تقييم ٦٥ بالمائة من تقييمات مشاريع الدورة ١٣ (٢٠٠٨) بأنها مرضية أو أعلى وفقاً للمبادئ التوجيهية للتقييم التي تعتمدها الأمم المتحدة مقارنة بنسبة ٨٢ بالمائة في الدورة ١٦ (٢٠١٢). غير أنه وجد أيضاً أن الإنفاق على التقييم اختلف اختلافاً كبيراً وأن انخفاض الإنفاق مرتبط بالتقييمات الأضعف. وبناءً على ذلك، قدم الصندوق الاستئماني توصية إلى الجهات المستفيدة من المنح بتخصيص مبلغ 20,000 دولار على الأقل للتقييم النهائي. علاوة على ذلك، فقد تم تركيز ميزانية التقييم والإدارة على حافظة المنح الصغيرة (منح المشاريع التي تبلغ 120,000 دولار وأقل)، من أجل تجميعها وإدارتها من قبل الأمانة العامة لضمان إنتاج تقييمات عالية الجودة، مع تقليل العبء على المنظمات غير الحكومية الصغيرة.

٤. يعمل لدى الصندوق متخصص للرصد والتقييم لتوفير الدعم التقني للجهات المستفيدة من المنح في إعداد تقييمات مشاريعهم وإدارتها؛ وإدارة التقييمات على مستوى أمانة الصندوق الاستئماني للأمم المتحدة؛ وتطوير نظام الرصد والتقييم التابع للصندوق بشكل شامل وتطبيقه، بما في ذلك جوانب النتائج لنظام إدارة المنح عبر الإنترنت (GMS).

صندوق المساواة بين الجنسين

٥. يعدُّ صندوق المساواة بين الجنسين، الذي أنشئ في عام ٢٠٠٩، آلية رائدة في تقديم المنح على الصعيد العالمي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كما أنه صندوق متعدد المانحين ومخصص لوضع برامج منظمة المجتمع المدني المتعلقة بتمكين المرأة على المستويين السياسي والاجتماعي. يشجع الصندوق قدرات منظمات المجتمع المدني (CSOs) ويدعمها ويعززها من أجل تنفيذ برامج قوية التأثير وتضم العديد من الأطراف المعنية التي تحول التزامات القانون والسياسات إلى خدمات ملموسة للمرأة والفتيات والرجال والفتيات في جميع أنحاء العالم، خاصةً في أكثر المجتمعات المستبعدة والمهمشة.

٦. ويعتبر التقييم من الأولويات المحددة للصندوق لضمان المساءلة المؤسسية بشأن النتائج والاستفادة منها وتقديمها. ونظراً لطبيعة الصندوق، فقد تم وضع نهج لامركزي خاص بالتقييم يقوم فيه أصحاب المنح، بتوجيه من موظفي الصندوق، بإجراء تقييمات إستراتيجية باستخدام معايير هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

٧. وفي عام ٢٠١٦، تم استكمال ٧ تقييمات نهائية للبرنامج وشارك في إدارتها متخصصو الرصد والإبلاغ التابعون للصندوق بميزانية إجمالية قدرها 69,590 دولاراً. بالإضافة إلى ذلك، بدأ الصندوق أعمال التحضير لتقييمه الأول وفقاً لوثيقة برنامج صندوق المساواة بين الجنسين للفترة بين ٢٠١٤-٢٠١٧. وسيُجرى هذا التقييم في عام ٢٠١٧ لهدف رئيسي هو استخلاص الأدلة والدروس من نتائج ومناهج الصندوق خلال السنوات السبع من وجوده والتي ستصب أيضاً في صالح تخطيط برنامج وسياسات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المستقبل.

٨. وهناك خمسة من متخصصي الرصد والإبلاغ المنتشرين في الميدان لتقديم المساعدة والدعم التقنيين إلى الجهات المستفيدة من المنح، والذين يقومون بعمليات التقييم. وفي عام ٢٠١٦، عقد الصندوق اجتماعاً عالمياً وجهاً لوجه لعدد ٢٤ جهة مستفيدة من المنح والتي تم اختيارها في الدعوة الثالثة لتقديم الاقتراحات التي تعزز من قدراتها وتمكينها من تقديم برامج مؤثرة وفقاً لإجراءات ومتطلبات ورؤية الصندوق، مؤكداً على أهمية إدارة المعرفة والتواصل بشأن النتائج وتعزيز رؤية الصندوق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. ولقد تلقت الجهات المستفيدة من المنح ونقاط التنسيق التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة تدريباً كاملاً حول الإدارة المستندة إلى نتائج، ومتطلبات إدارة البرامج، ونظم الإبلاغ الخاصة بالصندوق.