

Distr.: General
21 May 2018
Arabic
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٨
١٩ و ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨
البند ٤ من جدول الأعمال المؤقت
التقييم

التقرير المتعلق بوظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٧

الملخص

يلخص هذا التقرير أداء وظيفة التقييم للجوانب المؤسسية واللامركزية لهيئة الأمم المتحدة من الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨ للمرأة (UN-Women)، ويقدم رؤية شاملة للإجراءات المتخذة لتقوية مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في التنسيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتطوير القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني. كما يقدم هذا التقرير معلومات حول استراتيجية التقييم العالمية الجديدة ٢٠١٨-٢٠٢١ والتي تحدد التوجه الاستراتيجي للتقييم بغرض دعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). إضافة إلى ذلك، يستعرض التقرير برنامج العمل لعام ٢٠١٨ وميزانية خدمة التقييم المستقل (IES¹).

قد يرغب المجلس التنفيذي في الآتي: (١) الإحاطة بتقرير وظيفة التقييم لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام ٢٠١٧ وبرنامج العمل لعام ٢٠١٨ وميزانية خدمة التقييم المستقل (IES)، (٢) الترحيب بالخطوات التي تتخذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) لترسيخ مصداقية وفائدة وظيفة التقييم ومساهمتها في جهود التقييم المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة وتطوير قدرات التقييم الوطنية، (٣) التعبير عن الدعم المتصل لجهود تعزيز وظيفة التقييم المستقل في هيئة الأمم المتحدة، (٤) مطالبة خدمة التقييم المستقل (IES) بالسعي لدى الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة لخلق فرص لإجراء تقييم مشترك للفصل المشترك - ٢٠٢١.

¹ أسست هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. استخدم في هذا التقرير الاسم السابق "مكتب التقييم المستقل (IEO)" للإشارة إلى الأنشطة المنفذة في ٢٠١٧. استخدم الاسم الجديد "خدمة التقييم المستقل" للإشارة إلى الأنشطة المخطط لها في ٢٠١٨.



"لابد لنا من التأكد من أن أهداف التنمية المستدامة تساعد في تغيير حياة البشر حول العالم. لابد أن تتحول الكلمات إلى أفعال مؤثرة. وذلك لن يحدث دون مساءلة وتقييم وتعلم." - أمينة محمد، نائب الأمين العام للأمم المتحدة^٢

أولاً. تغيير حياة النساء والفتيات من خلال التقييم

١. في ٢٠١٧، صادق المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) على خطتها الاستراتيجية الجديدة ٢٠١٨-٢٠٢١. ومساهمة من المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في تنفيذ الخطة الاستراتيجية بنجاح، طور مكتب التقييم المستقل (IEO) التابع لهيئة الأمم المتحدة استراتيجية التقييم الشاملة الجديدة للهيئة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢. تبين استراتيجية التقييم الشاملة ٢٠١٨-٢٠٢١ التوجه الاستراتيجي لوظيفة تقييم هيئة الأمم المتحدة وأهدافها في دعم جهود الهيئة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. كما تحدد كيفية تعزيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وظيفة التقييم لديها لتقديم دليل تقييمي يهدف إلى مزيد من التأثير في حياة النساء والفتيات اللاتي تخدمهن الهيئة. تحدد الاستراتيجية خمس جوانب عمل استراتيجية: (١) تنفيذ أنظمة التقييم المؤسسي الفعال، (٢) تنفيذ أنظمة التقييم اللامركزي الفعال، (٣) تعزيز تنسيق الأمم المتحدة للتقييم المراعي للمنظور الجنساني، (٤) تعزيز قدرات التقييم الوطنية لأنظمة الرقابة والتقييم المراعية للمنظور الجنساني، (٥) تعزيز الاستفادة من التقييم. في الوقت ذاته، تقدم خطة التقييم المؤسسي إطارًا زمنيًا تُنتج داخله وعلى نحو ممنهج أدلة تقييمية مفيدة على أداء العمل تحت مظلة الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة 2018-2021 (UN-Women).

٣. تؤكد استراتيجية التقييم على الأولويات الرئيسية الآتية: (١) تحسين استخدام التقييم المراعي للمنظور الجنساني من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وشركائها بغرض التعلم وصناعة القرار الاستراتيجي، (٢) تقديم دليل تقييمي ملائم زمنيًا وموضوعي على مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في نتائج فعالية وكفاءة التطوير والفعالية والكفاءة المؤسسية، (٣) زيادة الطلب على التقييمات المراعية للمنظور الجنساني بغرض دعم المساءلة عن تحقيق التزامات المساواة بين الجنسين من أجل الوصول إلى أهداف التنمية المستدامة (SDG) وما ورائها. تُعرف الاستراتيجية الابتكار والمركز المعرفي وتدعم تكوين الشراكات وشبكات العمل والحفاظ عليها بوصفها محركات رئيسية للتغيير الهادف إلى تعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

^٢ البرنامج التنفيذي لتدريب القيادات (٢٠١٨). معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (UNITAR) - جامعة كليرمونت للدراسات العليا. للاطلاع زر الرابط التالي:

http://www.unitar.org/sites/default/files/uploads/elpe_electronic_19.9.17.pdf

اشترك وظيفتي التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية في مكان واحد

٤. تأسست خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. أتبع ذلك قرار المجلس التنفيذي الصادر في آب/أغسطس ٢٠١٧ باعتماد تخصيص الميزانية المؤسساتية؛ بما في ذلك ميزانية خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS) واشتركتها معاً تحت مظلة خدمات رقابية واحدة. تم تطوير ميثاق جديد يحدد مهمة المكتب الجديد ونطاق أعماله وأدواره ومسؤولياته.

٥. ستعمل وظيفتا التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية معاً تحت مظلة واحدة لأجل المساهمة في توفير الإشراف على عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) والتعلم المؤسسي بالهيئة وضمهما. بينما تستخدم الوظيفتان مناهج عمل مختلفة، تشتركان معاً في مبادئ التكامل وبوسعهما تعزيز سبل التضافر، مثل التخطيط والتنفيذ والإبلاغ، بفعالية. داخل هذه البنية، تحتفظ وظيفة التقييم باستقلاليتها من الناحية العملية والوظيفية. وتواصل تقيدها بسياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) المنفذة في إطار استراتيجية التقييم

٢٠٢١-٢٠١٨ وخطة التقييم المؤسسي ٢٠١٨-٢٠٢١.

٦. واصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل (GEAC) العمل كآلية استشارية مؤسسية للرئيس التنفيذي ومكتب التقييم المستقل (IEO) تهدف إلى استقلالية وجودة وظيفة التقييم. في عام ٢٠١٧، انعقدت اللجنة الاستشارية المعنية بالتقييم الشامل (GEAC) لفحص أداء وظيفة التقييم عن الفترة من ٢٠١٤ إلى ٢٠١٧. ثمنت اللجنة مكتب التقييم المستقل (IEO) لأدائه المثير للإعجاب في التقييم تعرفه على مشاركة الإدارة في وظيفة التقييم، وخاصة أدائه ذي الصلة بالاستفادة المكثفة للدليل التقييمي في التعريف بالخطة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠١٨.

٧. نصحت اللجنة إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بالعمل عن كثب مع مكتب التقييم المستقل (IEO) والأقسام ذات الصلة لإدراك الإمكانيات الكاملة لوظيفة التقييم والتعرف على قصص التغيير والتأثير التي تقدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). بالنظر إلى اشتراك وظيفتي التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية في مكان واحد، شددت اللجنة على الحاجة إلى التأكد من تحقيق التوازن والمزامنة والتكامل الوظيفي الكافي بين الوظيفتين. وفقاً لأولويات الخطة الاستراتيجية أوصت اللجنة مكتب التقييم المستقل (IEO) بالعمل عن كثب في شراكات مع هيئات أخرى، والوصول إلى سبل خلاقة لتشجيع التعلم عبر وظائف التقييم، وتسهيل الاستفادة من نتائج التقييم، ومواصلة قيادته لفرق عمل

الأمم المتحدة المعنية بالتقييم (UNEG) و (EvalGender+) لأجل التأثير في الممارسات على مستوى المنظومة وتطوير قدرات التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني.

ثانياً. تنفيذ تقييمات مؤسسية فعالة

تنفيذ خطة التقييم المؤسسية (٢٠١٧-٢٠١٨)

٨. على المستوى المؤسسي، أكد مكتب التقييم المستقل (IEO) التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تغطية نواحي النتائج الرئيسية للخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة 2014-2017 (UN-Women) عن طريق تقديم تقييم شامل لعمله التنسيقي والعملياتي المعياري في إطار منظومة الأمم المتحدة. شمل ذلك سبعة تقييمات مؤسسية للجوانب المواضيعية للمهمة المتكاملة والخطة الاستراتيجية، وأربعة تحليلات تجميعية لكافة التقييمات التي تشرف عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، ومراجعتين مشتركين للسياسات والممارسات الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة وما ورائها.

٩. في ٢٠١٧، قدم مكتب التقييم المستقل (IEO) ثلاثة تقارير تقييمية للمجلس التنفيذي: (١) التقييم المؤسسي للبنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، (٢) التقييم المؤسسي للشراكات الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، (٣) تحليل تجميعي للتقييمات التي أشرفت عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) عام ٢٠١٦. صاحب هذه التقارير رد الإدارة عليها. وفقاً لبرنامج العمل ٢٠١٧-٢٠١٨ الخاص بخطة التقييم المؤسسي، بدأ العمل على اثنين من التقييمات المؤسسية المواضيعية والذين سوف يقدموا للمجلس التنفيذي في ٢٠١٨ و ٢٠١٩. إلا أن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) والتي تم التخطيط لها في ٢٠١٧ ألغيت درءاً للتكرار. تضمنت وحدة التفتيش المشتركة (JIU) التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بوصفها جزءاً من مهمتها على مستوى المنظومة تقييماً لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) في برنامج عملها لعام ٢٠١٨ بغرض تقديمه للجمعية العامة كما هو منصوص عليه في القرار 67/226^٢.

١٠. يقدم الجدول ١ حالة تنفيذ التقييمات المؤسسية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨.

^٢ القرار الذي تبنته الجمعية العامة في ٢١ كانون الأول/ديسمبر 2012 <https://undocs.org/A/RES/67/226>

الجدول ١

حالة تنفيذ التقييمات المؤسسية المخططة (٢٠١٧-٢٠١٨)

عنوان الدراسة التقييمية	معلومات إضافية
١. تقييم مؤسسي للبنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)	عُرض على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى، ٢٠١٧
٢. تقييم مؤسسي للشراكات الاستراتيجية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)	عُرض على المجلس التنفيذي في الدورة السنوية ٢٠١٧
٣. تحليل تجميعي للتقييمات التي أشرفت عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في ٢٠١٦	عُرض على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الأولى، ٢٠١٧
٤. تقييم مؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في قيادة المرأة ومشاركتها السياسية	سيعرض على المجلس التنفيذي في الدورة السنوية، ٢٠١٨
٥. تقييم مؤسسي لمواضيعي مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في الحوكمة والتخطيط الوطني يعكس بشكل كامل المساواة حول التزامات المساواة بين الجنسين والأولويات ذات الصلة	سيعرض على المجلس التنفيذي في الدورة السنوية، ٢٠١٩
٦. تحليل تجميعي للتقييمات التي أشرفت عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في ٢٠١٧	سيعرض على المجلس التنفيذي في الدورة العادية الثانية، ٢٠١٨
٧. تقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)	ألغى (تجريه وحدة التفتيش المشتركة (JIU) في ٢٠١٨)

١١. لتقدم إطار متسق لتقييم الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة 2018-2021 (UN-Women)، طورت خدمة التقييم المستقل (IES) خطة التقييم المؤسسي ٢٠١٨-٢٠٢١. تشمل الخطة عشرة تقييمات مؤسسية، وإدارة مشتركة لـ ١٠٠ في المائة من تقييمات المحافظة الإقليمية والقطرية، ومساعدة فنية لما يصل إلى ١٢ تقييمًا بقيادة المقار، و ١٠٠ في المائة من التقييمات على المستوى القطري. اعتمد الخطة الرئيس التنفيذي وتم تقديمها إلى المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. مازال هناك موضوعان من موضوعات التقييم المؤسسي لم يبت فيهما، إذ أن التنفيذ رهناً بإتاحة التمويل. سيسفر الرد على طلب الدول الأعضاء إجراء تقييم مشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) للفصل المشترك من الخطة الاستراتيجية عن تحديث خطة التقييم المؤسسي ذات الصلة في ٢٠١٨.

١٢. في ٢٠١٧، نفذ مكتب التقييم المستقل (IEO) نشاطين مهمين لتحسين نهج ومنهجيات التقييم. كان أولهما إعداد العمل لتطوير نهج تقييم مخول التقييم الحصري لأوجه المساواة بين الجنسين والبيئات والأصوات المهمشة (ISE4GEMs) بالتعاون مع جامعة جيمس كوك (أستراليا) وجامعة هال (المملكة المتحدة). يجمع النهج بين ممارسة التقييم الممنهج المبتكر والتحليل متعدد الجوانب ويعد وثيق الصلة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وشركائها في عصر أهداف التنمية المستدامة (SDG). وثانيهما إتمام دراسة جدوى بشأن كيفية استفادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) من مجموعة بيانات ضخمة لتحسين التقييم. وتهدف هذه الدراسة إلى الإحاطة بالفرص التي يمكن أن تتيحها مجموعة البيانات الضخمة لتحسين الجودة والمصدقية ونطاق التقييمات.

التقييمات المؤسسية كأحد عوامل التغيير

١٣. واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) الاستفادة من نتائج التقييم وتوصيات التقييمات المؤسسية الكبرى في التعريف بالتغييرات وتحسين السياسات والاستراتيجيات والممارسات البراجمجة.

تقييم مؤسسي للبنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)

١٤. إن تقييم البنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) والذي أنجز في ٢٠١٦ وعُرض على المجلس التنفيذي (UNW/2017/CPR. 2) في ٢٠١٧ ساعد هيئة الأمم المتحدة على مراجعة التصميم التنظيمي والوصول إلى عمليات إدارية تنطوي على تعديلات مستمرة. وقد أدى التقييم إلى تعزيز إدارة البرنامج ووظائف التخطيط الاستراتيجية عن طريق إعادة تشخيص دور فريق إدارة البرنامج الإقليمي. إضافة إلى ذلك، دشنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) عملية تهدف إلى تحديث التحليل الوظيفي لوظائف المقار (HQ) لتحسين سبل التعاون والدعم التحليلي والبراجمي للمجال وإلى الاستجابة للطلب المتزايد في إدارة الاستجابة للكوارث والاستجابة الإنسانية والقدرة على التحمل. كما تم تحديث إطار الرقابة الداخلية وتفويض السلطة ليعكس هذه التغييرات مع مزيد من التركيز على تحقيق اللامركزية والتمكين على المستوى الميداني.

١٥. ردًا على التقييم، طورت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) أداة داخلية تحدد أهدافًا للمساعدة في التعريف بالاعتبارات المؤدية إلى تصنيف الوجود القطري لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). باعتبار التقييم جزءًا من إجراءات الكفاءة فإنه قد أدى إلى التحول من نموذج المكتب متعدد الأقطار إلى نموذج المكتب القطري في أوروبا ووسط آسيا.

كما أن هناك تغييرات مشابهة في طريقها للتنفيذ أو في طور المراجعة لمكاتب أخرى متعددة الأقطار. يستثنى من ذلك نموذج المكتب متعدد الأقطار في منطقة البحر الكاريبي ومنطقة المحيط الهادئ؛ حيث إن جغرافيا الجزيرة الصغيرة تتيح إمكانية التطبيق بشكل أفضل وفقاً لتوصيات التقييم.

١٦. ختاماً، أشار التقييم إلى وجود فجوة خطيرة في إدارة المعارف، وهو الأمر الذي يقوض قدرة الانضمام إلى التنظيم وقدرته على تمثيل نفسه أمام الشركاء على المستويين القطري والإقليمي كسلطة ذات مصداقية تختص بالمساواة بين الجنسين. استجابت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) حيث أسست فريق إدارة معني بالمعارف الداخلية يقوده رؤساء السياسات والبرامج وتطوير استراتيجية جديدة لإدارة المعارف.

١٧. تعكس هذه التغييرات الجهود الكلية التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) لتوضيح الأدوار وتحسين الكفاءة والفعالية، وذلك في إطار تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ بما يتماشى مع التقييم.

١٨. في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، تم إنجاز ثلاث توصيات (٣٨ في المائة) من بين ثمانية إجراءات حددت للاستجابة للتوصيات الثمان التي تضمنها التقييم، بينما استمر العمل على خمس توصيات (٦٢ في المائة) مع توقع إنجازها بنهاية عام ٢٠١٨.

التقييم المؤسسي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في تنسيق منظومة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالأمم المتحدة

١٩. جاءت استجابة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) للتقييم المؤسسي لمساهمة الهيئة في تنسيق منظومة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالأمم المتحدة والذي عُرض على المجلس التنفيذي في ٢٠١٦ (UNW/2016/CRP.7) إيجابية بالمثل. صنع التقييم فرصة لتعميق فهم وتنفيذ مهمة التنسيق للهيئة. ردًا على إحدى التوصيات الرئيسية للتقييم، حدثت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) نظريتها عن استراتيجية التغيير والتنسيق بشأن تنفيذ مهمتها التنسيقية. شملت العملية مشاركة واسعة للأقسام عبر الهيئة. عزز ذلك ملكية الحافظة المهمة لعمل الهيئة والاستثمار فيها وأعطى رؤية أوضح لها وأسهم في التعرف عليها على نحو أفضل. في استجابة للتقييم، تمكن فريق العمل المشارك في وظائف وآليات تنسيقية عبر الهيئة من استيضاح دوره وتعزيزه.

٢٠. علاوة على ذلك، توضح الخطة الاستراتيجية الجديدة ٢٠١٨-٢٠٢١ أن المهمة المركبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) غير قابلة للتقسيم وأنه يمكن تحقيق الاستفادة القصوى منها على نحو متكامل تمامًا، بما في ذلك من خلال الخطة الاستراتيجية. في هذا السياق أسفر

تحديث منظومة إدارة النتائج والذي استهدف الوقوف بشكل أفضل على نتائج وظائف التنسيق عن تطوير وحدة المشروع التي سوف تستولي تدريجيًا على البرامج المشتركة المنفذة على أرض الواقع.

٢١. اعتبارًا من كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، تم إنجاز ٢٦ إجراءً (٨٤ في المائة) من بين إجراءات الاستجابة للثماني توصيات التي تضمنها التقييم والبالغ عددها ٣١ إجراءً، بينما يستمر العمل على خمس إجراءات (١٦ في المائة) مع توقع إنجازها بنهاية عام ٢٠١٨.

ثالثاً. أداء وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)

٢٢. قدم النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم معلومات (GEOS) دورية للمديرين في المستويات المختلفة لأجل حث التقدم في أداء وظيفة التقييم والمحافظة على هذا التقدم. أحرزت كافة مؤشرات الأداء الرئيسية التي تم تتبعها على لوحة متابعة النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم مكاسب جديدة بالثناء منذ ٢٠١٤.

الجدول ١: اتجاهات مؤشرات الأداء الرئيسية (٢٠١٧-٢٠١٤)

مؤشر الأداء الرئيسي	الوصف	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧	الهدف (بطول عام ٢٠١٧)
الموارد المالية المستثمرة في وظيفة التقييم	الإنفاق على التقييم مقابل الإنفاق على برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة	٢,٢	٢,٠	٢,٩ ^٤	٢,٧	٣,٠
الموارد البشرية المكرسة للرصد والتقييم	المكاتب التي عينت منسق أو مسؤول للرصد والتقييم	٩٨,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
النطاق المشمول بالتقييم	المكاتب التي أجرت تقييمًا واحدًا على الأقل منذ عام ٢٠١١	٦٨,٠	٧١,٠	٨٤,٠	٨٩,٠	١٠٠,٠
معدل تنفيذ التقييم	نسبة التقييمات الخاضعة للتنفيذ	٧١,٠	٧٦,٠	٨٤,٠	٨٤,٠	٩٥,٠
جودة التقييمات	النسبة المئوية للتقييمات المصنفة بأنها "مرضية وأعلى"	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
تقارير التقييم المنشورة على نظام GATE	النسبة المئوية لتقارير التقييم المكتملة المنشورة على نظام GATE	١٠٠,٠	100.0	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
إرسال ردود الإدارة إلى نظام GATE	النسبة المئوية لتقارير التقييم المكتملة المقدمة مع ردود الإدارة على نظام GATE	٨٦,٠	٨٦,٠	٩٤,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠
تنفيذ ردود الإدارة	النسبة المئوية للإجراءات الأساسية الخاصة بردود الإدارة التي يجري تنفيذها	٨٣,٠	٨٥,٠	٩٤,٠	٨٦,٠	٩٠,٠

^٤ تم حساب كافة الأرقام عن عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ باستخدام المنهج الجديد، ومن ثم لا يمكن مقارنتها بالأعوام السابقة.

استخدام التقييمات	النسبة المئوية للمكاتب التي أبلغت عن استخدام التقييم	٧١,٠	٧٥,٠	°	٨٦,٠	٩٠,٠
-------------------	--	------	------	---	------	------

٢٣. بالنظر إلى مؤشرات الأداء الرئيسية مجتمعة نجد أن أربعة مؤشرات من بين تسعة مؤشرات حققت أهدافها، بينما أحرزت خمسة مؤشرات تقدماً ملحوظاً نحو تحقيق الأهداف الموضوعية. استقر مستوى تقارير التقييم التي حصلت على التقييم "مرضٍ" و"أعلى" عند ١٠٠ بالمائة. أتيحت على المشاع مائة في المائة من التقييمات المستكملة عبر نظام GATE منذ عام ٢٠١٤ تلقى مكتب التقييم المستقل 100 (IEO) في المائة من ردود الإدارة على التقييمات المؤسسية و ٩٢ في المائة من ردود الإدارة على التقييمات اللامركزية. بلغ تنفيذ الإجراءات المتفق عليها بالنسبة للتقييمات المستكملة في ٢٠١٧ ما نسبته ٨٦ في المائة.

٢٤. بلغ تنفيذ التقييمات المخطط لها ٨٤ في المائة. وذلك يعبر عن زيادة تقدر ب ١٣ في المائة عن النسبة السائدة في عام ٢٠١٤ والتي بلغت ٧١ في المائة. بلغ عدد المكاتب التي لها تقييم واحد على الأقل ٨٩ في المائة في ٢٠١٧، وهو ما يمثل ارتفاعاً ب ٢٢ في المائة مقارنة بنسبة عام ٢٠١٤. لكن ذلك لا يفي بسياسة التقييم التي تتطلب إجراء تقييم واحد على الأقل خلال كل دورة. زاد إعداد التقارير عن استخدام دليل تقييمي إلى ٨٦ في المائة في ٢٠١٧ مقارنة بعام ٢٠١٤ والذي بلغت فيه نسبة إعداد التقارير عن استخدام دليل تقييمي ٧١ في المائة.

٢٥. بوجه عام يعزى هذا التقدم إلى اندماج أنظمة الرقابة وضمان الجودة والبدء في تنفيذ توجيهات متنوعة تتصل بالتقييم ومبادرات تطوير الأدوات والكفاءة القوية. والأهم من ذلك أن لدعم الرقابة وضمان الجودة الذي قدمه متخصصون إقليميون في التقييم تأثيراً مباشراً في ثقافة الجودة والتقييم المعزز على المستوى اللامركزي. كما أدى التعاون النشط بين مكتب التقييم المستقل (IEO) وشعبة البرامج والمكاتب الإقليمية إلى تكثيف المديرين جُل تركيزهم على التقييم.

٢٦. بينما تحسنت كافة المؤشرات، جاءت أنماط الأداء بين الأقاليم بنتائج معاكسة، وظهرت مزيد من الاحتياجات التي ينبغي تنفيذها لاستمرار تقدم الوظيفة وتطورها. هناك حاجة إلى بذل جهود إقليمية ومواصلة ضخ الاستثمارات لبناء القدرات على كافة المستويات ولقيادة التقدم على أصعدة كافة مؤشرات الأداء داخل إطار استراتيجية التقييم الشامل الجديدة ٢٠١٨-٢٠٢١.

° نتيجة وجود مواطن خلل في أنظمة إدارة النتائج المؤسسية، لم تقدم المكاتب بيانات عن استخدام التقييم لعام ٢٠١٦ في تقاريرها السنوية.

مؤشر الأداء الرئيسي ١: الموارد المالية

الجدول ٢

نفقات ووظيفة التقييم (٢٠١٦-٢٠١٣)
(بالدولار الأمريكي)

٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	٢٠١٤	٢٠١٣	
249,447,953	254,413,520	315,101,084	٢٧٠,٥٣٧,٩٠٠	٢٦٩,٦٦٠,٥٨٤	إجمالي إنفاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة
6,714,506	7,391,573	6,272,545	٥,٩١٧,١٦٣	3,576,396	إجمالي نفقات التقييم
4,208,814	5,377,637	4,621,818	٤,٤٩٩,٩٤٢	٢,١٢٣,٧٥٠	مكتب التقييم المستقل
2,505,691	2,013,936	1,650,727	١,٤١٧,٢٢١	١,٢٢٦,٧٢٩	التقييمات اللامركزية ^٦
٢,٧ ^٧	٢,٩	٢,٠	٢,٢	١,٣	إجمالي الإنفاق على التقييم (بالنسبة المئوية)

المصدر: تم التعرف على "إجمالي إنفاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)" و"إنفاق مكتب التقييم المستقل" باستخدام (ATLAS) بواسطة قسم التنظيم والإدارة (DMA). أجرى قسم التنظيم والإدارة (DMA) حساب أرقام التقييمات اللامركزية بناءً على الأرقام الرسمية واستكملت هذه الأرقام بالبيانات التي تم الحصول عليها من المكاتب الميدانية.

٢٧. بلغ إجمالي الإنفاق على التقييم في ٢٠١٧ مبلغ ٦,٧ مليون دولار أمريكي (٢٠١٦): ٧,٤ مليون دولار أمريكي) بما يمثل ٢,٧ في المائة (٢٠١٦: ٢,٩ في المائة) من "إنفاق برنامج" الأمم المتحدة. من هذه النسبة، هناك ٦٣ في المائة (٢٠١٦: ٧٣ في المائة) مثلت إنفاق مكتب التقييم المستقل (IEO)، و٣٧ في المائة (٢٠١٦: ٢٧ في المائة) اتصلت بالتقييمات اللامركزية. يشمل إنفاق مكتب التقييم المستقل (IEO) رواتب ستة متخصصين إقليميين، وهم ينتمون إلى مكتب التقييم المستقل (IEO) ولكنهم يعملون في المكاتب الإقليمية لدعم وظيفة التقييم اللامركزية. نتج الانخفاض في الإنفاق الكلي على التقييم والبالغ ١٠ في المائة في ٢٠١٧ إلى حد كبير عن موارد تقاسم التكاليف.

مؤشر الأداء الرئيسي ٢: الموارد البشرية

٢٨. حظى عمل مكتب التقييم المستقل (IEO) التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في ٢٠١٧ بدعم عشرة من أعضاء فريق عمل المقر وستة من متخصصي التقييم الموجودين بكل مكتب من المكاتب الإقليمية. تم الإعلان عن الحاجة لشغل منصب رئيس خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS) المؤسسة مؤخرًا ومدير خدمة التقييم المستقل (IES)، وقد تم التعيين في ٢٠١٨.

^٦ شملت التكاليف التقديرية للتقييمات اللامركزية مجموعة واسعة من الفئات، مثل إجراء التقييم، وتطوير قدرات التقييم، وتكاليف موظفي الرصد والتقييم، ونقل ونشر منتجات التقييم.

^٧ تم حساب كافة الأرقام عن عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ باستخدام المنهج الجديد، ومن ثم لا يمكن مقارنتها بالأعوام السابقة.

٢٩. هناك ترتيبات مؤسسية متعددة للتوظيف على المستوى الميداني. في عام ٢٠١٧، أبلغ ٢٦ مكتبًا قطريًا وإقليميًا (٤٦ في المائة) عن وجود مسؤول واحد على الأقل للرصد والتقييم. عينت بقية المكاتب منسق للرصد والتقييم. نتيجة محدودية القدرات مول المكتب الإقليمي مكتبًا واحدًا بشرق وجنوب إفريقيا. بينما كانت أعلى نسبة إتاحة لمسؤولي الرصد والتقييم في إقليم غرب ووسط إفريقيا وإقليم شرق وجنوب إفريقيا. يستلزم الطلب الناشئ على تقييمات الحافظة القطرية والحاجة إلى تسهيل استقاء المعلومات من التقييمات تدخلات مستمرة لتطوير القدرات على المستوى اللامركزي.

الشكل ١

الموارد البشرية لموظفي/نقاط تنسيق الرصد والتقييم حسب المنطقة

عدد منسقي الرصد والتقييم ■ منسق الرصد والتقييم ■ مكتب الرصد والتقييم

المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم

الاختصارات: M&E، الرصد والتقييم

مؤشر الأداء الرئيسي ٣: النطاق المشمول بالتقييم

٣٠. تحسن النطاق المشمول بالتقييم تحسناً مطرداً بمرور الوقت. خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٧ أجرت ٨٩ في المائة من المكاتب تقييمًا واحدًا على الأقل. مع ذلك فإن مؤشر الأداء الرئيسي المعني تقدم بصعوبة ليحقق الامتثال التام وفقًا لسياسة التقييم، والتي تستلزم من كافة المكاتب الإعداد لإجراء تقييم واحد على الأقل أثناء دورة الملاحظة الاستراتيجية. من أبرز الأمور أن دول آسيا ودول منطقة المحيط الهادئ والدول العربية حققت ١٠٠ في المائة من النطاق المشمول بالتقييم. وباستثناء الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي، تقترب كل من أوروبا ووسط آسيا وإقليم شرق وجنوب إفريقيا وإقليم غرب ووسط إفريقيا من الامتثال الكامل. وترتبط أسباب عدم الامتثال بالسياقات المعقدة والموارد المحدودة.

الشكل ٢

النطاق المشمول بالتقييم تبعًا للإقليم (٢٠١٢-٢٠١٧)

المكاتب التي لم تشرف على أي تقييمات (٢٠١٢-٢٠١٧) ■

المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم

٣١. مؤشر الأداء الرئيسي ٤: معدل أسفرت جهود مكتب التقييم المستقل (IEO) المبذولة لتعزيز التقييمات الاستراتيجية عن ارتفاع عدد تقييمات الحافظة القطرية (CPEs). بلغ النطاق المشمول بتقييمات الحافظة القطرية 27 (CPE) في المائة منذ بدأها في عام ٢٠١٥. في عام ٢٠١٧ وحده تم إنجاز تسعة تقييمات اشتملت عليها الحافظة القطرية، مقارنة بإنجاز تقييمين في ٢٠١٦. ترجح هذه القفزة تأكيد المكاتب القطرية على التقييمات الاستراتيجية التي أثبتت

دورها الحيوي في تقديم أدلة مفيدة لتطوير الملاحظات الاستراتيجية الجديدة. يتيح النهج لحافظات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) مزيداً من الشمولية على المستوى القطري. ٣٢. إلا أن إجراء تقييمات المحافظة القطرية يتنوع بتنوع الأقاليم. سجل إقليم شرق وجنوب إفريقيا وإقليم أوروبا وإقليم وسط آسيا وإقليم غرب ووسط إفريقيا أعلى نسبة لإجراء تقييمات المحافظة القطرية. لم يجري إقليم آسيا ومنطقة المحيط الهادئ أي تقييمات من محافظة التقييمات القطرية حتى الآن. قد تعزى هذه التنوعات إلى عوامل عدة تتصل بتخصيص الميزانية وقدرة المكاتب، والإطار الزمني لدورات الملاحظة الاستراتيجية.

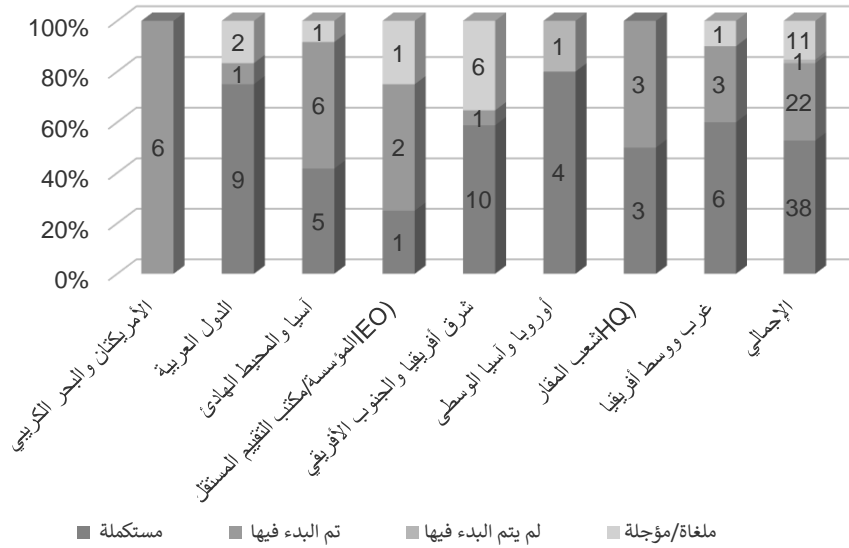
تنفيذ التقييمات المقررة

٣٣. تم إجراء ٧٢ تقييمًا من إجمالي التقييمات المخطط لها في ٢٠١٧ بواقع ٨٤ في المائة (مع استكمال ٥٣ في المائة وبقاء ٣١ في المائة قيد العمل). إلا أن ١٥ في المائة من التقييمات خضعت للتأجيل أو الإلغاء. ترتبط أسباب تأجيل التقييم إلى حد كبير بمد اتفاقات الملاحظات الاستراتيجية والبرنامج الاستراتيجي المبرم مع المتبرعين (٧٠ في المائة)، وشؤون تتصل بالقدرة الاستشارية (١٠ في المائة)، وبعض السياقات القطرية المعقدة (١٠ في المائة). حلت تقييمات مواضيعية إقليمية وتقييمات أخرى (١٠ في المائة) محل عدد قليل من التقييمات.

٣٤. للتعبير عن الأمر بعبارات إقليمية نشير إلى استكمال أعلى نسبة تقييمات في إقليم شرق وجنوب إفريقيا (٢٩ في المائة) والدول العربية (٢٦ في المائة). وتلى ذلك إقليم غرب ووسط إفريقيا (١٨ في المائة)، وإقليم آسيا ومنطقة المحيط الهادئ (١٥ في المائة)، وإقليم أوروبا ووسط آسيا (١٢ في المائة). بينما لم تجرى أي تقييمات في الأمريكتين ومنطقة البحر الكاريبي. وبينما يتضح التقدم على مدار الأعوام، تبرز الحاجة إلى التعامل مع بعض التحديات ذات الصلة بتخطيط التقييم، بما يشمل التركيز على اختيار التقييمات الأكثر استراتيجية وواقعية، ورفع القدرة والمساءلة لإدارة التقييمات المخطط لها وإنجازها في الزمن المطلوب.

الشكل ٣

معدل تنفيذ التقييم (٢٠١٧)



المصدر: النظام العالمي للإشراف على التقييم

مؤشر الأداء الرئيسي ٥: جودة تقارير التقييم

٣٥. بدأ مكتب التقييم المستقل (IEO) التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تقييم تجميعي خارجي لكافة التقييمات التي أشرفت عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في ٢٠١٧. يبين الفحص حدوث تحسن متعدد الأبعاد في جودة التقييمات. توضح نتائج الفحص أنه من بين ٣٨ تقرير تقييم، حصل ١٣ تقريرًا (٣٤ في المائة) على تصنيف جيد جدًا، بينما حصل ٢٣ تقريرًا (٦١ في المائة) على تقييم جيد، وحصل تقريران (٥ في المائة) على تقييم مرضي. لم يحصل أي تقرير على تقييم غير مرضي. يمثل ذلك نسبة تبلغ ٩٥ في المائة من اجتماع التقييم ويتجاوز معايير الجودة الموضوعية. سجلت أوروبا ووسط آسيا أعلى نسبة تقارير حاصلة على تقييم جيد جدًا. تعتبر فحوصات جودة التقييمات إحدى طرق التحقق من الالتزام بالمعايير المطلوبة.

الشكل ٤

جودة التقييمات (٢٠١٧)



المصدر: النظام العالمي لفحص وتحليل التقييمات

مؤشر الأداء الرئيسي ٦: معدل تقديم تقارير التقييم المستكملة على نظام GATE

٣٦. احتفظ مكتب التقييم المستقل (IEO) بسجل إلكتروني للتقييمات. أتيحت على المشاع ١٠٠ في المائة من التقييمات المستكملة عبر النظام شأنها في ذلك شأن النمط الملاحظ في الأعوام السابقة.

مؤشر الأداء الرئيسي ٧: رد الإدارة على التقارير المقدمة على نظام GATE

٣٧. في عام ٢٠١٧، تضمنت ١٠٠ في المائة من التقييمات المنجزة رد الإدارة بشأنها، وذلك وفق ما نصت عليه سياسة التقييمات، وهو ما يعد تحسناً جوهرياً مقارنة بالأعوام السابقة. تمكن ردود الإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) من الاستجابة لنتائج التقييم وتعكس كيفية التعامل مع التوصيات لتحقيق تحسن.

مؤشر الأداء الرئيسي ٨: تنفيذ رد الإدارة/إجراءات رئيسية، ٢٠١٧

٣٨. ألزمت التقارير البالغ عددها ٣٦ تقريراً والتي تم إنجازها في ٢٠١٦ هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) باتخاذ ٤١١ إجراءً إدارياً للتصدي. اعتباراً من شباط/فبراير ٢٠١٧، كانت ٨٦ في المائة من الإجراءات ما بين إجراءات مستكملة وإجراءات قيد التنفيذ/مستمرة (٣٦ في المائة للإجراءات المستكملة و ٥٠ في المائة للإجراءات قيد التنفيذ/المستمرة). بينما مازالت هناك أربعة عشر في المائة من الإجراءات المتفق عليها لم يتم البدء في تنفيذها، و ٧ في المائة للإجراءات المتأخر تنفيذها. تعكس هذه البيانات التزام الإدارة بالتعلم المؤسسي. مع ذلك واجه مكتب التقييم المستقل (IEO) تحديات في تلقي ردود الإدارة وتنفيذ التزاماتها تجاه توصيات التقييم في إطار زمني محدد. من المتوقع أن يؤدي توثيق الشراكة مع شعبة البرامج والمكاتب الإقليمية والتكامل الموحد لنظام GATE ونظام إدارة النتائج المؤسسية إلى التعامل مع هذه التحديات.

الشكل ٥

تنفيذ إجراءات رد الإدارة بشأن التقييم

لم يتم البدء فيها ■ تم البدء فيها ■ مستكملة ■

المصدر: نظام المساءلة عن استعمال التقييمات وتبعه على الصعيد العالمي.

مؤشر الأداء الرئيسي ٩: استخدام التقييم

٣٩. تم رصد ارتفاع ثابت في التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) باستخدام التقييم لتعزيز المساءلة وصناعة القرارات المستنيرة والتعلم الواعي. أوضحت التقارير السنوية للمكاتب تزايد استيعاب الإدارة تدريجياً للدروس والاستبصارات المستخلصة من التقييمات. في ٢٠١٧، أبلغ ٨٦ في المائة من المكاتب الميدانية عن استخدام التقييمات. في عديد من المجالات، حفزت الدروس المستفادة صناعة قرارات لتطوير مذكرات استراتيجية واتفاقيات

شراكة جديدة. إضافة إلى ذلك، استخدمت الاستبصارات والدروس المستخلصة من التقييمات لضمان مزيد من التركيز وتعميق الوجود البراجمي، وتعزيز قدرات الموظفين فيما يتصل بالإدارة المبنية على النتائج وما يتصل بذلك من شؤون، وتخطي فجوات المعلومات في النواحي الناشئة والنواحي الموسعة بالعمل الإنساني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، وتقوية الائتلافات والشبكات الحالية.

٤٠. من المتوقع حدوث مزيد من التحسن في سياق استراتيجية التقييم الشامل الجديدة ٢٠١٨-٢٠٢١ والتي عززت تيسير استخدام التقييمات بوصفها إحدى الركائز الأساسية لعمل وظيفة التقييم.

الشكل ٦ استخدام التقييمات (٢٠١٧)

المصدر: نظام إدارة النتائج.

المصدر: نظام إدارة النتائج.

رابعاً. نظام التقييم اللامركزي

٤١. على مدار الخطة الاستراتيجية السابقة (٢٠١٧-٢٠١٤) تم تحديد إجراءات مهمة لتعزيز مصداقية وظيفة التقييم اللامركزي وحيادها وجودتها. تم دمج أنظمة الرقابة وتطوير القدرات وضمان الجودة لتصبح جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات والبرمجة المؤسسية على المستوى الميداني. أسفر ذلك عن تقدم ملحوظ على صعيد مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية للتقييم والتي تشمل تعزيز التعلم المؤسسي.

ضمان جودة التقييمات اللامركزية ودعمها تقنياً

٤٢. شجع مكتب التقييم المستقل (IEO) التعاون عبر أجزاء المؤسسة المختلفة بغرض تحسين التعلم والمساءلة كثمرة لوظيفة التقييم الفعالة. في ٢٠١٧، شارك مكتب التقييم المستقل (IEO) في إدارة تسعة من تقييمات الحافظة القطرية، وأدار أربعة تقييمات إقليمية، وقدم الدعم التقني وضمان الجودة لـ ٢١ تقييمًا لامركزي. كما قدم مكتب التقييم المستقل (IEO) دعمًا تقنيًا ممنهجًا لثلاث تقييمات أجريت بقيادة المقار (HQ)

نظم تحسين جودة التقييمات اللامركزية ومصداقيتها واستخدامها

٤٣. رغبة في الحفاظ على التقدم المحرز في الأعوام السابقة استخدم مكتب التقييم المستقل (IEO) النظام العالمي لمراقبة تقارير التقييم (GEOS) لتتبع تقدم مؤشرات الأداء الرئيسي للتقييم دورياً وإحاطة المديرين بها. استمر التعامل مع نظام GATE كسجل إلكتروني لتقارير التقييم وأداة حيوية لتتبع تقدم ردود الإدارة بشأن توصيات التقييم عبر هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). في ٢٠١٧، تم تعزيز النظام بوظائف جديدة لدعم سهولة الاستخدام.

٤٤. قدم النظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات (GERAAS) فحصاً مستقلاً خارجياً لكافة تقارير التقييم المؤسسي واللامركزي. ومرت كافة التقارير المستكملة في ٢٠١٧ والبالغ عددها ٣٨ تقريراً بمرحلة تقييم الجودة. أرسلت تعقيبات للمكاتب المعنية وتم إعداد تقرير تقييم تجميعي. أعلنت المكاتب الحاصلة على تصنيف جيد جداً، وتم رفع التقارير ونشرها على مستوى المؤسسة. كما احتفظ مكتب التقييم المستقل (IEO) بقاعدة بيانات المستشارين والتي تتيح التعرف على المستشارين الجنسانيين والخبرة التقييمية.

٤٥. في ٢٠١٧، طور مكتب التقييم المستقل (IEO) خطة شاملة للتقييم تجمع بين التقييمات المؤسسية والتقييمات اللامركزية. عززت الخطة الاتساق والتضافر في أثناء إعداد المعلومات لتحسين الفعالية المؤسسية. أصبح الآن دعم التخطيط الاستراتيجي للأنشطة التقييمية في أثناء تعزيز الأطر الزمنية والتغطية المواضيعية والجغرافية الكافية للتقييمات عبر عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) جزءاً لا يتجزأ من جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women).

تطوير قدرات التقييم الداخلي وبرنامج إضفاء الطابع المهني على التقييم

٤٦. بالتعرف على الاحتياجات الحالية والنهج المرحلي اللازمين لبناء القدرات الداخلية، باشر مكتب التقييم المستقل (IEO) مجموعة متنوعة من الطرق عن طريق تدريبات التقييم وتوفير المواد التوجيهية والدعم الفني المستمر لوظيفة التقييم اللامركزي.

٤٧. استمرت مبادرة إضفاء الطابع المهني لتعزيز وظيفة التقييم في جذب كل من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) والأطراف الخارجية المعنية للمشاركة في دورة التعلم الإلكتروني بعنوان "كيف تدير تقييمًا يراعي المنظور الجنساني". تضم ستة وثلاثين في المائة من مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) منسّقاً واحداً على الأقل للرصد والتقييم حاصلًا على شهادة إتمام الدورة؛ وهو ما يمثل تحسناً يقدر بـ ٨ في المائة عن العام الماضي. يمكن الاطلاع على دورة التعلم الإلكتروني عبر الإنترنت والتي انضم لها ٢,٠٧٨ شخصاً بزيادة تقدر بنحو ٩٠٠ شخص منذ ٢٠١٦. خمسة وثمانون في المائة من الأشخاص الذين أتموا الدورة رأوا أنه بوسعهم تضمين عملهم منظوراً جنسائياً. كما تضمنت مبادرة إضفاء الطابع المهني أيضاً

العمل مع موارد بشرية لعكس كفاءات ومسؤوليات التقييم المراعي للمنظور الجنساني في التُّبذ الوصفية للوظائف ذات الصلة والتي يشتمل عليها معجم الوظائف المدشن حديثًا.

٤٨. كما عقد مكتب التقييم المستقل (IEO) في ٢٠١٧ أحداثًا تعليمية أشرف عليها متخصصو التقييم الإقليميون بالمكتب وغطت مئات من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). على المستوى اللامركزي، تم تقديم تدريبًا مباشرًا ومساعدة تقنية شمالًا مراجعة للشروط المرجعية للتقييم والتقارير ومراقبة وتقييم الخطط وإمكانية تقييم الملاحظات الاستراتيجية وتسهيل استخدام الأدلة التقييمية. نتيجة التغير المتكرر في منسقي الرصد والتقييم، تبرز الحاجة إلى إجراء تدخلات محددة ومستمرة تتصل بتطوير القدرات. ويستلزم ذلك من هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) توفير مزيد من الجهود والموارد الإضافية.

٤٩. كما استمر تمثيل مكتب التقييم المستقل (IEO) في دورات استعراض الأقران الخاصة بالمذكرات الاستراتيجية الجديدة بقيادة المكاتب الإقليمية والمقار. احتفظت هذه المنصة بقيمتها لضمان إعداد خطط التقييم محددة التكاليف وإمكانية تقييم البرامج والإدماج المنهجي للدروس في برامج جديدة.

خامسًا. الاتصال الهادف إلى تيسير استخدام التقييم

تنفيذ استراتيجية الاتصال

٥٠. ظلت إدارة المعارف والاتصالات بؤرة تركيز أساسية لنشاط مكتب التقييم المستقل (IEO) في ٢٠١٧. وقد طور مكتب التقييم المستقل (IEO) استراتيجية الاتصالات واستخدام التقييم وقاس تعميمها على الجمهور ذي الصلة عبر قنوات الاتصالات المختلفة. أعد المكتب حزمة اتصالات مصغرة لكل تقييم مؤسسي يتضمن تقرير تقييم وإحاطة ومجلة وإعلانات وحلقات دراسية شبكية وعرض للمجلس التنفيذي ووسائل التواصل الاجتماعي.

٥١. واصل مكتب التقييم المستقل (IEO) إصدار مجلة *Transform*، وهي مجلة تعنى بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني. تُظهر بيانات تفاعل القراء عبر الإنترنت أنه يتم الاطلاع ٢,٠٠٠ مرة في المتوسط على كل عدد من الأعداد الصادرة لمجلة *Transform* سنويًا، وهو ما يتجاوز بكثير عدد مرات الاطلاع على تقارير التقييم ذاتها (٤٠٠ مرة). في ٢٠١٧، صدرت ثلاثة أعداد من مجلة *Transform*: (١) البنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، (٢) الشراكات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، (٣) التحليل التجميعي الرابع للتقييمات اللامركزية التي تشرف عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في ٢٠١٦.

الاتصال الابتكاري وإدارة المعارف

٥٢. لتحويل مكتب التقييم المستقل (IEO) إلى "مركز معرفي" لإصدار تقييمات تراعي المنظور الجنساني، خضعت أنظمة إدارة المعارف وأنشطة الاتصال الأخرى إلى مزيد من التطوير والاستخدام في ٢٠١٧. كما خضع نظام GATE للتحديث من أجل توفير دعم مناسب زمنيًا للموظفين على نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). تماشيًا مع الوجود المتزايد لمكتب التقييم المستقل (IEO) على شبكة الإنترنت، أعيد تنظيم الشبكة الداخلية (الإنترنت) والموقع الإلكتروني للمكتب مع تحسين خاصية البحث بهما. في ٢٠١٧، بلغت معدلات زوار الموقع الإلكتروني ٦٧,٢ في المائة مقارنة بـ ٤٦,٥ في المائة عام ٢٠١٥، وهو ما يعبر عن زيادة تفاعل الجمهور مع محتوى الموقع الإلكتروني للتقييم.

٥٣. حقق مكتب التقييم المستقل (IEO) أقصى استفادة من المشاركة في المؤتمرات والحلقات الدراسية الشبكية لإدماج قاعدة عريضة من الجمهور الخارجي في تغطية مسائل التواصل الاجتماعي المباشرة. غالبًا ما كان يتم التقاط رسائل وسائل التواصل الاجتماعي من جانب حسابات ذات قاعدة مشاركة عريضة، مثل حساب مقر (HQ) هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) لتتسع إمكانية وصولها إلى ما يتجاوز جمهور مكتب التقييم المستقل (IEO). ظل الموقع الإلكتروني لبوابة تقييم المساواة بين الجنسين موردًا رئيسيًا للتعرف على ما من شأنه أن يخدم المساواة بين الجنسين وما من شأنه أن يكون ضدها.

٥٤. اتبعت الأقاليم بالمثل توجهًا منهجيًا لتحقيق الاستفادة الأمثل من الدليل التقييمي وتوفير إمكانية أفضل للوصول إليه. على سبيل المثال، أحرز المكتب الإقليمي للدول العربية تقدمًا في تأسيس صفحة شير بوينت (SharePoint) للتقييم الإقليمي لإدماج موارد التقييم ورفع الاستفادة من التقييم. أصدر المكتب الإقليمي لآسيا ومنطقة المحيط الهادئ تقريرًا تحليليًا تجميعيًا شاملًا يلتقط استبصارات من تقارير التقييم. إضافة إلى ذلك، أنتجت الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي، وإقليم شرق وجنوب إفريقيا، وإقليم أوروبا ووسط آسيا، وإقليم غرب ووسط إفريقيا سلسلة من المنتجات المعرفية والإحاطات التجميعية الخاصة بكل إقليم على حدة ومجموعة من الفيديوهات ذات الصلة.

٥٥. شارك مكتب التقييم المستقل (IEO) وشعبة تنسيق الأمم المتحدة في دعم مشروع تأييد الإدارة المعرفية لأهداف التنمية المستدامة (SDG) لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). يهدف المشروع إلى تحفيز كافة المعارف ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة (SDGs) عبر مكونين: (١) منصة يكون للتقييم فيها لسان مخصص لعرض موارد مكتب التقييم المستقل (IEO) ومنتجاته ذات الصلة بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني وأهداف التنمية المستدامة (SDGs)، و(٢) جماعة ممارسين ترسل تحديثات شهرية للأعضاء بالأخبار والموارد ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة (SDGs) في المناطق المتنوعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بما تشمله من مقر (HQ) وميادين.

سادساً – تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على نطاق الأمم المتحدة

٥٦. في ٢٠١٧، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) دعمها لتنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة عبر الإجراءات الآتية: (١) الارتباط بفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG)، (٢) تتبع مؤشر الأداء الرئيسي لتقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)، (٣) المشاركة في شبكات العمل ومجموعات التقييم الإقليمية فيما بين الوكالات والتنسيق معها.

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

٥٧. احتفظت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بدورها في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) عن طريق تعزيز إدماج أبعاد المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في التقييم والمساهمة في الأهداف الاستراتيجية للفريق من خلال المشاركة مع فرق العمل. في ٢٠١٧، شارك مكتب التقييم المستقل (IEO) مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) في عقد الاستعراضات المهنية للأقران بوظيفة التقييم في منظمات الأمم المتحدة وفرق العمل المعنية بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين ودفع بإدماج الأبعاد الجنسانية في أنظمة التقييم. خلال الاجتماع العام السنوي وتبادل ممارسات التقييم لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) في عام ٢٠١٧، لعب مكتب التقييم المستقل (IEO) دورًا رائدًا في تنظيم الاجتماع والتأكد من إدماج المنظور الجنساني عبر مداورات وورش عمل عدة. كما تعاون مكتب التقييم المستقل (IEO) مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) وساهم في المناقشات ذات الصلة بـ "التقييم على مستوى المنظومة الداعم لإصلاح الأمم المتحدة والهادف إلى الوصول إلى مساءلة جماعية وتعلم جماعي".

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

المرأة

٥٨. في عام ٢٠١٧، قدم مكتب التقييم المستقل (IEO) دعمه لهيئات الأمم المتحدة عن طريق مشاركة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) في قيادة فرق العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. أنتجت فرق العمل تحت قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-

(Women) ما يلي: (١) نبذة تجميعية تتناول اتجاهات الإبلاغ عبر هيئات الأمم المتحدة، (٢) مذكرة تقنية مراجعة بشأن مؤشر الأداء الرئيسي لتقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) تتماشى مع الجيل التالي من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) (2.0)، (٣) توجيه بشأن تقييم مراعاة المنظور الجنساني المؤسسي. بالنظر إلى أن إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) 2.0 يستلزم الإبلاغ عن نتائج مراعاة المنظور الجنساني والمساواة بين الجنسين، يعتبر هذا التوجيه بمثابة مورد لهيئات الأمم المتحدة الراغبة في إجراء تقييم لمراعاة المنظور الجنساني على المستويين المؤسسي والدراجمي.

٥٩. أحرزت الهيئات التي أبلغت عن مؤشر الأداء الرئيسي لتقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP EPI) تقدماً جيداً في إدماج تقييم المساواة بين الجنسين. ارتفعت النتائج الكلية وسعت مزيد من الهيئات إلى انتهاج مناهج خارجية لفحصها. من بين ٤٢ هيئة أبلغت عن استخدام مؤشر التقييم في ٢٠١٧، أبلغت نسبة ٢٦ في المائة عن أنها "تجاوزت الاحتياجات"، بينما أبلغت ٥٠ في المائة منها عن أنها "لبت الاحتياجات"، و ٢٤ في المائة منها عن أنها "تقترب من تلبية الاحتياجات". وصل نحو ثلاثة أرباع مستخدمي سجل الأداء (٣٣/٢٤) إلى هذا المعيار للتقييم الذي يراعي المنظور الجنساني. للمرة الأولى لم تبلغ أي هيئة عن عدم الوفاء بأي احتياجات.

٦٠. أشار التقييم التجميعي لعام ٢٠١٧ والذي يضم التقييمات التي أدارتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) إلى زيادة ملحوظة في أداء مؤشر الأداء الرئيسي لتقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ((UN-SWAP EPI)، وهو أعلى أداء مسجل لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) منذ بدء تتبع هذا المؤشر (٤, ١٠) من الحد الأقصى البالغ (١٢). يعني ذلك أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) أوفت بالموعد النهائي للوصول إلى معايير مؤشر الأداء الرئيسي لتقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP EPI). أسهم التحول نحو تقييمات أكثر استراتيجية ودعم اتساق ضمان الجودة على يد متخصصي التقييم الإقليميين والتدقيق الصارم لتعيين المستشارين والمبادرات المستمرة لبناء القدرات في إحداث التغيير الإيجابي.

٦١. لا تزال هناك حاجة لبعض التعزيزات في الطرق وترتيب أولويات التوصيات من أجل تجاوز مؤشر الأداء الرئيسي لتقييم خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP EPI). يمكن أن تسفر المعالجة الممنهجة لهذه الثغرات واستمرار الزخم إلى ضمان تجاوز التقييمات المستقبلية المعايير الجديدة لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) (2.0).

ج.

دعم التقييمات المشتركة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

٦٢. واصل مكتب التقييم المستقل (IEO) من خلال متخصصي التقييم الإقليميين دوره كعضو نشط في شبكات ومنصات التقييم الإقليمية للأمم المتحدة لتعزيز التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

٦٣. رغبة في تعزيز الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة، دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) إدماج المساواة بين الجنسين عبر أعمال التقييم بين وكالات الأمم المتحدة، والتي تشمل البرامج المشتركة وتقييمات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF). قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، داخل إطار عمل مجموعات التقييم الإقليمية، دعمًا تقنيًا واستشاريًا لـ ١٢ تقييمًا لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (UNDAF) وساعدت في إدارة أربعة تقييمات مشتركة.

سابعاً - تعزيز الشراكة من أجل تقييم قدرات التقييم الوطنية وتطويرها لخدمة أهداف التنمية المستدامة (SDGs)

أ. تعزيز قدرات التقييم المراعي للمنظور الجنساني في إطار عمل أهداف التنمية المستدامة (SDGs)

٦٤. واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) عملها في دعم التقييمات المراعية للمنظور الجنساني في سياق أهداف التنمية المستدامة (SDGs). تم الارتقاء بالجهود المستمرة لتحسين قدرات التقييم الوطنية عبر التدريب وإنتاج المعارف وتبادلها.

٦٥. على مدار عام ٢٠١٧ واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) دعمها لقدرات التقييم الوطني والإقليمي المراعي للمنظور الجنساني. خاصة أنها شاركت في قيادة (EvalGender+)، وهي شراكة عالمية تجمع جهات متعددة وتهدف إلى بناء المعارف والقدرات ذات الصلة بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني داخل إطار جدول عمل عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة. كجزء من حملة (EvalGender+) للوصول إلى كتلة حرجة من المقيمين، وسعت (EvalGender+) جماعة الممارسين. في عام ٢٠١٧، اتسعت قاعدة العضوية لتضم 3,123. عملت شبكة العمل كمنصة رئيسية لتبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة ذات الصلة بالموضوعات المرتبطة بالنوع والتقييم.

٦٦. في المؤتمر الخامس المعني بقدرات التقييم الوطنية (NEC) الذي نظمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وشركاء آخرون في اسطنبول، عمل مكتب التقييم المستقل (IEO) كمتحدث

للدورة المعنية بـ "عدم ترك أي أحد خلف الركب: من الالتزامات العالمية إلى الخبرات الوطنية لوضع إطار عمل لتقييم أهداف التنمية المستدامة (SDGs)". كما تم تنظيم مؤتمر تدريبي سابق عني بـ "تقييم أهداف التنمية المستدامة (SDGs) من خلال تقييمات تركز على العدالة وتراعي المنظور الجنساني". حققت الدورتان نجاحًا في تقديم توجيه بشأن إدماج نهج المساواة بين الجنسين في أنظمة التقييم الوطنية وتعزيز الاستفادة من التقييمات المراعية للمنظور الجنساني للتعريف بالمراجعات الوطنية لأهداف التنمية المستدامة (SDGs).

٦٧. قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تدريبًا على "تقييم أهداف التنمية المستدامة (SDGs) من خلال مناظير تركز على العدالة وتراعي المنظور الجنساني" في المؤتمر الإفريقي لرابطة التقييم المنعقد في ٢٠١٧ والذي ضم ٦٨٧ مشاركًا من ٧١ دولة. حققت سلسلة التقييمات المرتكزة على العدالة والمراعية للمنظور الجنساني ثاني أعلى رقم من حيث الأوراق والأفرقة والمصنقات وورش العمل المقبولة أثناء المؤتمر. ساهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بالمثل في المؤتمر السادس لشبكة المقيمين بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا في دعم تبادل المعارف ذات الصلة بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني عبر الأقاليم في إطار عمل أهداف التنمية المستدامة (SDGs).

٦٨. لدفع العمل العالمي والوطني ذي الصلة بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني وتقييم أهداف التنمية المستدامة (SDGs) من منظور جنساني، لعبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) دورًا رئيسيًا في الملتقى العالمي الثالث للتقييم في بيشكيك، قيرغيزستان والرابطة الدولية لتقييم التنمية ومؤتمر أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي لشبكة عمل المراقبة والتقييم والتنظيم في المكسيك. في غرب إفريقيا دعمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) إنشاء مجموعة عمل رابطة التقييم السنغالية المعنية بالتقييم المرتكز على العدالة والمراعي للمنظور الجنساني. كما قدمت سلسلة من ورش العمل على سبيل الاستجابة لتزايد الطلب على قدرات التقييم المراعي للمنظور الجنساني.

٦٩. جمعت المؤتمرات والدورات التدريبية ما يربو على ألف مشارك وحكومة ممثلة ومنظمة تطوعية للمقيمين والباحثين والأكاديميين والمفوضين بالتقييم وممارسي التقييم المحترفين لتبادل نهج وخبرات التقييم.

دعم أنظمة الرصد والتقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني في دول مختارة

٧٠. في إطار جدول عمل 2030 وتحت مظلة الشراكة، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) المشورة التقنية وبناء القدرات المستهدفة فيما يتصل بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني من أجل دعم المساءلة في الوفاء بالالتزامات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs).

٧١. في أثناء عام ٢٠١٧ تبع مكتب التقييم المستقل (IEO) التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) نهجًا ثنائي المسار لدعم الرصد والتقييم وبناء الشراكات مع الحكومات الوطنية والوكالات الدولية في أمريكا اللاتينية والدول العربية وإفريقيا. دعم مكتب التقييم المستقل (IEO) تصميم وتنفيذ تقييم السياسة الجنسانية الوطنية في كوستاريكا، وتقييم الخطة الوطنية الجنسانية مع وزارة المرأة في الجمهورية الدومينيكية، وتطوير نظام المؤشرات الجنسانية مع حكومة بوينس آيرس.

٧٢. في الدول العربية، دشنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) دراسات حالة تعنى بالسياسات والأنظمة الوطنية للتقييم في مصر ولبنان والمغرب وتونس. عبر توثيق ما هو محقق والتعرف على المعززات الرئيسية لتأسيس نظام رصد وتقييم يراعي المنظور الجنساني تضع هذه الدراسات أساسًا للعمل المستقبلي على قدرات التقييم الوطني. أتاحت هذه الإمكانيات عبر التعاون والشراكات الموسعة مع وكالات الأمم المتحدة وهيئاتها الإقليمية الأخرى، بما في ذلك شبكة التقييم بين الوكالات للدول العربية وفريق دعم الأقران الإقليمي بين الوكالات. عززت المشاورات بين الجهات المعنية على المستوى الوطني الملكية الوطنية للعمل المحتمل الحالي والمستقبلي. دعم مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في زمبابوي تطوير الحكومة مبادئ توجيهية للرصد والتقييم تراعي المنظور الجنساني من شأنها أن تفعل السياسة الوطنية للرصد والتقييم.

٧٣. في عام ٢٠١٧، تُرجم توجيه تقييم أهداف التنمية المستدامة (SDGs) مع منازير "عدم ترك أي أحد خلف الركب" لأربع لغات (العربية والفرنسية والروسية والإسبانية).

ثامناً - برنامج عمل خدمة التقييم المستقل لعام ٢٠١٨

٧٤. سيكون عام ٢٠١٨ العام الأول في تنفيذ استراتيجية التقييم المطورة حديثاً ٢٠١٨-٢٠٢١ لخدمة التقييم المستقل (IES) (IES) وخطة التقييم المؤسسي ٢٠١٨-٢٠٢١. تحدد مناطق النتائج الرئيسية الخمس الآتية برنامج عمل خدمة التقييم المستقل (IES) مع التركيز على إصلاح الأمم المتحدة ومساهمة أهداف التنمية المستدامة (SDGs).

أ. تطبيق التقييمات المؤسسية الفعالة

٧٥. في ٢٠١٨، تقدم خدمة التقييم المستقل (IES) للمجلس التنفيذي نتائج تقييمين مؤسسيين بشأن: (١) قيادة المرأة ومشاركتها السياسية، (٢) تحليل تجمعي للتقييمات المؤسسية واللامركزية التي أشرفت عليها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في ٢٠١٧. تجري خدمة التقييم المستقل (IES) تقييمًا للحكومة والتخطيط الوطني ويرفع للمجلس التنفيذي في ٢٠١٩. كما تدشن تقييمًا مؤسسيًا مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في الاستجابة الإنسانية ومراجعة لخطة التقييم بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). لتحديد مدى سهولة وموثوقية قياس التقدم نحو أهداف الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١ لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تجري خدمة التقييم المستقل (IES) فحصًا لإمكانية تقييم الخطة الاستراتيجية الحالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). إضافة إلى ذلك، تواصل خدمة التقييم المستقل (IES) استكشاف منهجيات التقييم المبتكرة والمراعية للمنظور الجنساني وتطويرها. كما تتعاون خدمة التقييم المستقل (IES) مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وصندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF) ووكالات الأمم المتحدة الأخرى لتقديم تقييم مشترك للفصل المشترك من الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١.

ب. تطبيق نظم فعالة للتقييم اللامركزي

٧٦. تعزز خدمة التقييم المستقل (IES) أنظمتها وممارساتها اللامركزية عن طريق إدارة تقييمات الحافظة الإقليمية والقطرية وتطبيق البرنامج المعني بإضفاء الطابع المهني. ويحظى مدير التقييم بفرصة التأكيد على الإرشاد الموجه إليهم. إضافة إلى ذلك، تتولى خدمة التقييم المستقل (IES) تحديث استراتيجيات التقييم الإقليمي وتواصل الإشراف على آليات ضمان جودة التقييمات اللامركزية وتوفير الدعم التقني لها. تشمل هذه الآليات النظام العالمي لمراقبة التقييم والنظام العالمي لفحص وتحليل تقارير التقييمات وقائمة المقيمين المعنيين بمراعاة المنظور الجنساني.

ج. ترقية تنسيق التقييم المراعي للمنظور الجنساني بالأمم المتحدة

٧٧. ستواصل خدمة التقييم المستقل (IES) قيادة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) والمشاركة الفاعلة في الفرق الإقليمية المعنية بالتقييم والتابعة للأمم المتحدة. ستشارك خدمة التقييم المستقل (IES) في فرق عمل الأمم المتحدة المعنية بالتقييم (UNEG) لضمان تعميم المساواة بين الجنسين عبر عمل التقييم بين الوكالات. يشمل ذلك مساعدة هيئات الأمم المتحدة على مؤشر أداء التقييم لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) من خلال التوجيه التقني والتدريب وتيسير التبادل

بين هيئات الأمم المتحدة. فيما يتصل بإعادة تنظيم نظام تطوير الأمم المتحدة، تشارك خدمة التقييم المستقل (IES) فرق عمل الأمم المتحدة المعنية بالتقييم (UNEG) لتحسين دعم آلية التقييم التصورية على مستوى المنظومة والتي اقترحتها الأمين العام.

د. تعزيز قدرات التقييم الوطنية لنظم التقييم المراعية للمنظور الجنساني

٧٨. تواصل خدمة التقييم المستقل (IES) العمل ضمن شراكات لتحقيق الاستفادة القصوى من تعزيز دعم تقييم أهداف التنمية المستدامة (SDGs) المراعي للمنظور الجنساني. تدعم خدمة التقييم المستقل (IES) تطوير القدرات الوطنية للتقييم المراعي للمنظور الجنساني والاستفادة الاستراتيجية من دور هذا التقييم في القيادة المشتركة لـ (EvalGender+) من أجل حماية أنظمة التقييم الوطنية المراعية للمنظور الجنساني. علاوة على ذلك، تقدم خدمة التقييم المستقل (IES) مساعدة تقنية في إجراء التقييمات المراعية للمنظور الجنساني على المستويين الإقليمي والوطني.

هـ. تعزيز استخدام التقييم المراعي للمنظور الجنساني

٧٩. مع "استخدام التقييم" كنتيجة رئيسية منفصلة جديدة، تعمق خدمة التقييم المستقل (IES) مشاركتها مع الجهات المعنية الرئيسية الداخلية والخارجية في التركيز على تقييمات تعزز ملكية التوصيات وتستوعب الدروس وتسجيل توقيتها ومتابعتها. تستثمر خدمة التقييم المستقل (IES) في تبادل المعارف الجوهرية عبر شراكات المعرفة والتعلم، بما يشمل إطلاق سلسلة توجيهية جديدة لدعم احتياجات التعلم.

و. الميزانية المعتمدة لبرنامج عمل خدمة التقييم المستقل لعام ٢٠١٨

٨٠. يبلغ إجمالي ميزانية خدمة التقييم المستقل (IES) في عام ٢٠١٨ مبلغ 3,980,078 دولارًا أمريكيًا. تتألف الميزانية من فئتين تمويليتين: الميزانية المؤسسية وقابلية البرجة.

٨١. تغطي الميزانية المؤسسية البالغة 2,817,937 دولارًا أمريكيًا رواتب ١١ موظفًا: مدير واحد واثنين من موظفي دعم خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية الجديدة. كما تغطي أيضًا الأنشطة الرئيسية لخطة العمل: دراسات تقييمية لعقود الشركات في ٢٠١٨، والتكاليف التشغيلية للمكتب، وأنظمة الدعم اللامركزي، ودعم تنسيق الأمم المتحدة للتقييم المراعي للمنظور الجنساني، وتطوير قدرات التقييم المراعي للمنظور الجنساني على المستوى الوطني. إضافة إلى الميزانية المؤسسية، تمت تغطية رواتب خمسة من متخصصي التقييم الإقليميين عبر الموارد الرئيسية بمبلغ 1,162,141 دولارًا أمريكيًا.

التقييمات المستكملة خلال عام ٢٠١٧

المنطقة	المكتب/القسم	عنوان التقييم	تصنيف الجودة
غرب ووسط أفريقيا	الكاميرون	تعميم المنظور الجنساني في الاستجابة الإنسانية	جيد
	الكاميرون	تقييم الحوافظ القطرية	جيد
	ديفوار	تقييم الحوافظ القطرية	جيد
	ديفوار	ترقب وحماية النساء والفتيات الصغيرات من التعرض للإرهاب من خلال تمكينهم وعبر التعويل على الحوار المجتمعي والتعليم في الجزء الشمالي من كوتديفوار	جيد
	جمهورية الكونغو الديمقراطية	تقييم الحوافظ القطرية	جيد جداً
	المكتب الإقليمي لإفريقيا الغربية والوسطى (السنغال)	العمل الإنساني المعني بالنوع الاجتماعي ومساعدات النساء والفتيات المتأثرات بالإرهاب في بوكو حرام في منطقة ديفا - النيجر	جيد
شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي	أثيوبيا	البرنامج المشترك للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	جيد
	كينيا	تقييم المحافظة القطرية النصفية	جيد
		مشاركة المرأة في منع العنف المتطرف ومكافحته	جيد
		إدماج النوع في عمليات دعم السلام	جيد
	ملاوي	الحوكمة القائمة على نوع الجنس	جيد
		تقييم الحوافظ القطرية	جيد جداً
	المكتب الإقليمي لشرق وجنوب إفريقيا (كينيا)	التقييم الإقليمي لمبادرات تطوير القدرات أثناء فترة الملاحظة الاستراتيجية	جيد
	السودان	تقييم الحوافظ القطرية	جيد جداً
	الاتحادية	مشروع (Wanawake-Wanaweza) لقيادة المرأة ومشاركتها السياسية.	مرض
	رواندا	الارتقاء بنموذج المركز الجامع (ISANGE)	مرض

جيد	تعزيز جهود التشريع الوطني للعنف المنزلي والارتقاء بالنموذج متعدد القطاعات في الصين	الصين	آسيا والمحيط الهادئ
جيد	المساواة من أجل التقدم ومشروع ازرع معرفة تحصد قوة (Plant Knowledge, Grow Strong)	بابوا غينيا الجديدة	
جيد	التعزيز المؤسسي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	تيمور ليشتي	
جيد جداً	تعزيز قدرات المرأة للحد من الكوارث ومواكبة التغير في المناخ	فيتنام	
جيد	القضاء على العنف ضد المرأة	أفغانستان	
جيد جداً	تعزيز الأمن الغذائي للمرأة الريفية	الأردن	الدول العربية
جيد جداً	التقييم المواضيعي للعمل الإنساني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدول العربية	المكتب الإقليمي للدول العربية (مصر)	
جيد	المشروع الإقليمي للتمكين الاقتصادي للمرأة السورية	فلسطين	
جيد	مركز جامع للبرنامج المشترك للتنمية المستدامة		
جيد جداً	تقييم الحوافظ القطرية		
جيد	تقييم درجة إدماج المنظور الجنساني في خطط التطوير المجتمعي	المغرب	
جيد	مشروع "Appui aux Femmes Semencières pour un Développement Egalitaire, Solidaire et Durable au Maroc"		
جيد	تأمين الحقوق وتحسين سبل العيش في ظل برنامج المرأة	مصر (المكتب القطري)	
جيد جداً	تقييم مواضيعي لمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في قيادة المرأة ومشاركتها السياسية		
جيد جداً	مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في إقليم أوروبا ووسط آسيا	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى (تركيا)	أوروبا وآسيا الوسطى
جيد جداً	تقييم الحوافظ القطرية	قيرغيزستان	
جيد جداً	تعزيز التمثيل السياسي للمرأة من خلال تحسين القدرات وتعزيز الدعم	مولدوفا	
جيد	تقييم الحوافظ القطرية	مولدوفا	
جيد جداً	الشراكات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) والمعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	مكتب التقييم المستقل	المؤسسة

منع ومواجهة العنف ضد النساء والفتيات في ألبانيا والمكسيك وتيمور ليشتي	شعب المقار قسم السياسة (HQ)
التمكين الاقتصادي للمرأة وإدماج المرأة في سلسلة القيمة لشركة كوكا كولا في البرازيل ومصر وجنوب إفريقيا	
تعزيز وحماية العمالات المهاجرات وحقوق الإنسان دمج آليات حقوق الإنسان العالمية والوطنية من أجل تعزيز المساءلة	شعبة البرامج

التقييم داخل الصناديق التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)

أ. صندوق الأمم المتحدة الاستئماني

٨٢. أسست الجمعية العامة صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF) في ١٩٩٦ (بموجب القرار رقم ١٦٦/٥٠) وأدارته هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-Women) نيابة عن منظومة الأمم المتحدة. في ٢٠١٧، أدار الصندوق الاستئماني ١٢٠ مشروعاً يهدف إلى منع ومواجهة العنف ضد النساء والفتيات في ٨٠ دولة وإقليمًا.

٨٣. في ٢٠١٧، خضع واحد وعشرون مشروعاً من مشاريع صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF) المنفذة بمنح لتقييم خارجي بتكلفة بلغت نحو ٢٣١،٢٨١ دولاراً أمريكياً. اعتمدت ميزانيات التقييمات الخارجية النهائية على المنح المقدمة. تشرف المنظمات المستفيدة من المنح على تخطيط التقييم إلى جانب ضمان الجودة، بينما يضطلع صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF) بالرقابة. هناك اختصاصي رصد وتقييم واحد فقط في صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لتقديم الدعم التقني للمستفيدين من المنح في إعداد تقييمات مشاريعهم وإدارتها. وبنسبة ٩١ بالمائة (٢١) تقيماً من أصل الـ ٢٣ تقيماً مخطط له)، يكون معدل إنجاز الجهات المستفيدة من منح صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF) للتقييم المخطط له مرتفعاً. حيث لم يتبق سوى تقييمين لم يكتملا على النحو المخطط له بسبب المشكلات البرمجية والتحديات السياسية والمؤسسية.

٨٤. في عام ٢٠١٧، تتبع صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF) ونفذ توصيات التقييم الأخير والتحليل الشامل المستقل الذي أجرى في عام ٢٠١٦ لتقييمات مشروع صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF). وكان ذلك يرمي إلى تحسين ممارسات التقييم وضمان إنتاج تقييمات عالية الجودة توفر أدلة على إنهاء العنف ضد النساء. ولضمان جودة وموثوقية الأدلة التقييمية، وضع صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF) إجراءات صارمة لمراجعة جودة اختصاصات التقييم والتقارير المبدئية ومشاريع التقارير والتحقق منها وزيادة الميزانية المخصصة لتقييمات الجهات المستفيدة من المنح. تم تلخيص ثلاثة وعشرين تقيماً من تقييمات المشروعات ذات الجودة العالية لنشرها على موقعه الإلكتروني تحت محور الأدلة.

٨٥. على غرار السنوات السابقة، عقد صندوق الأمم المتحدة الاستئماني (UNTF)، لتعزيز قدرات الجهات المستفيدة من المنح والممولة حديثاً في مجالات البرمجة والرصد والتقييم المستند إلى الأدلة، ورشة عمل لتنمية القدرات على مدار أربعة أيام حيث حضرها ١٨ مشتركاً من تسع منظمات غير حكومية صغيرة في نيويورك. ركزت ورشة العمل على توجيه

المستفيدين من المنح إلى تخطيط مشاريعهم ومتابعتها وتقييمها بناء على النتائج كما تضمنت ورشة العمل دورات تدريبية للمشاركين حول كيفية إجراء تصميم للتقييم والإعداد لتقييمات المشروع.

ب. صندوق المساواة بين الجنسين

٨٦. تم إنشاء صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) في عام ٢٠٠٩، وهو آلية عالمية رائدة استحدثتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) لتقديم المنح وصندوق متعدد المانحين مخصص لبرامج منظمات المجتمع المدني التي تقودها النساء فيما يتعلق بتمكين المرأة سياسياً واقتصادياً. يعزز صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) قدرات منظمات المجتمع المدني ويدعمها ويقويها. تضطلع منظمات المجتمع المدني (CSOs) بمسؤولية تنفيذ برامج عالية الأثر وبرامج لأصحاب المصلحة المتعددين والتي تترجم الالتزامات المتعلقة بالقانون والسياسات إلى خدمات ملموسة للنساء والفتيات والرجال والفتيان في جميع أنحاء العالم لا سيما في المجتمعات الأكثر إهمالاً وتهميشاً.

٨٧. في عام ٢٠١٧، أصدر صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تعليماته بإجراء أول تقييم مستقل له لتقييم جدوى إنفاق مبلغ قدره ٦٤ مليون دولار تم استثماره في تسريع تنفيذ التزامات المساواة بين الجنسين من خلال تقديم ١٢١ منحة لمنظمات المجتمع المدني (CSOs) التي تقودها النساء في ٨٠ دولة منذ عام ٢٠٠٩. وتُظهر النتائج الأولية للتقييم أن صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) قد عمل على نحو مباشر مع أكثر من ٥٣٥،٨٠٠ امرأة لزيادة الوعي بالحقوق الإنسانية للمرأة وتسليط الضوء عليها وإنشاء شبكات أقوى لمنظمات المجتمع المدني (CSO) للمساواة بين الجنسين وتأسيس شراكات محلية لتمكين المرأة. ونتيجة لهذا، ينظر المجتمع المدني للمرأة إلى صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) باعتباره آلية مهمة وضرورية لتعزيز المساواة بين الجنسين. كما تخلص النتائج الأولية إلى أن صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) قد قدم قيمة مادية ومتسقة ومتعددة الأبعاد مقابل المال طوال فترة إنشائه. حيث تتمثل ميزته التعاونية داخل منظومة الأمم المتحدة في معالجة عدم المساواة بين منظمات المجتمع المدني (CSOs) لتحقيق مبدأ "عدم ترك أي أحد خلف الركب"، وبالتالي احتلال مكانة فريدة في مجال التمويل الخاص بعالم المساواة بين الجنسين، في حين تتمثل ميزته النسبية في معالجة المعايير الاجتماعية لتعزيز المساواة بين الجنسين. سيصدر تقرير التقييم في شكله النهائي بحلول نيسان/أبريل ٢٠١٨.

٨٨. يهدف التقييم، الذي يُعد أولوية معلنة لصندوق المساواة بين الجنسين (FGE)، إلى ضمان المساءلة المؤسسية والتعلم والإبلاغ بالنتائج. وقد تم إرساء نهج لامركزي للتقييم يضطلع فيه الشركاء المستفيدين من المنح، تحت إشراف موظفي فريق عمل صندوق المساواة بين الجنسين (FGE)، بإجراء تقييمات استراتيجية بشكل أساسي، وذلك باستخدام معايير هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG)؛ ولم يكتمل سوى تقييم نهائي لبرامج الجهات المستفيدة من المنح في عام ٢٠١٧ (مصر)، ولا تزال بقية محافظ صندوق المساواة بين الجنسين (FGE) نشطة؛ حيث من المتوقع الانتهاء من كافة البرامج في عامي ٢٠١٨-٢٠١٩.