

Distr.: General
29 April 2013
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٣

٢٥-٢٧ حزيران/يونيه ٢٠١٣

التقييم

تقرير عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠١٢

موجز

امتثالا لسياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) والخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، يقدم مكتب التقييم تقرير التقييم السنوي لعام ٢٠١٢. ويسلط التقرير الضوء على التقدم الذي أحرز على صعيد مهمة التقييم في عام ٢٠١٢، ويتضمن وضع الصيغة النهائية لسياسة التقييم المتبعة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتخطيط التقييمات اللامركزية واستخدامها، والتقدم المحرز في مجال تعزيز قدرات التقييم. وفي عام ٢٠١٢، اضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بثلاثة تقييمات مؤسسية مستقلة عن مواضيع منع العنف ضد المرأة وتوسيع نطاق الاستفادة من الخدمات؛ ومساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تعزيز تولي المرأة أدوارا قيادية وزيادة مشاركتها في الاستجابة في مجال إحلال السلام والأمن والاستجابة الإنسانية؛ والبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. ومن المقرر إنجاز هذه التقييمات في عام ٢٠١٣. وسيعرض أول تقييمين مؤسسيين على المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٣ المقرر عقدها في أيلول/سبتمبر،

* أعيد إصدارها لأسباب فنية.



الرجاء إعادة استعمال الورق

210613 030613 13-31730 (A)



وسيعرض التقييم الثالث في الدورة العادية الأولى للمجلس لعام ٢٠١٤ المقرر عقدها في كانون الثاني/يناير. كذلك يسلط التقرير الضوء على الدور القيادي الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنسيق تقارير التقييم من خلال خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأخيراً، يبيّن التقرير المسائل الرئيسية الناشئة عن التقييمات اللامركزية المنجزة في عام ٢٠١٢ والخطوات التي ستتخذها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز مهمة التقييم التي تضطلع بها. ومنذ بدء سريان سياسة التقييم في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، يقيّم الإبلاغ عن التقدم المحرز على صعيد مهمة التقييم في عام ٢٠١٢ عن طريق قياسه بالمعالم الرئيسية المحددة في التقرير المتعلق بمهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لعام ٢٠١١ (UNW/2012/8).

وقد يرغب المجلس التنفيذي في أن: (أ) يحيط علماً بهذا التقرير وبرنامج العمل الذي اقترحه مكتب التقييم لعام ٢٠١٣؛ (ب) يرحب بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبالتقدم المحرز في مجال تعزيز مهمة التقييم؛ (ج) يثني على الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة جهود تقييم المسائل الجنسانية على نطاق المنظومة؛ (د) يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزيز قدرات التقييم وتوفير التمويل للتقييم؛ (هـ) يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة استخدام الدروس المستفادة من التقييمات في البرامج التي ستُنفذ في المستقبل.

أولا - مقدمة

١ - يُضطلع بمهمة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) في إطار سياسة التقييم التي وافق عليها المجلس التنفيذي في عام ٢٠١٢. وهي تعزز عمل الهيئة والإدارة القائمة على النتائج من خلال المساهمة في الشفافية والتعلم والمساءلة على صعيد المنظمة. ويدعم التقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة في جهودها الرامية إلى تحقيق نتائج أفضل للمرأة عن طريق تزويد هذه الهيئة بالمعلومات المناسبة التوقيت والاستراتيجية عن أداء سياساتها وبرامجها ومبادراتها. ويوفر مكتب التقييم التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة القيادة والدعم لمهمة التقييم على صعيد الهيئة وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٢ - وفي عام ٢٠١٢، أحرزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقدما كبيرا في توحيد نظامي التقييم المؤسسي واللامركزي، واضطلعت بدور بارز في التنسيق وإدارة المعارف على صعيد منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني. ويتضمن هذا التقرير خمسة فروع. ويصف الفرع الثاني مهمة التقييم في إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويشير إلى سياسة التقييم التي اعتُمدت مؤخرا. ويركز الفرع الثالث على العناصر الرئيسية التي تسهم في تنسيق التقييم على صعيد منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويفصّل الفرع الرابع الإجراءات المتخذة لدعم التقييم على الصعيدين الوطني والإقليمي، مع تسليط الضوء على مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومبادرة EvalPartners وهي مبادرة جديدة على الصعيد العالمي للتعاون في مجال التقييم. ويصف الفرع الخامس الاستنتاجات الرئيسية المستمدة من التقييمات اللامركزية لعام ٢٠١٢ والمسائل الرئيسية الناشئة عن التقييمات المؤسسية الجارية، مثل الجهود الرامية إلى بناء الملكية الوطنية في عمليات التقييم.

٣ - ويحدد الفرع السادس برنامج عمل مكتب التقييم لعام ٢٠١٣. ويتضمن المرفق الأول للتقرير قائمة بالتقييمات اللامركزية التي أُنجزت في عام ٢٠١٢، ويتضمن المرفق الثاني أنشطة التقييم التي اضطلع بها صندوق المساواة بين الجنسين وصندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة.

ثانياً - مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

- ٤ - تحدد سياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إطاراً لتقييم أداء هذه الهيئة في سعيها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(١).
- ٥ - ومن أجل تعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتركيز على تحقيق نتائج في مجال المساواة بين الجنسين، وسعت الجمعية العامة، بموجب قرارها ٢٢٦/٦٧، نطاق ولاية التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتشمل توليها دوراً على صعيد منظومة الأمم المتحدة.
- ٦ - وعززت هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدراتها في مجال التقييم، وتخطيط التقييم واستخدامه بما يتماشى مع النظام المالي والقواعد المالية للأمم المتحدة، وقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والتنقيح المقترح للنظام المالي والقواعد المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UNW/2012/6).

ألف - سياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

- ٧ - تنظّم سياسة التقييم مهمة التقييم المستقل التي تضطلع بها الهيئة وتطبق أيضاً على الصناديق التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وعلى المبادرات التي تدعمها. وقد وضعت هذه السياسة بحيث تناسب الولاية الفريدة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال إجراء عمليات تقييم مراعية لمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، ودعم التنسيق والاتساق والمساءلة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما من خلال الولاية المنوطة بها في مجال الدعوة إلى اعتماد أدلة تقييمية بشأن المساواة بين الجنسين عن طريق خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي مجال رصد هذه الأدلة.
- ٨ - ويضطلع المجلس التنفيذي بدور بالغ الأهمية في دعم مهمة التقييم وتوجيهها. ومن خلال تقرير التقييم السنوي، تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإبلاغ المجلس التنفيذي بخطة التقييم المؤسسي، ونتائج التقييمات المؤسسية وما ورد بشأنها من ردود من جانب الإدارة.

(١) تتسق سياسة التقييم مع قراري الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ و ٢٠٨/٦٢، وتستند إلى الولايات المشار إليها في القرار ٢٨٩/٦٤، الذي أنشأت الجمعية بموجبه هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والقرار ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية.

وقد يطلب المجلس التنفيذي أيضا إجراء تقييم مؤسسي استنادا إلى المعايير الثمانية^(٢) المحددة في سياسة التقييم، بما في ذلك التقييمات المشتركة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

٩ - ويمكن للجنة وضع المرأة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى الاستفادة من نتائج تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة والتوصيات المنبثقة عنها والدروس المستخلصة منها عند إصدارها للسياسات.

١٠ - كذلك تحدد سياسة التقييم دور مكتب التقييم المستقل ومسؤولياتها بوصفه القيم على مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة المسؤول عن إجراء التقييمات المؤسسية المستقلة. ووكيل الأمين العام/المدير التنفيذي هو المسؤول عن النتائج التي تحققها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهو المدافع الرئيسي عن إجراء التقييم داخل الهيئة وعن كفالة هيئة بيئة مؤاتية للتقييم. وعن طريق نائب المدير التنفيذي، يكون رئيس الهيئة مسؤولا في نهاية المطاف عن تنفيذ جميع الخطط اللامركزية المتصلة بالرصد والتقييم والبحث، وعن الاستفادة من نتائج التقييم والتوصيات المنبثقة عنه والدروس المستفادة منه وذلك من خلال ردود الإدارة وخطط العمل.

باء - هيكل مهمة التقييم والموارد البشرية والمالية المرصودة لها

١١ - إن مكتب التقييم هو القيم على مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويتضمن موظفين متخصصين بهذا الشأن في المقر وعلى الصعيد الإقليمي. ومكتب التقييم مسؤول مباشرة أمام وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي، وهو يتسم بالحيادية والاستقلالية. وفي عام ٢٠١٢، كان المكتب يضم ثمانية موظفين من الفئة الفنية واثنين من موظفي الدعم. وكانت ثلاث من وظائف الفئة الفنية في الميدان (بانكوك وبنما ونيروبي). وأنشئت أربع وظائف جديدة في عام ٢٠١٢، بما في ذلك وظيفة متخصص إقليمي في شؤون التقييم للدول العربية. وسيتم الانتهاء من عملية التوظيف في عام ٢٠١٣.

١٢ - ويقوم أربعة متخصصين إقليميين في شؤون التقييم بتقديم الدعم على الصعيدين الإقليمي والقطري. وهم يتولون مسؤولية دعم التقييم الاستراتيجي، وتنمية قدرات التقييم على الصعيد الإقليمي، وضمان جودة التقييمات اللامركزية. كذلك يقدم هؤلاء المتخصصون الدعم لوضع خطط الرصد والتقييم والبحث على الصعيد القطري.

(٢) المعايير الثمانية هي: أهمية الموضوع؛ والمخاطر المرتبطة بالتدخل؛ وحجم الاستثمار؛ والطلب على المساءلة من أصحاب المصلحة؛ وإمكانية تكرار التقييم وتوسيع نطاقه؛ وإمكانية إجراء تقييم مشترك أو تقييم لإطار المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة؛ وجدوى تنفيذ التقييم، والفجوة المعرفية.

١٣ - ويعكس مجموع النفقات التي صرفتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التقييم في عام ٢٠١٢، المبين في الجدول الأول أدناه، زيادة ملحوظة في النفقات مقارنة بعام ٢٠١١. ويُعزى هذا إلى زيادة التقييمات المنجزة وتعيين موظفين إضافيين.

الجدول الأول الإنفاق على التقييم بحسب السنة

(بدولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٢	٢٠١١	
١٠٧١٧٨٣	٩٨٨٦٣٢	البرنامج الأساسي
٦٠٢٩٨٣	٢٧٠٢٠٠	ميزانية الدعم لفترة الستين
٨٠٥٨٦٣	٥٣٣٦٦٧	تقاسم التكاليف "إدارة المعارف العالمية - تنمية القدرات من خلال ممارسة التقييم"
١٢٧٧٧٦٨	٦٨٧٥٥٣	النفقات اللامركزية ^(أ)
٣٧٥٨٣٩٧	٢٤٨٠٠٥٢	المجموع

(أ) تشير فقط إلى الإنفاق على دراسات التقييم.

جيم - التقييمات المؤسسية واللامركزية

١٤ - تغطي تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأعمال التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية، وعملها في مجال الدعم المعياري، ودورها التنسيق على صعيد منظومة الأمم المتحدة. وتنقسم تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى فئتين رئيسيتين، هما التقييمات المؤسسية والتقييمات اللامركزية.

التقييمات المؤسسية

١٥ - التقييمات المؤسسية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي تقييمات مستقلة يجريها مكتب التقييم المستقل، بدعم من مقيمين خارجيين. وهي تتم بالتشاور مع الحكومات الوطنية والجهات المعنية الأخرى لكفالة سلامة الأدلة وتعزيز ملكية النتائج الإنمائية.

١٦ - وفي عام ٢٠١٢، كان يترتب على التزامات التقييم الواردة في برنامج العمل التي اعتمدها وكيل الأمين العام/المدير التنفيذي وأيدها المجلس التنفيذي إجراء ثلاثة تقييمات مؤسسية عن الأولويات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من المقرر أن تُنجز في عام ٢٠١٣. والتقييمات المؤسسية هي التالية:

(أ) تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منع العنف ضد المرأة وتوسيع نطاق الاستفادة من الخدمات؛

(ب) تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة في زيادة تولي المرأة أدوارا قيادية ومشاركتها في الاستجابات الرامية إلى إحلال السلام والأمن والاستجابة الإنسانية؛

(ج) التقييم المشترك المتعلق بالبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة.

١٧ - وترد المسائل العملية الناشئة عن هذه التقييمات في الفرع الخامس أدناه، وستُعرض النتائج الكاملة المستمدة من أول تقييمين على المجلس التنفيذي في تقرير يُقدم في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٣. وسيُقدم التقييم الثالث ليناقشه المجلس في دورته العادية الأولى لعام ٢٠١٤.

التقييمات اللامركزية

١٨ - تُستخدم التقييمات اللامركزية لتقييم المسائل الهامة على المستوى البرنامجي، وهي تؤدي دورا بالغ الأهمية في متابعة التقدم المحرز وبناء ثقافة الإدارة القائمة على النتائج. ويُجري هذه التقييمات مقيمون خارجيون مستقلون وتديرها المكاتب البرنامجية بالتشاور مع الأطراف المعنية الوطنية ووكالات الأمم المتحدة. ورغم استمرار وجود بعض التحديات في مجال التقييم، فإن زيادة التقييمات المنجزة في عام ٢٠١٢ تظهر أوجه تحسن واعدة في تخطيط التقييم على نطاق هيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر الشكل الأول أدناه).

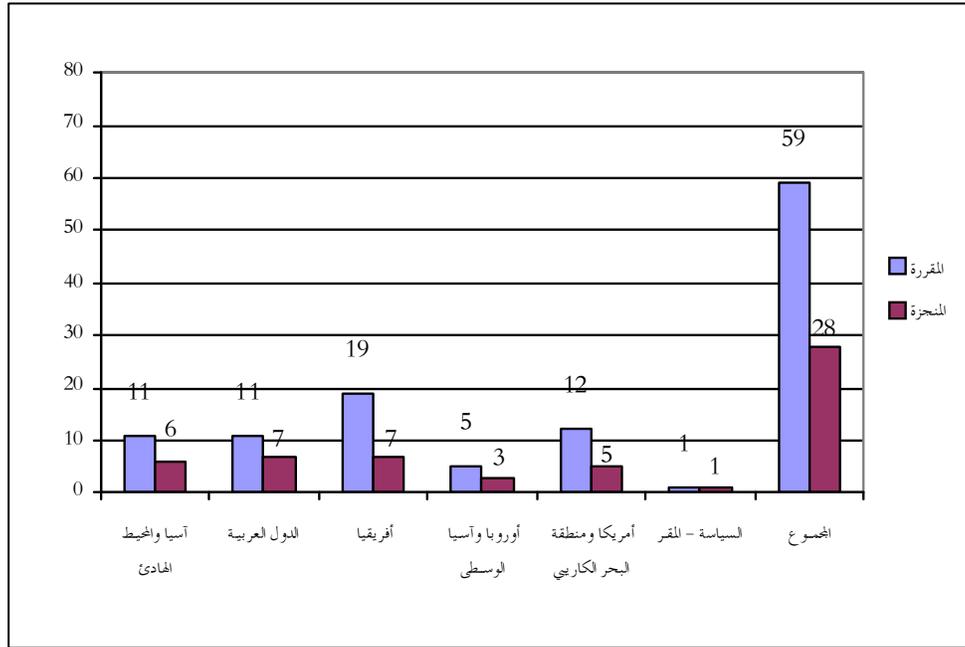
١٩ - وتضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة خططاً وميزانيات للتقييم من خلال خطة التقييم المؤسسي النصف سنوية ومن خلال خطط لامركزية نصف سنوية متكاملة للرصد والتقييم والبحث. وفي عام ٢٠١٢، وضعت المكاتب القطرية والإقليمية ٥٥ خطة، مما يدل على الالتزام بتخطيط أنشطة الرصد والتقييم والبحث.

٢٠ - وفي آذار/مارس ٢٠١٣، كان قد تم إنجاز ٢٩ تقييما لامركزيا. وكانت التغطية الأوسع نطاقا في أفريقيا (سبعة) وفي الدول العربية (سبعة)، تليها آسيا والمحيط الهادئ (ستة)، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (خمسة)، وأوروبا وآسيا الوسطى (ثلاثة)، وتقييم واحد على مستوى المقر، بقيادة شعبة السياسات. وكان أحد عشر تقييما من العدد الإجمالي

للتقييمات اللامركزية تقييمات مشتركة^(٣). وبلغ معدل إنجاز التقييمات المقررة (٥٩ تقييما) ٤٩,١ في المائة، مقارنة بمعدل إنجاز بلغ ٤٠ في المائة في عام ٢٠١١.

الشكل الأول

التقييمات المقررة مقابل التقييمات المنجزة في عام ٢٠١٢، بحسب المنطقة الجغرافية



٢١ - كذلك تظهر البيانات المتعلقة بالتقييمات اللامركزية للفترة ٢٠١٢ زيادة في التغطية المواضيعية للعنف ضد المرأة (ستة)، والمسائل الشاملة لعدة قطاعات (ستة)، بما في ذلك التقييم المشترك بشأن المساواة بين الجنسين والقيادة والحوكمة (ستة)، يليها التخطيط والميزنة على الصعيد الوطني (أربعة)، والتمكين الاقتصادي (أربعة)، والسلام والأمن (ثلاثة).

دال - تنمية قدرات التقييم وضمان الجودة

٢٢ - واصل مكتب التقييم تعزيز التقييم الداخلي وبناء ثقافة تعزز استخدام التقييم والتعلم والمساءلة. وفي عام ٢٠١٢، أجرى المكتب استقصاءا لاحتياجات الرصد والتقييم للوقوف على القدرات الحالية لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الرصد والتقييم والإدارة القائمة على النتائج وعلى ما يتمتعون به من معرفة بهذه المجالات. كما عقد مكتب التقييم دورات تدريبية لتحسين القدرة الداخلية في مجال التقييم. وأخيرا، نقّح المعايير التي يتبعها

(٣) من أصل ١١ تقييما مشتركا، كان هناك ٦ تقييمات مشتركة مع صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

لتقييم التقارير من أجل تحسين نوعية التقييمات اللامركزية والمؤسسية ومصداقيتها، بناء على استعراض للتقييم أنجز في عام ٢٠١٢.

نتائج الاستقصاء الذي أُجري للوقوف على احتياجات الرصد والتقييم

٢٣ - أظهر الاستقصاء أن نسبة ٣٠ في المائة من المقيمين يعلمون بوجود دليل هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتاح على الإنترنت والمعنون "دليل المدير لإجراء تقييم مراعي للمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان"، وأن نسبة ٦٠ في المائة من الموظفين لم يشاركون قط في أي تدريب على التقييم. وشملت التحديات الرئيسية التي حددها المقيسون ما يلي: (أ) محدودية معارف الموظفين وخبراتهم في مجال الرصد والتقييم؛ (ب) محدودية الوقت المتاح للموظفين للرصد والتقييم؛ (ج) الافتقار إلى الوضوح في تحديد المسؤوليات والعمليات.

٢٤ - وفي حالة الإدارة القائمة على النتائج، ينبغي أن تركز التحسينات على فهم عناصر سلسلة النتائج ومبادئ الرصد وأدواته. أما في ما يتعلق بتعزيز قدرات التقييم، فقد أشار المقيسون على الاستقصاء إلى ضرورة أن تكون التقييمات مراعية للاعتبارات الجنسانية وأن يتم نشرها على نطاق واسع.

٢٥ - وعموماً، أظهرت نتائج الاستقصاء الحاجة إلى تحسين وتوسيع نطاق الخبرة في مجال الرصد والتقييم في صفوف موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإلى تعزيز النشر الداخلي. ويجري حالياً معالجة هذا من خلال تصميم برنامج للتدريب على التقييم يراعي المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان. وقد ازداد عدد أعضاء شبكة التقييم العالمي التي يديرها مكتب التقييم من ١٠٠ عضو في عام ٢٠١١ إلى ١٢٤ عضواً في عام ٢٠١٢.

تعزيز قدرات التقييم الداخلية

٢٦ - خلال عام ٢٠١٢، تم توحيد دعم الخبراء عن طريق الاستعانة بالمتخصصين في مجال التقييم على الصعيد الإقليمي وعقد دورات تدريبية وتوفير الموارد التقنية من أجل تعزيز قدرات التقييم الداخلية.

٢٧ - وعُقدت ثمانية عشرة دورة تدريبية شملت حلقات عمل عن الإدارة القائمة على النتائج ودورات تدريبية مشتركة بين الوكالات وحلقات دراسية شبكية في عام ٢٠١٢ بمشاركة نشطة من أكثر من ٦٠٩ من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها. ويشكل هذا زيادة في المشاركين تتجاوز نسبتها ١٠٠ في المائة بالمقارنة مع عام ٢٠١١. وحضر دورتي تدريب مشتركين بين الوكالات في منطقة المحيط الهادئ وجنوب شرق آسيا وجنوب آسيا أكثر من ٧٠ مشاركاً، كما حضر حلقة عمل عن نشر التقييم عقدت في جنوب آسيا

أكثر من ٩٠ مشاركا من قطاعات مختلفة في جميع أنحاء المنطقة. كما استفادت منطقتا أفريقيا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي أيضا من العديد من الدورات التدريبية بشأن إدراج الأبعاد المتصلة بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم. ومن المقرر عقد دورات تدريبية في الدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى. بمجرد أن يتم توظيف متخصصين في التقييم على الصعيد الإقليمي.

الجدول الثاني

شركاء وموظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين تم تدريبهم في مجال التقييم والإدارة القائمة على النتائج في عام ٢٠١٢

المنطقة						
الأشخاص الذين تم تدريبهم	أفريقيا	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	المجموع
موظفو وشركاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة	٩٠	٩٥	صفر	٣٩٣	٣١	٦٠٩

٢٨ - وفي عام ٢٠١٢، وُضعت قائمة المرشحين المقبولين لتولي مهام خبراء استشاريين في المسائل الجنسانية وشؤون التقييم^(٤) لتحديد الخبراء في مسائل التقييم والمساواة بين الجنسين لإجراء التقييمات المؤسسية واللامركزية. والقائمة متاحة باللغات الرسمية الست للأمم المتحدة، وقد ورد إليها ما يربو على ٣٠٠ طلب من جميع أنحاء العالم. وسيساعد هذا المورد الهام على دعم الولاية الفريدة التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال التقييم.

نوعية تقارير التقييم: النتائج المستمدة من استعراض التقييم

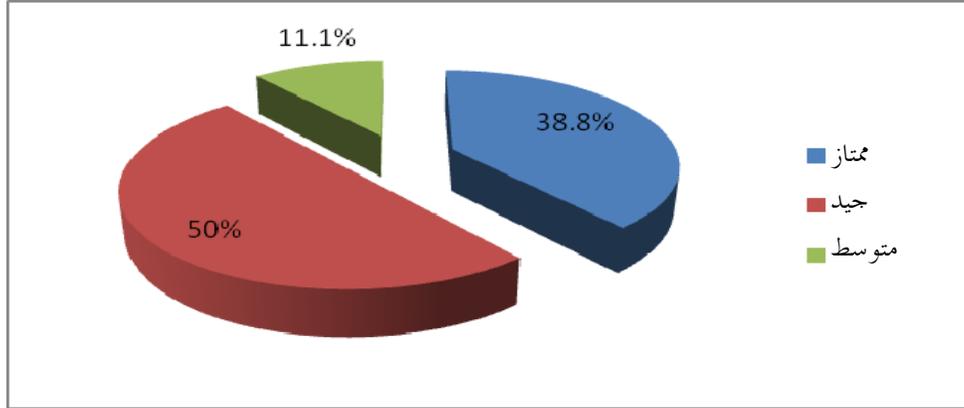
٢٩ - في إطار استعراض التقييم الذي أجراه مستشار خارجي في آذار/مارس ٢٠١٣، جرى تقييم نوعية التقييمات اللامركزية. وأظهرت النتائج أنه من بين ١٨ تقريرا جرى تقييمها^(٥)، حصلت نسبة ٣٩ في المائة (٧ تقارير) على تقدير "ممتاز"، و ٥٠ في المائة (تسعة تقارير) على تقدير "جيد" و ١١ في المائة (تقريران) على تقدير "متوسط" (انظر الشكل الثاني أدناه). ولم يحصل أي تقرير تقييم على تقدير "ضعيف" أو "ضعيف جدا".

(٤) متاح على الرابط: <https://evaluationroster.unwomen.org/>.

(٥) من أصل ٢٩ تقييما تم إنجازها، كان هناك ١١ تقييما مشتركا وبالتالي لم تُدرج نتائجها في عملية التقييم الداخلية لجودة التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الشكل الثاني

جودة تقارير التقييم الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة



٣٠ - يمثل هذا تغيراً ملحوظاً مقارنة بنتائج استعراض التحليلات الذي جرى في عام ٢٠١١. وبين التقرير الذي أُعد عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام ٢٠١١ (UNW/2012/8) أنه من أصل ١٥ تقريراً من تقارير التقييم، حصل ٣ تقارير على تقدير "ممتاز"، و ٥ على تقدير "جيد جداً" و تقرير واحد على تقدير "جيد"، وتقريران على تقدير "متوسط"، وتقريراً واحداً على تقدير "ضعيف" و ٣ تقارير على تقدير "ضعيف جداً".

هاء - استخدام التقييم والإعلان عن نتائجه ونشرها من أجل تحسين الأداء

٣١ - امثالاً لسياسة التقييم واستناداً إلى توصيات مراجعي الحسابات، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة نظام المساءلة وتتبع مسار التقييمات على الصعيد العالمي من أجل تتبع استخدام التقييم، وكفالة أن تصبح المعارف المكتسبة من التقييمات جزءاً لا يتجزأ من عملية التعلم التنظيمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتعد ردود الإدارة على عمليات التقييم عناصر رئيسية من النظام الذي يوفر آلية للمساءلة والذي يمكن هيئة الأمم المتحدة للمرأة من تحسين أدائها ونوعية برامجها واستراتيجياتها. وسينفذ النظام تنفيذاً كاملاً في عام ٢٠١٣.

٣٢ - وعملاً بالخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، يجب أن تتضمن جميع التقييمات المنجزة رداً من الإدارة. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير لعام ٢٠١٢، تضمنت

نسبة ٩٣ في المائة من جميع التقييمات اللامركزية (٢٦ من أصل ٢٩) ردا من الإدارة، مما يمثل زيادة مقارنة بنسبة ٦٢ في المائة في عام ٢٠١١^(٦).

٣٣ - وأجرى مكتب التقييم تحليلا لتحديد أكثر المواضيع تكرارا في توصيات التقييم. وحدد أكثر من ثلث التوصيات (٣٨ في المائة) ضرورة أن تأخذ هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنهج أكثر استراتيجية وأن تحدد الأولويات في عملها.

٣٤ - وشملت المواضيع المتكررة الأخرى ضرورة تحديد الشراكات على نحو أكثر استراتيجية (١٤ في المائة)، وضرورة تعزيز جهود بناء القدرات التي يضطلع بها الشركاء (١٢ في المائة)، وضرورة تعزيز الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك الرصد والتقييم (١٠ في المائة).

٣٥ - وشملت ردود الإدارة التعهد بالتزامات هيئة الأمم المتحدة للمرأة باتخاذ ٤٣١ إجراء من أجل تنفيذ التوصيات المنثقة عن عمليات التقييم. ويبين النظام أن نسبة الإجراءات التي أُبلِغ عن إنجازها بلغت ٣٢ في المائة، والإجراءات التي يجري تنفيذها ١٠ في المائة، والإجراءات التي بوشر بتنفيذها ٢٧ في المائة، والإجراءات التي لم يُباشَر بتنفيذها ١٧ في المائة، والإجراءات التي تأخر تنفيذها ١٥ في المائة، مما يدل على إحراز تقدم جيد بشأن استخدام النتائج المستمدة من التقييمات.

ثالثا - التنسيق على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالتقييم بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣٦ - أنشأت الجمعية العامة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز الجهود التي تبذلها منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور قيادي على صعيد التنسيق والمساءلة على نطاق المنظومة في مجال العمل هذا. ودعت الجمعية، في قرارها ٦٧/٢٢٦ بشأن الاستعراض الشامل لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعزيز دورها وخاصة عن طريق التقييم.

(٦) ثمة تقييم مشترك بين الوكالات لا يتضمن ردا من الإدارة. وقد قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالنيابة عن الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة، بإدارة التقييم المشترك للسنتين الأوليين لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية المتعلقة بمكافحة العنف الجنساني في جمهورية الكونغو الديمقراطية. ونظرا لأنه لم يتم تقييم أي أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لن يكون هناك رد من إدارة هذه الهيئة.

ألف - تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

٣٧ - يعد استمرار القيادة والمشاركة في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وسيلة بالغة الأهمية للإسهام في الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة في مجال التنسيق والمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠١٢، اضطلعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور قيادي في فريق التقييم، فواصلت إدماج الأبعاد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان ضمن التوجيهات الفنية المقدمة بشأن التقييم. واضطلعت الهيئة بدور محوري في المجالات التالية:

(أ) ترأس رئيس مكتب التقييم فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام ٢٠١٢؛ وساهم في التقييم المستقل لمبادرة توحيد أداء الأمم المتحدة بوصفه عضواً في فريق الإدارة؛ وأسدى المشورة لإنجاز الاستعراض الشامل للإطار المؤسسي القائم لتقييم الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية على نطاق المنظومة، وذلك على النحو المنصوص عليه في قرار الجمعية العامة ٦٤/٢٨٩؛ وقدم الدعم لمداولات الدول الأعضاء بشأن التقييم خلال الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات؛

(ب) في إطار من الشراكة الوثيقة مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وتوسع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة، كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة شريكة في قيادة عملية إنجاز وضع التوجيهات الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة لعرض المنهجيات الكفيلة بمعالجة الأبعاد المتصلة بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في مجال التقييم؛

(ج) كانت هيئة الأمم المتحدة شريكة في قيادة تنمية قدرات التقييم الوطنية من خلال إطلاق مبادرة EvalPartners وكفالة البدء بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في المبادرات؛

(د) كفلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تتضمن جميع التوجيهات إشارة إلى نهج التقييم المراعية لحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بكيفية إجراء تقييمات للعمل المعياري، وكيفية إجراء تقييمات مشتركة وتقييمات للأثر.

باء - مواءمة الإبلاغ عن المساواة بين الجنسين على صعيد التقييمات في الأمم المتحدة وتعزيز التقييمات المشتركة

التقييم في إطار خطة العمل على نطاق المنظومة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣٨ - قادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عملية وضع خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها إطاراً للمساءلة يتعين تنفيذه بشكل كامل من جانب جهاز الأمم المتحدة الإنمائي. وتستلزم الخطة، التي وافق عليها المجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، أن تلي التقييمات التي تجريها وكالات

الأمم المتحدة القواعد والمعايير المتصلة بالمساائل الجنسانية التي حددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وأن تعكس تطبيق التوجيهات بشأن مراعاة المنظور الجنساني في التقييم.

٣٩ - واضطلع مكتب التقييم التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور نشط في وضع سجل للتقييم وفي مواءمة وتنسيق الإبلاغ على نطاق المنظومة مع مؤشرات أداء التقييم. وقد حظي هذا بتأييد رؤساء الوحدات المعنية بالتقييم في جميع منظمات الأمم المتحدة، التي تشكل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، في عام ٢٠١٣.

التقييم المشترك

٤٠ - يعرف التقييم المشترك على أنه تقييم تشارك في إجراءاته وإدارته هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع منظمة واحدة على الأقل. وأثبتت الهيئة، امتثالاً لولايتها في مجال تعزيز جهود التنسيق والتقييمات المشتركة على صعيد منظومة الأمم المتحدة، التزامها من خلال (أ) المشاركة بهمة في ١١ من أصل ٢٩ تقييماً من التقييمات اللامركزية التي أجريت في عام ٢٠١٢؛ (ب) قيادة إجراء تقييم مؤسسي مشترك بشأن البرامج الجنسانية المشتركة مع أربعة من كيانات الأمم المتحدة وحكومي إسبانيا والنرويج. وتترافق زيادة انتشار التقييمات المشتركة مع زيادة البرامج المشتركة والشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين.

جيم - بوابة تقييم المساواة بين الجنسين: المعارف القائمة على الأدلة المتاحة على شبكة الإنترنت

٤١ - أنشئت بوابة تقييم المساواة بين الجنسين، التي أطلقت رسمياً في نهاية عام ٢٠١٢، استجابة لقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦/٢٠١١ وتماشياً مع الولاية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تنص على أن تكون الهيئة بمثابة مركز للمعارف المتصلة بالمبادرات التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(٧). وتشكل البوابة أداة لتعزيز وتشجيع تبادل النتائج والاستنتاجات والتوصيات المتصلة بالتقييم لكي يُسترشد بها ولتحسن وضع السياسات والبرامج في مجال المساواة بين الجنسين.

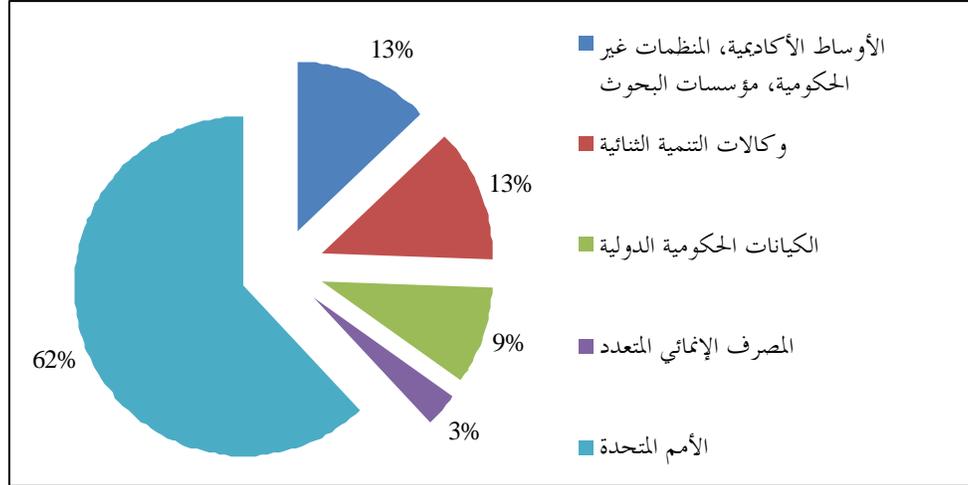
٤٢ - وفي نهاية عام ٢٠١٢، كانت قاعدة البيانات تتضمن ٢٩١ تقريراً، قدمت أغلبيتها من كيانات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة (انظر الشكل الثالث أدناه). وتركز التقييمات على جميع مناطق العالم، وقد ورد معظمها من آسيا والمحيط الهادئ. ويتبنى بعض التقييمات منظوراً عالمياً (انظر الجدول الثالث أدناه). كذلك تمكن البوابة من تصنيف الوثائق بحسب

(٧) انظر <http://genderevaluation.unwomen.org/Reports/Default.aspx>.

المجالات الاهتمام الحاسمة المحددة في منهاج عمل بيجين. وصُنفت غالبية التقارير على أنها متصلة بالمجال ٨، وهو الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة (١٠٧ تقارير)، يليها المجال ٦، وهو المرأة والاقتصاد (٥٣ تقريراً).

الشكل الثالث

تقييمات المساواة بين الجنسين في البوابة بحسب المنظمة



الجدول الثالث

تقييمات المساواة بين الجنسين بحسب المنطقة، نهاية عام ٢٠١٢

التقييمات	المنطقة
٤٤	أفريقيا
٢٨	الأمريكتان ومنطقة البحر الكاريبي
٢٤	الدول العربية
٧٧	آسيا والمحيط الهادئ
٣١	أوروبا وآسيا الوسطى
١٢	الشاملة لعدة مناطق
٧٥	العالمية
٢٩١	المجموع

رابعا - دعم قدرات التقييم الوطنية والإقليمية

٤٣ - قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مدفوعة بمبادئ الملكية الوطنية وتطوير القدرات الوطنية، بمقاربة تنمية قدرات التقييم من خلال إقامة الشراكات والشبكات مع رابطات التقييم والشبكات الإقليمية والمنظمات الفكرية والمؤسسات البحثية ووكالات الأمم المتحدة الوكالات من أجل القيام على نحو فعال بتعزيز الأخذ بنهج تراعي المساواة بين الجنسين إزاء التقييم. وواصل مكتب التقييم، في إطار جهوده المبذولة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، إقامة الشراكات مع الفريق العامل التابع للشبكة الإقليمية للرصد والتقييم والمنهجة لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي من أجل تيسير تبادل المعارف بشأن التقييمات المتعلقة بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في أمريكا اللاتينية. وفي أفريقيا، نتج عن الشراكة مع الشبكة الأفريقية لمقيمي المسائل الجنسانية والتنمية وضع دورات تدريبية للناطقين بالإنكليزية وبالفرنسية تتعلق بالتقييمات المراعية لحقوق الإنسان والمسائل الجنسانية في بوركينافاسو وغانا وكينيا وفي منتدى EvalPartners في تايلند. ونتيجة لذلك، ازدادت عضوية الشبكة الأفريقية لمقيمي المسائل الجنسانية والتنمية بمقدار ٤٣ عضوا جديدا. وتتضمن الشبكة حاليا ١١٤ عضوا من ٢٦ بلدا أفريقيا من البلدان الناطقة بالإنكليزية وبالفرنسية. كما أصدرت الشبكة النسخة الفرنسية لمجموعة أدوات الرصد والتقييم المراعية لحقوق الإنسان والمنظور الجنساني.

٤٤ - وعلى الصعيد العالمي، شاركت هيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتبارها شريكا أساسيا في مبادرة EvalPartners، وهي شراكة مبتكرة مع المنظمات التطوعية للتقييم المهني وكيانات الأمم المتحدة والوكالات المانحة الثنائية، تهدف إلى تعزيز قدرات منظمات المجتمع المدني. ويتمثل هدف مبادرة EvalPartners في تعزيز قدرات المنظمات التطوعية للتقييم المهني على المشاركة على نحو استراتيجي في عمليات التقييم الوطنية، والمساهمة في تحسين نظم وسياسات التقييم التي تقودها البلدان والتي تركز على الإنصاف والمراعية للمساواة بين الجنسين.

٤٥ - ونجحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدعوة إلى الإدراج الاستراتيجي للمساواة بين الجنسين ضمن الأولويات العملية لمبادرة EvalPartners، مما أسفر عن إنشاء فرقة العمل المعنية بتنسيق هذه الجهود، التي ستكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة شريكة في رئاستها. ويكرس إعلان شيانغ ماي^(٨) التابع لمبادرة EvalPartners القيم الرئيسية المتمثلة في الإنصاف والمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية باعتبارها مبادئ أساسية للتقييم.

(٨) يمكن الاطلاع عليه على الرابط التالي:

http://mymande.org/sites/default/files/Declaration_evalpartners_English.pdf

خامسا - أبرز النتائج والدروس المستفادة من التقييمات

٤٦ - يوجز هذا الفرع أبرز النتائج والدروس المستفادة من عمليات التقييم المؤسسية التي أجريت في عام ٢٠١٢، ويحدد النتائج الرئيسية المستخلصة من التقييمات اللامركزية. وبالنظر إلى محدودية عدد التقييمات، ينبغي أن تعتبر النتائج مجرد أمثلة عن العمل الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة لا ممثلة لمجمل العمل الذي تقوم به هذه الهيئة. وترد قائمة بالتقييمات اللامركزية في المرفق الأول.

ألف - التقييمات المؤسسية

٤٧ - كما لوحظ في الفرع الأول أعلاه، لم تكن التقييمات المؤسسية الثلاثة التي تم الاضطلاع بها في عام ٢٠١٢ قد أُنجزت عند صياغة هذا التقرير. وبالتالي، فإن أبرز المسائل الناشئة عن التقييمات والدروس الرئيسية المستفادة منها مبينة أدناه. وسيعرض مكتب التقييم نتائج التقييمات المؤسسية لينظر فيها المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٣ ودورته العادية الأولى لعام ٢٠١٤.

التقييم المشترك للبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة

٤٨ - على النحو المبين في الفرع الثالث أعلاه، قادت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التقييم المشترك للبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، وهو جهد تعاوني مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان وصندوق الأهداف الإنمائية للألفية وحكومتَي إسبانيا والنرويج. وركز التقييم على البرامج المشتركة المنفذة على الصعيد القطري والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ وسيصدر تقرير تقييم توافي نهائي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣^(٩).

٤٩ - ويُعدّ الهيكل الإداري المنشأ والإرادة السياسية وتحديد الأولويات فيما بين الشركاء عوامل تمكينية رئيسية للتقييم. وأجرى التقييم فريق تقييم خارجي مستقل، وأداره فريق لإدارة التقييم يتألف من مكاتب التقييم التابعة للشركاء. وقامت لجنة توجيهية (تتألف من كبار المديرين) والمقر والأفرقة المرجعية الوطنية بتقديم مدخلات وتعليقات تتصل بعملية التقييم، وتوفير الدعم لاستخدام النتائج.

(٩) يمكن الاطلاع على معلومات إضافية عن التقييم، بما في ذلك الاختصاصات، على الرابط التالي:

<http://www.unwomen.org/about-us/evaluation/ongoing-strategic-evaluations/>

٥٠ - ويُتوقع أن يُعرض رد إداري مشترك على الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي لعام ٢٠١٣. ويشكل التقييم المشترك للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة خطوة هامة في مجال التعاون المشترك بين الوكالات.

تعزيز المشاركة على الصعيد الوطني في التقييمات المؤسسية

٥١ - تتمثل إحدى الأولويات الرئيسية لمهمة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة في كفاءة الملكية الكاملة لنتائج التقييم والاستفادة منها على الصعيد القطري. وفي عام ٢٠١٢، أنشأت جميع التقييمات المؤسسية أفرقة مرجعية وطنية لدراسات الحالات القطرية من أجل كفاءة مشاركة أصحاب المصلحة الوطنيين بمهمة في التقييمات:

(أ) شمل التقييم المواضيعي المؤسسي المتعلق بمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منع العنف ضد المرأة وتوسيع نطاق الوصول إلى الخدمات سبع دراسات حالات قطرية (البرازيل وجامايكا وغرينادا وغواتيمالا والمغرب وموزامبيق والهند)؛

(ب) شمل التقييم المواضيعي المتعلق بمساهمة الأمم المتحدة للمرأة في زيادة تولى المرأة أدواراً قيادية في جهود إحلال السلام والأمن والاستجابة الإنسانية وتعزيز مشاركتها في هذه الجهود خمس دراسات لحالات قطرية (أفغانستان وليبيريا وكوسوفو^(١٠) وكولومبيا وهايتي).

(ج) شمل التقييم المشترك للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة خمس دراسات لحالات/مناطق/حالات قطرية (ألبانيا وكينيا وليبيريا ونيكاراغوا ودولة فلسطين).

٥٢ - وبالإضافة إلى ذلك، انضم موظفو ومستشارو مكتب التقييم الذي يدعمون إدارة التقييمات المؤسسية إلى أفرقة التقييم الخارجي المستقلة في عدة زيارات قطرية. وأدت مشاركتهم إلى زيادة عدد أصحاب المصلحة الذين تتم استشارتهم، وتحسين فهم المعلومات السياقية الرئيسية، وتعزيز ضمان الجودة.

٥٣ - ورغم التحديات التي اعترضت كفاءة المشاركة النشطة للأفرقة المرجعية الوطنية، كان هناك دروس مستفادة من الزيارات القطرية، بما في ذلك أن تلك الزيارات تعزز التشاور مع الحكومة والمجتمع المدني وأصحاب المصلحة الآخرين بهدف تعزيز الملكية الوطنية.

(١٠) تفهم الإشارات إلى كوسوفو في سياق قرار مجلس الأمن ١٢٤٤ (١٩٩٩).

التشجيع على تطبيق نهج نظرية التغيير

٥٤ - تمت مواجهة تحديات في وضع نظرية تغيير تتعلق بالجهود البرنامجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال التقييمات المؤسسية التي أجريت في عام ٢٠١٢. ويشكل نهج نظرية التغيير أداة قوية لدعم الإدارة القائمة على النتائج، لأنه يضع افتراضات واضحة بشأن الكيفية التي يفترض أن يعمل بها برنامج ما وأن يحقق تغيرا اجتماعيا، عن طريق وضع سلسلة نتائج سببية بين الموارد والغايات والأهداف المتوسطة الأجل والطويلة الأجل.

٥٥ - ويؤدي الأخذ بنهج قائم على النظرية إلى إيجاد فهم مشترك فيما بين أصحاب المصلحة بشأن الطريقة التي ينبغي أن تعمل بها البرامج. وقامت أفرقة التقييم، باستخدام الوثائق الاستراتيجية الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها نقطة انطلاق، بإعادة بناء نظريات التغيير بالتعاون مع موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيدين المؤسسي والقطري في محاولة لتحديد الكيفية التي يمكن بها للتدخلات أن تؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة تحديدا واضحا.

توحيد الآليات المنهجية لتخزين المعلومات المتعلقة ببرامج ومشاريع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتتبع هذه المعلومات والإبلاغ عنها

٥٦ - تم الاضطلاع، في إطار التقييمات المؤسسية، بدراسات مكتبية شاملة وتحليلات للحافظات لتحديد المناخ والخصائص والاتجاهات المتصلة بمبادرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجالات القضاء على العنف ضد المرأة، والسلام والأمن، والبرامج الجنسانية المشتركة. وحددت هذه الدراسات الافتقار إلى الآليات المنهجية لتخزين المعلومات المتصلة ببرامج ومشاريع هيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتباره تحديا رئيسيا.

٥٧ - فعلى سبيل المثال، كان نظام برمجيات الجبر الخطي ذات الضبط الآلي، وهو نظام للمعلومات المالية، في أحيان كثيرة غير مكتمل، وفي الكثير من الحالات، لم تتمكن المكاتب الميدانية من توفير الوثائق التكميلية الكافية. وأيضاً، في عدد من البرامج والمشاريع الإقليمية، لم توفر الوثائق المتاحة أي معلومات عن مخصصات الميزانية المحددة، أو التدخلات أو النتائج المتوخاة (أو المنجزة) في كل من البلدان المشاركة في هذه المبادرة. وقدمت التقييمات المؤسسية مساهمة موضوعية في منهجة المعلومات البرنامجية في مجالات التحليل. غير أن الدلائل تشير إلى ضرورة أن تولي هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأولوية لوضع نظام مؤسسي لمنهجة المعلومات المتصلة بالبرامج والمشاريع وللرصد والإبلاغ الشاملين. وسيؤدي وضع هذا النظام إلى دعم الحصول على معلومات تقييمية أكثر دقة.

باء - المساهمة في النتائج الإنمائية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين: النتائج والاستنتاجات
المستمدة من التقييمات اللامركزية التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة
كفالة الملكية الوطنية

٥٨ - النتائج والاستنتاجات المتعلقة بكفالة الملكية الوطنية هي:

(أ) الدروس المستفادة

لكي تكفل هيئة الأمم المتحدة للمرأة اللازمة الملكية الوطنية، يجب أن تستند الجهود المبذولة إلى السياق الوطني، وأن تمثل آراء قطاع واسع النطاق من المجتمع، وأن تقوم على العمليات التشاركية والمنطلقة من دوافع وطنية؛

(ب) النتائج الإيجابية

١' تبين أن عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة يتسق باستمرار مع السياق الثقافي والاجتماعي - الاقتصادي الوطني ومع الأولويات الوطنية والعالمية للدول الأعضاء. فعلى سبيل المثال، كشف تقييم البرنامج المتعلق ببناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين في الحوكمة وحماية حقوق المرأة في السودان أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة راعت البيئة السياسية المتغيرة ولبت الاحتياجات القطرية للسودان، إذ استجابت في عام ٢٠١٠ إلى أول انتخابات متعددة الأحزاب تجرى منذ عشرين عاماً عبر وضع مشاريع للانتخاب والاستفتاء؛

٢' حددت التقييمات أمثلة للكيفية التي قامت بها هيئة الأمم المتحدة بفعالية بإشراك المجتمع المدني، والفئات السكانية الضعيفة مثل السكان الأصليين والمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والحكومة، لكفالة الأخذ بنهج مدفوع بالأولويات الوطنية. فعلى سبيل المثال، حدد تقييم البرنامج المتعلق بحماية سبل المعيشة والتمكين المستدام للمجتمعات الضعيفة والريفية ومجتمعات اللاجئين في وادي الأردن (الأرض الفلسطينية المحتلة) استخدام تقنيات التمكين التشاركية والمحلية. وبدأ هذا النهج بمرحلة التصميم من خلال إشراك أصحاب المصلحة في تحديد الاحتياجات وتم إضفاء الطابع المؤسسي عليه من خلال وضع هيكل لإدارة البرنامج، وهو المنتدى الاستشاري الوطني؛

(ج) التحديات

١' حددت عدة تقييمات التحديات التي تعترض كفالة ملكية بعض أصحاب المصلحة باعتبارها تحديات رئيسية أمام المضي قدما في جدول الأعمال. فعلى سبيل المثال، تبين من تقييمين للجهود دون الإقليمية المبذولة لإنهاء العنف ضد المرأة في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وفي شرق أفريقيا ومنطقة القرن الأفريقي دون الإقليمية أنه رغم اتساق البرامج مع الأولويات الوطنية وارتباطها الوثيق بعمليات تخطيط التنمية الوطنية، فإن مشاركة المؤسسات الحكومية الوطنية محدودة؛

٢' في حين أن تقييم البرنامج المتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة عن طريق زيادة إمكانية العمل في جمهورية مولدوفا حقق مستوى عاليا من الملكية من جانب مكتب رئيس الوزراء، تبين أن مستوى الملكية على الصعيد التنفيذية، من قبيل الصعيد الوزاري وصعيد المجتمع المدني، غير كاف بالنسبة إلى عملية مدفوعة بالأولويات الوطنية.

التوعية من خلال جهود الدعوة سائرة على الطريق الصحيح

٥٩ - النتائج والاستنتاجات فيما يتعلق بالتوعية من خلال جهود الدعوة هي:

النتائج الإيجابية

١' أشارت عدة تقييمات إلى قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النجاح في تهيئة بيئة مؤاتية لإضفاء الطابع المؤسسي على الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وبيّن التقييم المواضيعي للمشاريع الرامية إلى إنهاء العنف ضد المرأة في منطقة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا أن أنشطة التوعية، مثل الحملات وأنشطة النشر والتوعية، ساهمت في زيادة الوعي بالمسائل الاجتماعية والحقوق والأحكام القانونية المتعلقة بالعنف ضد المرأة؛

٢' كذلك ساهم برنامج الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في الهند في زيادة الوعي والفهم المتصلين بهذه الميزنة مما أدى إلى زيادة أهميتها داخل البلد؛

٣' تبين من تقييم برنامج النهوض بتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن المنفذ في منطقة غرب البلقان أن جهود الدعوة شكلت جانبا هاما من عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في المنطقة دون الإقليمية. فعلى سبيل المثال، ساهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إنشاء ودعم بعض منظمات المجتمع المدني، مثل جماعة الضغط النسائية الإقليمية من

أجل السلام والأمن والعدالة في جنوب شرق أوروبا، الذي أجرت تحليلات سياسية وبذلت جهودا للدعوة من أجل زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي وتأثيرها عليه، مما يسهم بالتالي في تنفيذ القرار ١٣٢٥ (٢٠٠٠).

كان تعزيز قدرات المجتمع المدني فعالاً، لكن زيادة الاستدامة محبّذة

٦٠ - النتائج والاستنتاجات فيما يتعلق بتعزيز قدرات المجتمع المدني هي:

(أ) النتائج الإيجابية

'١' تشير معظم تقارير التقييم إلى الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز منظمات المجتمع المدني بوصفها طريقة فريدة وفعالة لتحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فعلى سبيل المثال، نتج عن تقييم برنامج دون إقليمي شمل إكوادور وبنما وبوليفيا (دولة - المتعددة القوميات) وبيرو وغواتيمالا وهندوراس لتعزيز العمليات القائمة المتصلة بنساء الشعوب الأصلية على الصعيد المحلي والوطني والدولي تعزيز المنظمات العاملة في مجال إعمال حقوق نساء الشعوب الأصلية؛

'٢' في كينيا، أفيد في إطار تقييم برنامج مشترك بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قامت، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية، بتيسير تدريب ٨ ٠٠٠ من موظفي الخدمة المدنية من الاقتصاديين والمخططين، بما في ذلك تدريب المدربين في مجال تنمية مباشرة المرأة للأعمال الحرة؛

(ب) التحديات

'١' حدد بعض التقييمات التحديات التي تعترض كفاءة استدامة الجهود الرامية إلى تعزيز شركاء المجتمع المدني. فعلى سبيل المثال، وجد تقييم لشبكة المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في الهند أنه في السنوات الأولى بعد إنشاء الشبكة، كانت جهود تنمية القدرات أساسية لتعزيز الشبكة وتوسيع نطاقها، وقد مكّنت هذه الجهود الشبكة من المساهمة في تحسين الخدمات المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في الهند. ويلاحظ التقييم أن الشبكة تحتاج إلى دعم تقني مستمر من هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل المضي في التزامها بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز؛

٢' أكد تقييم برنامج الحقيقة والعدالة والجبر في كولومبيا قوة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إقامة الشراكات مع المجتمع المدني واللجنة الوطنية الكولومبية للجبر والمصالحة، غير أن شركاء المجتمع المدني أعربوا عن قلقهم إزاء استدامة تلك الجهود.

وجود مجال لتحسين تعزيز الاتساق والتنسيق لمنظومة الأمم المتحدة على صعيد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٦١ - النتائج والاستنتاجات فيما يتعلق بتعزيز الاتساق والتنسيق لمنظومة الأمم المتحدة هي:

(أ) الدروس المستفادة

تسلّم تقارير التقييم بخبرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وقدرتها على دعم كيانات الأمم المتحدة الأخرى ومواءمة الجهود المبذولة في مجال المساواة بين الجنسين. وقد حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضا نتائج جيدة من خلال آليات التنسيق، ولا سيما البرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

(ب) النتائج الإيجابية

بقيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أصبح البرنامج المشترك في أوغندا أكثر كفاءة وتنظيماً وإنتاجية، فقام بتهيئة بيئة مؤاتية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها للعمل لمكافحة العنف ضد المرأة. وفي كينيا، كشف تقييم البرنامج المشترك بشأن المساواة بين الجنسين أن دور الهيئة في مجال التنسيق كان شاملاً ومتسقاً مع دعم الأمم المتحدة للمبادرات الوطنية للمساواة بين الجنسين؛

(ج) التحديات

١' لاحظت بعض التقييمات وجود مجالاً لتحسين على صعيد جهود التنسيق التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما بين شركاء الأمم المتحدة. وكانت البرامج المشتركة تعتبر بمثابة وسيلة لتعزيز الاتساق، ولكنها كانت لا تزال تواجه تحديات متعلقة بالاتصالات والازدواجية في العمل. فعلى سبيل المثال، في تيمور - ليشتي، أدى البرنامج المشترك إلى زيادة الوضوح في مجال المساواة بين الجنسين، غير أن التقييم كشف عن ضرورة تحقيق المزيد من الاتساق بين تنسيق البرامج المشتركة والفريق القطري التابع للأمم المتحدة؛

٢' ينبغي أن تكفل هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاتساق والتنسيق على صعيد المساواة بين الجنسين في جميع الجهود البرنامجية. وأحرز برنامج الحقيقة والعدالة والجزر في كولومبيا تقدماً كبيراً فيما يتعلق بمواءمة عمليات البرمجة المتعلقة بالعمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة، غير أنه يتعين تعزيز التنسيق على المستوى التنفيذي لكفالة التكامل فيما يتعلق بالولايات المؤسسية؛

٣' لم توضع في إطار البرنامج الإقليمي المتعلق بالمساواة بين الجنسين في الإدارة السياسية، الذي نفذ في منطقة المحيط الهادئ، استراتيجية أو إجراءات منهجية المشاركات التعاونية مع الشركاء، مما أدى إلى ضياع أوجه التآزر وإلى ازدواجية الجهود؛

٤' حدد التقييم الشركاء في التنمية الذين يقدمون برامج تدريب على الصعيد الوطني للنساء اللاتي يتولين بالفعل أدواراً قيادية وآليات التنسيق القائمة على الصعيدين الإقليمي والوطني التي لا يجري استخدامها. وهذه أمثلة على ضرورة أن تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتوضيح استراتيجيات التنسيق على جميع المستويات.

ينبغي على الأمم المتحدة تعزيز الإدارة والعمليات القائمة على النتائج

٦٢ - في جميع التقييمات، تم تحديد أوجه ضعف مؤسسية في مجالات الأطر النظرية الكافية القائمة على النتائج، والمعلومات الأساسية الشاملة، وأدوات الإدارة القوية لرصد التغيرات في التقدم المحرز وتبعتها. وبدون أدوات التخطيط والرصد الرئيسية هذه، من غير المرجح أن توفر التقييمات أدلة قوية.

٦٣ - وتم تحديد أوجه ضعف في كفاءة عمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مثل تأخر مرحلة البدء في المشاريع والموافقة عليها وتحويل الأموال إلى الشركاء، مما أدى إلى تأخير تنفيذ المشاريع. ومع ذلك، أظهرت ستة تقييمات قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الإنجاز في الوقت المناسب وعلى نحو فعال من حيث التكلفة.

٦٤ - وعموماً، أفيد بأن قدرة موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الإدارة والتنفيذ جيدة، غير أنه لوحظ نقص في الموظفين ووجود شواغر. وأوصت بعض التقييمات بأن تخطط الهيئة على نحو أكثر استراتيجية من أجل تحديد الأولويات في إطار الجهود المبذولة مع مراعاة القدرة الداخلية والخارجية والقيود المفروضة على الموارد.

سادسا - برنامج عمل مكتب التقييم لعام ٢٠١٣

٦٥ - سيركز برنامج عمل مكتب التقييم على المجالات الأربعة التالية:

(أ) التقييمات المؤسسية

ستقيم هيئة الأمم المتحدة للمرأة مجالات العمل الاستراتيجية للمساهمة في التعلم وصنع القرار والمساءلة المتعلقة بأهمية عمل الهيئة وفعاليتها وكفاءته واستدامته وأثره. وسوف تجري ثلاثة تقييمات مؤسسية: (أ) إجراء استعراض تقييمي لتقييمات الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين؛ (ب) تقييم خطط العمل السنوية القطرية؛ (ج) إجراء تقييم مواضيعي بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة. وستواصل الهيئة تعزيز استخدام التقييم ومتابعة التوصيات المنبثقة عنه عبر تنفيذ النظام العالمي للمساءلة وتتبع التقييمات وبدء تطبيق خطة تنفيذ سياسة التقييم؛

(ب) التقييمات اللامركزية، وبناء القدرات الداخلية

ستدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة التقييمات اللامركزية من خلال تشجيع تنفيذ سياسة التقييم، واستخدام المبادئ التوجيهية للتقييم، وتوفير ضمان الجودة لتصميم التقييم، وتحسين تخطيط التقييم من خلال أخصائي التقييم الإقليميين. وسيتم تعزيز قدرات التقييم الداخلية من خلال البدء بتنفيذ برنامج لبناء القدرات في مجال التقييم مع مركز البحث والتدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وتعهّد قائمة بالمرشحين المقبولين من الخبراء في مجال الشؤون الجنسانية وحقوق الإنسان؛ والتبادل المنهجي للمعلومات المتصلة بطرائق التقييم المبتكرة؛

(ج) قيادة التنسيق على نطاق المنظومة بشأن التقييم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

سيقوم مكتب التقييم بتوحيد نهجه، وسيواصل الاضطلاع بدوره القيادي في التنسيق على نطاق المنظومة بشأن التقييم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيضطلع بدور فعال في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لكفالة إدراج المساواة بين الجنسين ضمن عمل هذا الفريق، وسيشجع استخدام توجيهاته التقنية بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك استخدام مؤشرات أداء تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة. وسيتعهد بوابة تقييم المساواة بين الجنسين ويواصل تطويرها كما سيعزز استعراض التقييمات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

(د) الشراكات الاستراتيجية لتنمية قدرات التقييم الوطنية

ستعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة إدراج المنظور المتصل بالمساواة بين الجنسين
وحقوق المرأة في تنمية قدرات التقييم الوطنية عن طريق إقامة الشراكات مع
وكالات الأمم المتحدة والبناء على المبادرات المبتكرة القائمة من قبيل مبادرة
.EvalPartners

التقييمات اللامركزية المنجزة

المنطقة	عنوان التقييم	البلدان	نوع التقييم	نوعية التقرير ^(١)
أفريقيا	تقرير تقييم برنامج كينيا لحقوق الإنسان	كينيا	نهائي	جيد
	تقييم البرنامج المشترك المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	كينيا	منتصف المدة	جيد
	تقييم إجراءات الأمم المتحدة للمرأة من أجل إنهاء العنف ضد المرأة في منطقة شرق أفريقيا والقرن الأفريقي دون الإقليمية	إثيوبيا، أوغندا، جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب السودان، السودان، الصومال، كينيا	مواضيعي	جيد
	تقييم مساهمة المشاريع الممولة من إيطاليا الرامية إلى إنهاء العنف ضد المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين في الدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا من خلال المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في غرب أفريقيا مع إجراء دراسات حالات فردية في سيراليون ومالي	بور كينا فاسو، الرأس الأخضر، السنغال، سيراليون، غينيا، كوت ديفوار، ليبيريا، مالي، النيجر، نيجيريا	نهائي	جيد
	تقييم البرنامج المتعلق ببناء القدرات في مجال المساواة بين الجنسين في الحوكمة وحماية حقوق المرأة في السودان	السودان	نهائي	جيد
	تقييم مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لدعم المشاركة السياسية للمرأة في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى	بوروندي، جنوب أفريقيا، جنوب السودان، نيجيريا	نهائي	غير مصنف
	التقييم المشترك لسنتين من تنفيذ الاستراتيجية الوطنية المتعلقة بمكافحة العنف القائم على نوع الجنس في جمهورية الكونغو الديمقراطية	جمهورية الكونغو الديمقراطية	نهائي	غير مصنف

المنطقة	عنوان التقييم	البلدان	نوع التقييم	نوعية التقرير ⁽¹⁾
الدول العربية	تقييم مشروع المطاعم المدرسية المسؤول اجتماعيا الذي تديره النساء	الأرض الفلسطينية المحتلة	نهائي	جيد
	تقييم إنشاء وإصلاح وتنشيط ثمانية مراكز نسائية في قطاع غزة والضفة الغربية	الأرض الفلسطينية المحتلة	نهائي	متوسط
	تقييم البرنامج المشترك لصندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأرض الفلسطينية المحتلة	الأرض الفلسطينية المحتلة	نهائي	غير مصنف
	تقييم البرنامج المشترك لصندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بشأن الثقافة والتنمية	الأرض الفلسطينية المحتلة	نهائي	غير مصنف
	تقييم برنامج حماية أسباب المعيشة والتمكين المستدام للمجتمعات الضعيفة والريفية ومجتمعات اللاجئين في وادي الأردن	الأردن	منتصف المدة	غير مصنف
	تقييم البرنامج المشترك المتعلق بالتراث الثقافي والصناعات الإبداعية باعتبارها أداة من أجل التنمية في المغرب، ٢٠١٢-٢٠٠٨	المغرب	نهائي	غير مصنف
	تقييم البرنامج المتعدد القطاعات بشأن مكافحة العنف القائم على نوع الجنس من خلال تمكين النساء والفتيات في المغرب	المغرب	نهائي	غير مصنف
آسيا والمحيط الهادئ	تقييم مشروع المساواة بين الجنسين والحوكمة السياسية	فيجي	نهائي	ممتاز
	تقييم عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال الميزنة المراعية للمنظور الجنساني في الهند	الهند	نهائي	ممتاز

المنطقة	عنوان التقييم	البلدان	نوع التقييم	نوعية التقرير ^(١)
	تقييم الدعم المقدم من هيئة الأمم المتحدة إلى مشاريع شبكة النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في الهند	الهند	نهائي	ممتاز
	تقييم برنامج دعم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في تيمور - ليشتي	تيمور - ليشتي	نهائي	غير مصنف
	تقييم مرفق الصين للمسائل الجنسانية المعني بالبحوث والدعوة	الصين	منتصف المدة	ممتاز
	تقييم مشروع "الشراكة من أجل المساواة وتعزيز القدرات: صوب تنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) و ١٨٢٠ (٢٠٠٨)"	نيبال	نهائي	جيد
أوروبا وآسيا الوسطى				
	تقييم برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة من خلال زيادة القابلية للتوظيف في جمهورية مولدوفا	جمهورية مولدوفا	منتصف المدة	ممتاز
	تقييم البرنامج المتعلق بالنهوض بتنفيذ قرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠) بشأن المرأة والسلام والأمن في غرب البلقان	البوسنة والهرسك، جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، صربيا، كوسوفو ^(٢)	منتصف المدة	جيد
	تقييم البرنامج الإنمائي المحلي المتكامل المشترك	جمهورية مولدوفا	منتصف المدة	غير مصنف
أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي				
	تقييم منتصف المدة للبرنامج المتعلق بالحقيقة والعدالة والجزر للنساء الناجيات في كولومبيا	كولومبيا	منتصف المدة	ممتاز
	التقييم النهائي للبرنامج المشترك بين الوكالات المعني بتعزيز المساواة بين الجنسين والمساواة العرقية - العنصرية	البرازيل	نهائي	غير مصنف

المنطقة	عنوان التقييم	البلدان	نوع التقييم	نوعية التقرير ^(أ)
	تقييم عنصر برنامج متطوعي الأمم المتحدة للميزة المراعية للمنظور الجنساني وبرنامج المواطنة: مساهمة في الحوكمة الديمقراطية والمساواة بين الجنسين في أمريكا اللاتينية	الأرجنتين، إكوادور، بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)	نهائي	غير مصنف
	تقييم البرنامج الإقليمي المتعلق بالشعوب الأصلية المنفذ تحت عنوان "العمل من أجل مكافحة التمييز العرقي - العنصري والتمييز بين الجنسين: برنامج من أجل الإنفاذ الفعال لحقوق نساء الشعوب الأصلية في أمريكا اللاتينية"	إكوادور، بنما، بوليفيا (دولة - المتعددة القوميات)، بيرو، غواتيمالا، هندوراس	نهائي	ممتاز
	تقييم مشروع المدن الآمنة الخالية من العنف للنساء والفتيات	إكوادور	نهائي	متوسط
على الصعيد العالمي	إدماج الميزة المراعية للمنظور الجنساني في خطة فعالية المعونة: تقييم نهائية البرنامج في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢	عالمي	نهائي	ممتاز

(أ) أجرى خبير استشاري خارجي مستقل معني بالتقييم استعراضا تقييميا لنوعية التقييمات.

(ب) تُفهم الإشارات إلى كوسوفو في سياق قرار مجلس الأمن ١٢٤٤ (١٩٩٩).

التقييم في الصناديق الاستثمارية التي تديرها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

صندوق المساواة بين الجنسين

١ - صندوق المساواة بين الجنسين هو الصندوق العالمي الوحيد المكرس حصرا للتمكين الاقتصادي والسياسي للمرأة. وهذه الشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمنظمات النسائية الإقليمية والوطنية والمحلية والحكومات تشكل نهجا مبتكرا إزاء النهوض بتمكين المرأة. ومنذ عام ٢٠٠٩، قدم الصندوق منحا محددة الهدف بلغت قيمتها الإجمالية ٥٥ مليون دولار من دولارات الولايات المتحدة لدعم ٩٣ من الشركاء المتلقين للمنح في ٥٧ بلدا.

٢ - وفي عام ٢٠١٢، أنجز الصندوق: ٣ تقييمات تكوينية للبرامج الحفازة، و ١١ تقييما لمدى قابلية التقييم فيما يتعلق ببرامج التنفيذ، وتقييما واحدا نهائيا لبرنامج تنفيذ صندوق المساواة بين الجنسين في كمبوديا، وتقييما لمدى قابلية التقييم فيما يتعلق بصندوق المساواة بين الجنسين. وشهد الصندوق تغييرات كبيرة في ملاك الموظفين خلال الفترة المشمولة بالتقرير، مما شكل تحديات بالنسبة لإدارة التقييمات، وأدى إلى اتخاذ قرار بتأجيل عدة التزامات بالتقييم إلى عام ٢٠١٣. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التقييمات التكوينية المذكورة أعلاه للبرامج الحفازة التي بدأت في عام ٢٠١١ شهدت تحديات على صعيد الوفاء بمعايير الجودة التي حددها الصندوق. وبالتالي، أعدّ الصندوق تقييما لأوجه القصور في تقارير التقييم ولعملية إدارة التقييم لأغراض المساءلة والتعلم، وسيستخدم التقارير لإصدار المنتجات المعرفية.

٣ - وأدخل الصندوق تحسينات على وظيفة التقييم استنادا إلى الدروس المستفادة من الدورة الماضية. وخلال مرحلة تصميم البرنامج، طُلب إلى ٥٣ جهة مختارة جديدة من الجهات المتلقية للمنح تخصيص ٨ إلى ١٠ في المائة من الموارد للتقييم و ٢ إلى ٣ في المائة للرصد. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت وثائق توجيهية عن شروط تقييم البرامج مولها صندوق المساواة بين الجنسين، وفقا لسياسة التقييم التي تتبعها هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٤ - وبحسب التقييم النهائي للمشروع المتعلق بتعزيز أسباب المعيشة الاقتصادية للنساء المنخفضات الدخل والمصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في كمبوديا، فقد أحرز المشروع تقدما كبيرا في تحقيق هدفه. وأكمل أكثر من ٣٠٠ امرأة من المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية التدريب على كسب الرزق وحصلن على منح صغيرة لإنشاء أنشطة لكسب الرزق. ونتيجة لذلك، ذكرت نسبة ٩٣ في المائة من المستفيدين أنهم يولدون الآن المزيد من

الإيرادات لدعم نفقاتهم اليومية وتحسين أسباب رزقهم، وأن أمنهم الغذائي وتغذيتهم تحسنا نتيجة ما يزاولونه من أنشطة لكسب العيش.

٥ - وقد أظهر الاستقصاء الختامي الذي أجرته السلطة الوطنية لمكافحة الإيدز انخفاضا في نسبة المستفيدين الذين لا يمكنهم تحمل تكلفة إرسال أطفالهم إلى المدارس من ١٧ في المائة إلى ٧ في المائة. وكشف التقييم أيضا أن زيادة إمكانية الوصول إلى الرعاية الصحية تشكل نتيجة هامة وناجحة للمشروع.

٦ - وشملت بعض الدروس المستفادة ما يلي:

(أ) يمكن لتقديم الدعم المالي والتقني وإتاحة إمكانية الاستفادة من خدمات الرعاية الصحية وهيئة بيئة تمكينية كفالة النجاح في دعم النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية على الاضطلاع بأنشطة كسب الرزق التي تحسن نوعية حياتهن وحيوة أسرهن؛

(ب) من المرجح أن يكون دعم سبل كسب العيش غير فعال في حالة النساء الفقيرات فقرا مدقعا المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية اللواتي لديهن معالين وموارد قليلة واللواتي يعانين من مشاكل صحية؛

(ج) يمكن للتركيز الحصري على الأنشطة الرامية إلى دعم النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية أن يزيد إلى حد كبير من التكاليف من حيث الوقت والمال بالنسبة للمستفيدين والوكالات المنفذة، كما يمكن أن يهدد بعزل النساء الأخريات الفقيرات (الأفقر) في المجتمعات المحلية المستهدفة؛

(د) ينبغي أن يشمل تصميم المشاريع القائم على أساس الشراكات هيكلا إداريا واضحا ومشاركا ييسر التنسيق والتخطيط المشترك والرقابة، بالإضافة إلى ملكية أصحاب المصلحة.

صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة

٧ - صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لإنهاء العنف ضد المرأة هو آلية عالمية لتقديم المنح مكرس حصرا للتصدي للعنف ضد النساء والفتيات بجميع أشكاله. وتدير هيئة الأمم المتحدة للمرأة الصندوق بالنيابة عن منظومة الأمم المتحدة، بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية والحكومات والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة. ومنذ عام ١٩٩٦، قدم الصندوق الاستئماني أكثر من ٨٦ مليون دولار إلى ٣٥١ مبادرة في ١٢٨ بلدا وإقليما. وبحلول عام ٢٠١٣، كانت حافظة المنح الفعالة المقدمة من الصندوق الاستئماني ومقدارها ٦٣,٥ مليون

دولار قد شملت ٩٥ برنامجا تغطي ٨٥ بلدا وإقليما، وتمس حياة أكثر من ٢٤ مليون من النساء والفتيات وتؤثر على أكثر من ٥٠٠٠ مؤسسة رسمية وغير رسمية.

٨ - ومن المتوقع أن تيسر الجهات المتلقية لمنح الصندوق الاستثماري تقييماتها الخارجية، مع تقديم خدمات الرقابة والدعم التقني من أمانة الصندوق والمكاتب الإقليمية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي عام ٢٠١٢، أنجزت ١٧ من الجهات المتلقية تقييماتها الخارجية النهائية. ومن أجل زيادة قدرة المستفيدين من المنح في مجال البرمجة القائمة على الأدلة والرصد والتقييم، عقد الصندوق الاستثماري حلقة عمل مدتها خمسة أيام لتطوير القدرات لفائدة ١٤ من متلقي المنح في مكسيكو سيتي في عام ٢٠١٢.

٩ - وفي عام ٢٠١٢، أدخل الصندوق الاستثماري عددا من التحسينات على وظيفة التقييم. وأنشئت وظيفة اختصاصي في مجال الرصد والتقييم وتم شغلها بهدف تعزيز ممارسات الصندوق في مجال الرصد والتقييم وتقديم مزيد من الدعم إلى الجهات المتلقية للمنح. كما وضع الصندوق الاستثماري وثائق توجيهية لإدارة التقييمات من أجل تحديد الحد الأدنى من الشروط.

١٠ - وتم وضع إطار جديد للنتائج والموارد لزيادة التركيز على تحقيق أهداف المشروع. وسيشكل الإطار الأساسي للتقييمات الخارجية النهائية المقبلة للجهات المتلقية للمنح بهدف تقييم مدى تأثير كل مشروع على حياة النساء والفتيات.

١١ - ويقوم الصندوق الاستثماري وصندوق المساواة بين الجنسين حاليا بوضع نظام لإدارة المنح على الإنترنت يشمل نموذج تقييم محدد من أجل تتبع حالة تقييمات المشاريع بحسب الجهة المتلقية للمنح، وتخزين اختصاصات التقييم والتقارير النهائية، وتجميع وتحليل البيانات المالية (الميزانية والنفقات) المتصلة بالتقييمات.

١٢ - ونفذ معهد بروموندو برنامج "إشراك الرجال لمنع العنف القائم على نوع الجنس: تدخل يشمل عدة بلدان ودراسة لأثر التقييم" في البرازيل ورواندا وشيلي والهند انتهى في عام ٢٠١٢. وقد سعى البرنامج إلى اختبار وتقييم طائفة من التدخلات التي تُشرك الشبان والرجال البالغين في منع العنف الجنساني، بما في ذلك في مجالات الرياضة والتعليم والصحة وفي أماكن العمل. وجرى تقييم تأثير البرنامج في عام ٢٠١٢، وأظهر التقييم تغيرا هاما على الصعيد الإحصائي في المواقف إزاء العنف ضد المرأة وانخفاضا كبيرا في حالات الإبلاغ الذاتي عن استخدام العنف ضد الشريكة. وجاءت النتائج النوعية لتؤكد مجددا تراجع تأييد المواقف التي تشجع استخدام الرجل للعنف ضد الشريكة الحميمة.

١٣ - وفي الهند، أدى البرنامج إلى انخفاض حالات الإبلاغ الذاتي عن العنف المرتكب ضد الشريك الحميم في صفوف المشاركين. وفي جانوبور، حدث انخفاض في الإبلاغ الذاتي عن استخدام العنف البدني ضد المرأة، من ١٩ في المائة عند خط الأساس إلى ٩ في المائة عند خط النهاية. وأظهر التقييم أيضا زيادة في المعرفة بالقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة.

١٤ - وفي البرازيل، عقب التدخلات الرياضية التي شملت حلقات عمل وحملات ومسابقات رياضية، حدث انخفاض ملموس في نسبة الرجال الذين وافقوا على أن العنف ضد الشريكة الحميمة مقبول. وأفاد نصف المشاركين في مسابقة كرة قدم أنهم تعلموا كيفية التعامل مع النساء بطريقة مختلفة، وقال أكثر من ٢٠ في المائة إنهم تعلموا كيف يتحكمون في أنفسهم بشكل أفضل عندما تغريهم الظروف باستخدام العنف.

١٥ - وفي شيلي، أظهر التدخل الذي نفذه القطاع الصحي تغييرا إيجابيا ملموسا في سلوك المشاركين المبلغ عنه ذاتيا، بما في ذلك زيادة استخدام الواقي الذكري. وأظهر التقييم أيضا زيادة ملموسة في سلوك المشاركين المراعي للمساواة بين الجنسين، وأفاد أكثر من ٨٠ في المائة من الشباب أن التدخل زودهم بمزيد من الأدوات لحل المشاكل دون اللجوء إلى العنف.