

Distr.: General
9 April 2012
Arabic
Original: English

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٢

٢٩ أيار/مايو - ١ حزيران/يونيه ٢٠١٢

البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت***

التقييم

تقرير عن مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

موجز

أعد هذا التقرير وفقا للمعيار ١ لتقديم تقارير عن معايير التقييم المطبقة في منظومة الأمم المتحدة ((UNEG/FN/Standards(2005) والفقرة ٧٢ من الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ (UNW/2011/9). ويقدم معلومات عن الرؤية الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشأن التقييم؛ وعن الخطوات المتخذة لإنشاء مهمة يمكن الوثوق فيها ومثمرة ومستقلة للتقييم؛ والحالة الحالية للتقييم في المنظمة؛ والتقدم المحرز في تعزيز قدرات التقييم. ويتضمن موجزا للتقييمات التي أنجزت في عام ٢٠١١، وكذلك موجزا لنتائج جهود الأمم المتحدة المبذولة لتنسيق التقييمات التي تجرى على نطاق المنظومة عن المساواة بين الجنسين، ومبادرة تعزيز تنمية قدرات التقييم الوطنية الإقليمية. ويعرض أيضا سبيل المضي قدما لمواصلة تعزيز التقييم الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وخطة عمل مكتب التقييم للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

** أعيد إصدارها للمرة الثانية لأسباب فنية يوم ٢٣ أيار/مايو ٢٠١٢.

*** UNW/2012/L.3



وقد يرغب المجلس التنفيذي في: (أ) أن يحيط علماً بالتقرير وبرنامج العمل الذي اقترحه مكتب التقييم لعام ٢٠١٢؛ (ب) وأن يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مواصلة تعزيز مهمة التقييم والاستعانة بالتقييم؛ (ج) وأن يطلب من هيئة الأمم المتحدة للمرأة معالجة المسائل المثارة في التقييمات السابقة.

أولا - مقدمة

١ - يشكل التقييم ركنا أساسيا في الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) لتقييم وتشجيع السبل الفعالة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارها منظمة منشأة حديثا ودينامية ومكلفة بولايات على المستويات المعيارية والحكومية الدولية والبرنامجية ولها دور واضح في الجهود التنسيقية للأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، تعمل على وضع استراتيجية للتقييم ذات جودة عالية وابتكارية لاتخاذ قرارات مبنية على أدلة، وتمسك زمام المبادرة في عملية التقييم في منظومة الأمم المتحدة بأسرها. ويسهم التقييم في التعلم والمساءلة؛ ولذلك فإن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعزز الاستخدام المنهجي لنتائجه. وفي عام ٢٠١١، ركزت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على وضع أسس لمهمة مستقلة وجديرة بالثقة ومثمرة للتقييم تستجيب للطابع الفريد للمنظمة الجديدة.

٢ - ويتألف هذا التقرير من خمسة أقسام. يضم القسم الثاني العناصر الرئيسية لاستراتيجية التقييم التي تطبقها هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وهيكل مكتب التقييم وسبل تعزيز قدرات التقييم الداخلي؛ ونطاق تغطية التقييمات التي تجرى على مستوى المؤسسة وعلى المستوى اللامركزي، وتخطيط هذه التقييمات، وتحليل جودتها. وينتهي بموجز بشأن الاستفادة من التقييم ويبرز التحديات التي تواجه مهمة التقييم والإجراءات التي يتعين على المنظمة اتخاذها لتحسينها، وإمكانية إجراء تقييم عام للبرامج. ويتضمن القسم الثالث المبادرات المتخذة لإجراء تقييم على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين. ويتضمن القسم الرابع النتائج التي تحققت في تعزيز قدرات التقييم الوطنية والإقليمية عن طريق إقامة شراكات مع الرابطة المختصة بالتقييم. ويضم القسم الخامس النتائج المستخلصة من التقييمات التي أجريت في عام ٢٠١١. ويرسم القسم السادس الطريق إلى الأمام وبرنامج عمل مكتب التقييم في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ويتضمن المرفق الأول للتقرير قائمة التقييمات، ويضم المرفق الثاني تطورات التقييم الذي أُجري للصندوقين الاستئمانيين اللذين تديرهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ثانيا - تعزيز مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣ - تسترشد مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالمبادئ التوجيهية والولايات المتبعة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وبصفة خاصة قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وقرار الجمعية العامة ٢٠٨/٦٢ عن الاستعراض الشامل الذي يجري

كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. وتعهدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في خططها الاستراتيجية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ (UNW/2011/9) بغرس ثقافة الإدارة القائمة على النتائج في المؤسسة، وحددت بموجب الفقرة ٥٧ من تلك الخطة وسائل محددة لوجود "وظيفة وثقافة للتقييم توفر أدلة على تنفيذ الخطة الاستراتيجية لأغراض التعلم، وصنع القرار، والمساءلة في جميع مجالات عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة".

٤ - ومن شأن الجمع بين العمل المعياري والتنفيذي في الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، وتعزيز المكاتب القطرية والهيكل الإقليمي الجديد أن يؤدي إلى بناء مهمة للتقييم تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بطريقة تمكنها من تغطية مهامها الخمس وأهدافها الاستراتيجية الستة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية بما في ذلك الاضطلاع بدور رائد في إجراء تقييم على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين.

٥ - وقد أعدت استراتيجية للتقييم تحدد رؤية هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتقييم على نحو يتماشى مع مهامها. واستناداً إلى مبادئ المساءلة والموثوقية والاستفادة والاستقلال والابتكار والمشاركة والملكية الوطنية والتنسيق على مستوى الأمم المتحدة، ستقيم هيئة الأمم المتحدة للمرأة البعدين المعياري والتنفيذي لعملها. وتشمل العناصر الأربعة لاستراتيجية التقييم ما يلي:

(أ) إقامة نظم تقييم فعالة على نطاق المؤسسة لضمان وضع سياسات مبنية على الأدلة والاستفادة بشكل فعال من التقييمات؛

(ب) تعزيز ثقافة ونظم التقييم على المستوى اللامركزي لتحسين المساءلة والبرمجة؛

(ج) قيادة تنسيق التقييم على مستوى الأمم المتحدة الذي يستجيب للاعتبارات الجنسانية من أجل توليد معارف وضمان المساءلة في ما يتعلق بنتائج المساواة بين الجنسين، المرتبطة بالمساءلة عن المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة؛

(د) تعزيز الابتكار وتوليد معارف بشأن التدابير الناجحة في ما يتصل بالمساواة بين الجنسين عن طريق بناء القدرات الوطنية للتقييم.

٦ - وستولى مكتب التقييم قيادة تنفيذ استراتيجية التقييم، بينما سيؤدي فريق الإدارة العليا دوراً مهماً في ضمان قيام الشعب المختلفة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتكريس الموارد وتكريس الالتزام المؤسسي اللازم لإجراء التقييمات وضمان الاستفادة من نتائجها. ويتمثل

الإجراء الأول المنفذ كجزء من الاستراتيجية في وضع سياسة التقييم الذي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتي ستحدد مبادئ التقييم وأدواره ومسؤولياته داخل المنظمة. وستُعرض على المجلس التنفيذي في دورته العادية الثانية لعام ٢٠١٢. وستعالج سياسة التقييم الدروس المحددة في هذا التقرير.

ألف - هيكل مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٧ - تتألف مهمة التقييم التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة من مكتب التقييم المركزي والموظفين المتخصصين في الميدان. ومكتب التقييم المستقل مسؤول مباشرة أمام المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويضطلع بدور القيّم على وظيفة التقييم. ويضم مكتب التقييم تسعة موظفين منهم ثمانية من الفئة الفنية وموظف للدعم إلى جانب ٣ وظائف من وظائف المساعدة المؤقتة العامة لموظفين متركزين في الميدان. ومن أجل تدعيم مكتب التقييم، وضمان تزويده على نحو واف بالموظفين، ستغطي الميزانية المؤسسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ (UNW/2011/13) تكاليف خمسة من الوظائف التسع القائمة. وبالإضافة إلى ذلك، تُستخدم الموارد البرنامجية الأساسية لإنشاء أربع وظائف إضافية في المقر وفي المراكز الإقليمية لتعزيز مهمة التقييم على المستوى اللامركزي على نحو يتماشى مع الهيكل الإقليمي النهائي الخاضع حالياً للاستعراض.

٨ - والوظائف الميدانية القائمة الثلاث هي وظائف لأخصائيين في التقييم، مسؤولون مباشرة أمام مكتب التقييم. وهم مسؤولون عن دعم التقييم الاستراتيجي وتنمية القدرات الإقليمية في مجال التقييم وضمان جودة التقييمات اللامركزية وتنسيق التقييم في الأمم المتحدة. ويؤدون دوراً رئيسياً في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة عن طريق دعم خطط الرصد والتقييم والبحث.

٩ - وفي عام ٢٠١١، بلغ مجموع نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة المكرسة للتقييم ٢ ٤٨٠ ٠٥٢ دولاراً، شملت مبلغ ٦٣٢ ٩٨٨ دولاراً أنفقت على الموارد البرنامجية الأساسية، وميزانية الدعم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ التي بلغ مجموعها ٢٧٠ ٢٠٠ دولاراً، ومبلغ ٥٣٣ ٦٦٧ دولار الذي أنفق على موارد تقاسم التكاليف في إطار المبادرة العالمية لإدارة المعلومات من أجل تنمية القدرات من خلال عملية التقييم، ونفقات التقييم اللامركزي التي بلغت ٦٨٧ ٥٥٣ دولاراً. وفي عام ٢٠١١، بلغت نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة على التقييم، باستثناء ميزانية الدعم لفترة السنتين، ما مجموعه ٨٥٢ ٢٠٩ ٢ دولاراً، أي ما يقدر بزهاء ١,٥ في المائة من مجموعة نفقات هيئة الأمم المتحدة للمرأة

عام ٢٠١١ البالغة ١٣٩,١٤ مليون دولار، وفقا لما جاء في تقرير وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية (UNW/2012/4).

باء - الإجراءات الرامية إلى تعزيز القدرات الداخلية للتقييم

- ١٠ - يشكل بناء قدرات داخلية للتقييم خطوة رئيسية نحو ترسيخ ثقافة تعزز الاستعانة بالتقييم والمساءلة والتعلم من التقييم. واعترافا بالاحتياجات القائمة والنهج المرحلي اللازم لبناء قدرات داخلية، نفذ مكتب التقييم مجموعة من النهج، تشمل التدريب على التقييم، وتوفير مواد توجيهية ودعم مستمر لأداء مهمة التقييم على المستوى اللامركزي.
- ١١ - وقُدمت تسع دورات تدريبية على التقييم شملت تقديم حلقتين دراسيتين عبر شبكة الإنترنت في عام ٢٠١١. بمشاركة فعلية من أكثر من ٢٤٠ من موظفي وشركاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة (انظر الجدول ١). وشمل نطاق التغطية الجغرافية بالدورات التدريبية أمريكا اللاتينية وجنوب شرق آسيا ووسط أفريقيا وجنوبها.

الجدول ١

شركاء وموظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين تلقوا تدريباً على التقييم في عام ٢٠١١

الأشخاص المتدربون	أفريقيا	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	المدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا ووسط آسيا	المجموع
موظفو وشركاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة	١١٩	٤٥	صفر	٨٠	صفر	٢٤٤

- ١٢ - ويقدم أخصائيو التقييم العاملون على المستوى الإقليمي تدريباً مباشراً إضافياً ومساعدة تقنية إضافية، تشمل استعراضاً لأطر الرصد والتقييم ومشورة فنية في وضع خطط الرصد والتقييم والبحث.

- ١٣ - ويبين تحليل نوعي لهذا الدعم أنه قد جرى إحراز تقدم بطيء في غرس الإدارة القائمة على النتائج كجزء متأصل في عمل الهيئة، وأنه يلزم مواصلة إدماج مبادئ التقييم في عمليات البرمجة لضمان اتسام المبادرات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالفعالية والتمكن من تقييمها بعد تنفيذها. ويؤكد التحليل أيضاً ضرورة تعزيز قدرات الرصد والتقييم على المستوى القطري. ويجري تصميم استراتيجية شاملة لبناء قدرات الرصد والتقييم في إطار خطة عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وذلك كجزء من مبادرة تحقيق الفعالية التنظيمية للتصدي للفجوات في القدرات على جميع المستويات في الهيئة.

١٤ - وتعد منهجية وتوجيهات التقييم أساسية لإجراء تقييم فعال. وأعد مكتب التقييم مواد موضوعية عالية الجودة على الإنترنت عن التقييمات التي تراعي الاعتبارات الجنسانية، منها دليل عن المساواة بين الجنسين وتقييم يراعي حقوق الإنسان، متاح على الإنترنت باللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية. وأسهمت شبكة عالمية للتقييم يديرها مكتب التقييم في نشر توجيهات التقييم ومواد التدريب لتصل إلى ١٠٠ من موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة من ٣٩ مكتباً على نطاق العالم.

جيم - التقييمات المنجزة في عام ٢٠١١ على مستوى المؤسسة وعلى المستوى اللامركزي

١٥ - تعد التقييمات التي تجرى على مستوى المؤسسة تقييمات مستقلة يجريها مكتب التقييمات وتغطي المجالات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أما التقييمات اللامركزية فتتولى الشعب البرنامجية إدارتها وتقييم البرامج أو المجموعات المواضيعية.

١٦ - وفي عام ٢٠١١، اتخذت المنظمة خطوة لمواءمة تخطيط التقييم على مستوى المؤسسة وعلى المستوى اللامركزي مع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. واستلزم هذا وضع نظام للتخطيط في المؤسسة يهدف إلى تغطية الأهداف المواضيعية الرئيسية للخطة الاستراتيجية وعينة من خطط العمل القطرية وجعل الخطط المتكاملة للرصد والتقييم والبحث جزءاً لا يتجزأ من خطط العمل السنوية المقرر إنجازها في عام ٢٠١٢. وأعد نظام لضمان إجراء تقييمات للجودة والالتزام بمبادئ الملكية الوطنية وزيادة أهميتها. وجميع خطط التقييم متاحة للجميع في مركز موارد التقييم.

التقييمات على مستوى المؤسسة

١٧ - تشمل التزامات التقييم المحددة في الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، التي اعتمدها المجلس التنفيذي، إكمال أربعة تقييمات كل سنة. وحتى نهاية شباط/فبراير ٢٠١٢ تم الانتهاء من إجراء تقييم، ويجري إجراء تقييم آخر، وهناك تقييمان قيد الإعداد. ويرد موجز للنتائج في القسم الخامس. وفي ما يلي موجز لحالة التقييم:

(أ) تقييم لجدوى تقييم الخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي السابق للمرأة - وقد أُنجز هذا التقييم ونُشر. وكان الانتهاء منه أساسياً في توجيه إعداد الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال الإشارة إلى المجالات الرئيسية الواجبة التعزيز والتركيز على تحسين الإدارة والكفاءة؛

(ب) تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في إنهاء العنف ضد النساء والفتيات - وبدأ هذا عن طريق تجميع حافظة لجميع المبادرات على المستويين المعياري والتنفيذي؛

(ج) تقييم مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجالات المرأة والسلام والأمن - وبدأ هذا من خلال تجميع مبادرات على المستويين المعياري والبرنامجي؛

(د) عرض تحليلي عام لبرامج الأمم المتحدة المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين - يمر حالياً هذا التقييم المشترك بمرحلة التنفيذ. وتتولى قيادته هيئة الأمم المتحدة للمرأة كمرحلة أولى لتحديد نطاق التقييم المشترك المقرر. والتقرير يعد الأول من نوعه داخل منظومة الأمم المتحدة ويتيح إمكانية الاطلاع على مستودع شامل للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

(هـ) تقييم إنجازات النتائج وأداء أنشطة حفظ السلام في الأمم المتحدة في جمهورية الكونغو الديمقراطية - كجزء من مساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التقييم الذي يجريه مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أشرت الهيئة تحليلاً لتعميم المنظور الجنساني في صميم أنشطة بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وسيقدم التقرير الكامل لمكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى اللجنة الخامسة التابعة للجمعية العامة في دورتها السادسة والستين المستأنفة.

١٨ - وانتهى أيضاً مكتب التقييم من تصميم تقييم لأثر البرنامج العالمي للمدن الآمنة. وأكملت دراسة لخط الأساس ستستخدم كأساس لقياس أهداف التقييم.

١٩ - وأجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييمين خارجيين آخرين على مستوى مؤسسة الأمم المتحدة لدراسة مقدار الإنجاز الذي تحقق في المساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني في الأمانة العامة. وهما تقييم لشعبة النهوض بالمرأة ومكتب المستشارية الخاصة المعنية بالمسائل الجنسانية السابقين (٢٠١١)، والتقييم المواضيعي لتعميم المنظور الجنساني في الأمانة العامة (٢٠١٠).

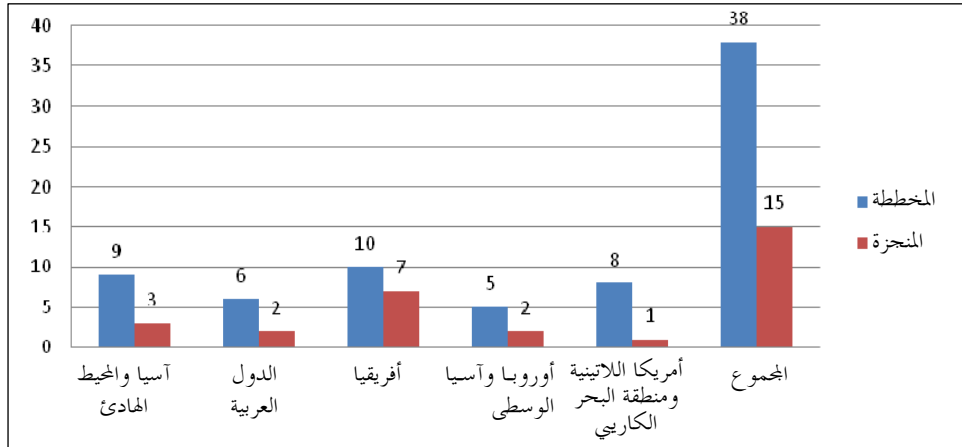
التقييمات على المستوى اللامركزي

٢٠ - تتولى الشعب البرنامجية إدارة التقييمات اللامركزية في المقر وفي الميدان، وعادة ما تجريها فرق تقييم خارجية. وتتولى إدارتها مراكز تنسيق الرصد والتقييم ويدعمها إحصائيون إقليميون في التقييم. والتقييمات اللامركزية لها أهمية حاسمة بالنسبة للمساءلة وتوليد المعارف بشأن نتائج المبادرات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢١ - والتقييمات المشار إليها تناظر سنة التخطيط ٢٠١١ التي ستعد سنة الأساس لتجميع نتائج التقييم في المستقبل في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وحتى ٢٩ شباط/فبراير ٢٠١٢، أُنجز ما مجموعه ١٥ تقييما لا مركزيا. وكانت أعلى تغطية في أفريقيا (٧)؛ وبعدها آسيا ومنطقة المحيط الهادئ (٣)؛ والدول العربية (٢)؛ وأوروبا وآسيا الوسطى (٢)؛ وأمريكا اللاتينية (١) (انظر الشكل أدناه).

٢٢ - وخطط لإجراء ٣٨ تقييما في عام ٢٠١١، أُنجزت نسبة ٤٠ في المائة منها. ورغم أن معدل الإنجاز كان منخفضا، فإن عدد التقييمات يمثل زيادة بالمقارنة بالسنوات السابقة، وله قيمته نظرا لأن تلك السنة كانت سنة انتقالية بالنسبة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ومع ذلك فيتعين التصدي لبعض التحديات التي تواجه التقييم، ومنها اتباع نهج استراتيجي وواقعي بقدر أكبر في اختيار التقييمات، وزيادة القدرات والمساءلة عن إدارة التقييمات المخططة. وستشكل العناصر جزءا من خطط متكاملة للرصد والتقييم والبحث تتولى إعدادها في عام ٢٠١٢ مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وسياسات التقييم المقبلة.

التقييمات المخططة بالمقارنة بالتقييمات المنجزة في عام ٢٠١١، حسب المنطقة الجغرافية



٢٣ - وابتداءً من المجالات ذات الأولوية في الخطة الاستراتيجية، يُظهر تحليل للتقييمات اللامركزية التي أُجريت في عام ٢٠١١ حسب المواضيع أن التغطية كانت مرتفعة للمسائل الشاملة (٥) ويأتي بعدها الشراكة والمشاركة (٣) والعنف ضد المرأة (٣) وتمكين المرأة (٢) والسلام والأمن (٢). ولم تجر أي تقييمات للتخطيط وإعداد الميزانيات على الصعيد الوطني أو للقواعد والمعايير العالمية.

٢٤ - وبلغت النفقات المتكبدة لإجراء التقييمات اللامركزية البالغ عددها ١٥ تقييما ما مجموعه ٦٨٧ ٥٥٣ دولارا. وتعهد مكتب التقييم بتكريس نسبة تتراوح بين ٣ و ١٠ في المائة من تكلفة البرامج من أجل تقييمها، إلا أن معظم التقييمات التي أجريت كرتست مقداراً أدنى من ذلك إلى حد ما، لأنه كان من المقرر إجراؤها في نهاية الدورة البرنامجية، وهو وقت لم تكن تتوافر فيه أموال كافية (انظر الجدول ٢).

الجدول ٢

ميزانية التقييمات اللامركزية حسب المنطقة

(بدولارات الولايات المتحدة)

الميزانية الكلية	عدد التقييمات المنجزة	المنطقة
٣٤٢ ٨٩٣	٧	أفريقيا
٦٧ ٧٧٩	٢	الدول العربية
١٠٩ ٥٨٢	٣	آسيا والمحيط الهادئ
١٣٠ ١٧٠	١	أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي
٣٧ ١٢٩	٢	أوروبا وآسيا الوسطى
٧٤٣ ٤٨٨	١٥	العالمية

جودة التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٢٥ - يساعد تقدير جودة التقييمات على تحديد إمكانية الوثوق في نتائجها ومدى امتثالها للمعايير المطلوبة. ووضع مكتب التقييم نظاما شاملا لإعطاء درجات لتقييم جودة التقييمات اللامركزية استنادا إلى توجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٢٦ - وتبين النتائج العامة لتقديرات الجودة أنه من بين ١٥ تقريرا للتقييم صنف ٣ منها على أنها ممتازة، و ٥ على أنها جيدة جدا، وتقرير واحد على أنه جيد، وتقريران على أنهما مقبولان، وتقرير واحد على أنه ضعيف، و ٣ تقارير على أنها ضعيفة جدا. ووفقا لهذا النظام فإن نسبة ٦٠ في المائة من التقييمات التي أجريت صنف على أنها جيدة أو أعلى. ويحدد مكتب التقييم نقاطا مرجعية يجرى على أساسها إجراء مزيد من التحسينات في جودة عملية التقييم.

دال - الاستفادة من التقييمات وتعزيز المساءلة من خلال نظام الاستجابة الإدارية

٢٧ - تعزز هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستفادة من التقييمات عن طريق وسائل مختلفة لتحسين مساءلة الإدارة والأداء والبرمجة الفعالة. وينطوي هذا على متطلب استخدام نتائج التقييمات في تصميم برامج جديدة ونشر نتائج التقييمات وإعداد استجابة إدارية لتوصيات التقييم. وكندبير من تدابير الشفافية وتبادل المعارف، وضعت جميع تقارير التقييم والاستجابات الإدارية لها على الموقع الإلكتروني المتاح للجمهور لمركز موارد التقييم، الذي تستضيفه المنصة الإلكترونية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي على الشبكة. وستحول هذه المنصة إلى المنصة الشبكية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتضم أكثر من ٤٠ تقريراً للتقييم.

٢٨ - وتؤدي استجابات الإدارة إلى تمكين هيئة الأمم المتحدة للمرأة من معالجة نتائج التقييم ومن إمعان النظر بجدية في كيفية الاستجابة لتوصيات التحسين. وفي عام ٢٠١١، انطوت نسبة تزيد على ٦٢ في المائة (١٠ من بين ١٦) من التقييمات المنجزة على مستوى المؤسسة وعلى المستوى اللامركزي على استجابات إدارية. وشملت هذه الاستجابات الإدارية التزامات تم التعهد بها لهيئة الأمم المتحدة للمرأة باتخاذ ١٢٠ إجراءً في سبيل تنفيذ توصيات التقييمات. وحتى ٢٩ شباط/فبراير ٢٠١٢، أُبلغ عن إنجاز ٣ إجراءات، وعن أن العمل مستمر في ١٣ إجراءً، وأنه جرى الشروع في ٦٥، ولم يجر الشروع بعد في ٣٩، وفات أوان تنفيذ ٣٢ إجراءً. ويجري مكتب التقييم تحليلاً لزيادة عدد الاستجابات الإدارية ومتابعة للإجراءات الملتزم بها. وعلى أساس هذا التحليل، يأمل في إدارة آلية عالمية للرقابة على الاستجابات الإدارية تحت إشراف المديرية التنفيذية.

٢٩ - ومن أجل تعزيز استخدام المعارف التقييمية في تعليم المنظمات، تُنظم نتائج التقييمات في تقارير قصيرة تُشر ٤ منها في عام ٢٠١١، وتشكل سلسلة تعليمية جديدة، ونُشرت رسالة إخبارية عن التقييم مرتين في السنة.

٣٠ - ولم يتعزز استخدام تقييمات المساواة بين الجنسين داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة فحسب ولكن أيضاً في شراكة مع منظمات وشبكات أخرى. وعلى النحو المبين في القسم الرابع، تعزز الهيئة استخدام وإدماج المساواة بين الجنسين في التقييمات التي تجرى مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وشبكة التقييم التابعة للجنة المساعدة الإنمائية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وأفرقة التعاون في إجراء التقييمات التابعة لمصارف التنمية المتعددة الأطراف ورابطات التقييم الإقليمية في أرجاء العالم.

ثالثا - قيادة التقييمات التي تجرى على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣١ - إن الولاية الموكولة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لقيادة وتنسيق وتعزيز المساءلة في منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين لها آثار هامة بالنسبة للتقييم. وتستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة التقييم لدعم هذه الولاية عن طريق: (أ) تعزيز عمليات التقييم المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين؛ (ب) والعمل كمستودع للتقييمات في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (ج) والمساهمة بشكل فعال في المساءلة في منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين باستخدام عمليات التقييم على نطاق المنظومة؛ (د) والمساهمة على نحو فعال في عمل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

ألف - تعزيز التقييمات على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين من خلال فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

٣٢ - تشكل المشاركة الفعالة في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الأداة الرئيسية للمساهمة في جهود الأمم المتحدة للتنسيق والمساءلة في مجال المساواة بين الجنسين. وتقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بدور قيادي من خلال تعزيز إدماج البعدين المتعلقين بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في التقييم ومن خلال المساهمة في العمل الموضوعي للفريق. وأظهرت كذلك جهات التقييم هذا الالتزام من خلال انتخاب رئيسة مكتب التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة رئيسة للفريق. وهي بهذه الصفة، عضو في فريق إدارة التقييم المختص بإجراء تقييم مستقل لمبادرات "توحيد الأداء" الرائدة، وتشارك في المناقشات التي تدور حول آلية التقييم على مستوى منظومة الأمم المتحدة، تمشيا مع قرار الجمعية العامة ٣١١/٦٣ بشأن الاتساق على نطاق المنظومة.

٣٣ - وتستفيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة من الشراكات الرئيسية للنهوض بهذه الولاية المتعلقة بالتنسيق. وشاركت مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في دمج المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في التقييمات التي أجريت في منظومة الأمم المتحدة. وأدت أيضا دورا محوريا في دعم التقييمات التي تجريها البلدان والتقييم المستقل لمبادرات "توحيد الأداء" الرائدة وفقا للقرار المذكور آنفا، وساهمت على نحو كبير في نهج تقييم العمل المعياري الذي أعده فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وفي عام ٢٠١١، حققت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إنجازات محددة وكان لها دور محوري في المجالات التالية:

(أ) المشاركة في قيادة شراكة وثيقة مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وتوسع وكالات أخرى من وكالات الأمم المتحدة لاستكمال الأداة المنهجية الأولى في

منظومة الأمم المتحدة للتصدي للبعدين المتعلقين بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في التقييم المعنون: ”إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم وفقا لإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم“. وهذا المنشور متوافر بالإسبانية، والإنكليزية، والعربية، والفرنسية؛

- (ب) المساهمة في الوثيقة التوجيهية المقبلة بشأن كيفية إجراء تقييم للعمل المعياري؛
- (ج) إدماج أبعاد المساواة بين الجنسين كمبادئ أساسية في المواد التوجيهية التي يعدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لتستعين بها تقييمات الأثر التي تجري بشأن أعمال الدعم المعياري والمؤسسي في الأمم المتحدة؛
- (د) إدماج أبعاد المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في توجيهات التقييم الموفرة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛
- (هـ) المساهمة في وضع إطار لتنمية قدرات التقييم الوطنية يشجع القيام بأعمال تعاونية للتقييم على المستوى الوطني.

باء - تعزيز عمليات التقييم الابتكارية والمبادرات المشتركة بين الوكالات على نطاق المنظومة

٣٤ - تشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة عمليات التقييم المشتركة لزيادة الاتساق والتنسيق بين منظمات الأمم المتحدة. والتقييمات المشتركة لديها القدرة على زيادة توافر المعلومات عن الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعزز الهيئة المساواة بين الجنسين في المبادرات المختلفة المشتركة بين الوكالات، على النحو الموضح أدناه.

التقييم المشترك للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣٥ - في عام ٢٠١١، أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة أول تقييم مشترك للبرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة. وتشارك خمس وكالات شريكة من وكالات الأمم المتحدة وحكومتان وطنيتان في التقييم المشترك المقرر أن يكتمل في عام ٢٠١٢، وهي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وصندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وحكومة إسبانيا وحكومة النرويج.

٣٦ - وفي عام ٢٠١١، ومن أجل إعداد أساس التقييم، أجرى مكتب التقييم تحليلاً شاملاً للحافظة، فأنشأ أشمل قاعدة للبيانات حتى الآن، وتضم معلومات عن ١١٣ من برامج الأمم المتحدة المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقد أثرى هذا التحليل نطاق التقييم المشترك.

المساهمة في تقييم تحقيق النتائج والأداء: أنشطة الأمم المتحدة لحفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية

٣٧ - ساهمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التقييم الذي أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية من خلال ندب موظفين لمدة تزيد على ثلاثة أشهر. وتولت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مسؤولية إدماج جوانب المساواة بين الجنسين في تصميم التقييم وجمع البيانات والتحليل. وصاغت أيضاً تقريراً وأعدت تحليلاً تكميلياً متعمقاً لنتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني. ويعطي هذا التقرير القائم بذاته مثالا لالتزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمساءلة منظومة الأمم المتحدة عن التزاماتها في مجال المساواة بين الجنسين، ويتوقع أن يشكل إطاراً لتقييم المساواة بين الجنسين في تقييمات حفظ السلام في المستقبل.

إدماج التقييم في خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة باعتباره عنصراً أساسياً في المساءلة

٣٨ - ضمن إطار المساءلة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي أعده مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، تستلزم خطة العمل على نطاق المنظومة أن تتقيد التقييمات التي تجريها وكالات الأمم المتحدة بالقواعد والمعايير المتعلقة بالمنظور الجنساني التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، وأن تقدم بياناً عملياً على تطبيق التوجيهات بشأن إدماج المنظور الجنساني في التقييم. ويتعين على مكتب التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أداء دور نشط في تقديم الدعم التقني للوكالات الأخرى لتمكينها من تلبية معايير الأداء المتصلة بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني.

عمليات التدريب المشتركة بين الوكالات

٣٩ - شكل تعزيز قدرات التقييم في منظومة الأمم المتحدة من خلال المبادرات المشتركة بين الوكالات أحد الأولويات الرئيسية لمكتب التقييم في عام ٢٠١١. وأعد منهج تعليمي للتقييم المراعي للمنظور الجنساني للمقيمين، وأعدت وحدة تدريبية. وحضر أكثر من ٤٠ من موظفي الأمم المتحدة دورات تدريبية لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ، في شراكة مع فريق الأمم

المتحدة لتقييم التنمية لآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية وذلك في شراكة مع المركز الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

جيم - تعزيز المعارف التقييمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين: مستودع التقييمات الجنسانية وغيره من المنابر

٤٠ - استنادا إلى قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٦١/٢٠١١ وتمشيا مع الولاية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للعمل كمركز للمعارف المتعلقة بالمبادرات التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أنشئ مستودع عالمي لتقييمات المساواة بين الجنسين والموارد المرتبطة بها. وتشمل الموارد قاعدة بيانات تضم أكثر من ٢٨٠ تقييما من عام ٢٠٠٤ حتى الآن نُظمت وفقا للمناطق الجغرافية، ونوع التقييم، ومجالات الاهتمام الـ ١٢ الواردة في إعلان ومنهاج عمل بيجين. والهدف من هذه البوابة الإلكترونية هو تيسير الاطلاع على التقييمات للاستفادة منها في تحليلات استعراض التقييمات والاستعراضات المنهجية في المستقبل، وتوجيه قرارات السياسات القائمة على الأدلة.

٤١ - وعززت هيئة الأمم المتحدة للمرأة شراكتها مع اليونيسيف، مما أسفر عن سلسلة من النواتج القيمة، منها إنشاء مركز لموارد التقييمات الشاملة المراعية للمنظور الجنساني كجزء من منير إلكتروني لتبادل الآراء على شبكة الإنترنت عن الرصد والتقييم زاره ٧٠١ ٤٢ شخص من أكثر من ٤٥ بلدا وتزيل ٩٠٨ ١١٠ صفحات من الموقع، وتقدم حلقة دراسية شبكية بعنوان "إمعان النظر في نهج إجراء تقييمات مراعية للمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان" اشتركت في قيادتها هيئة الامم المتحدة للمرأة ومفوضية حقوق الإنسان، وحضرها أكثر من ٢٠٠ مشارك.

رابعا - دعم قدرات التقييم الوطنية والإقليمية

٤٢ - تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة قدرات الرصد والتقييم الوطنية كمجال رئيسي لدعم صنع سياسات مبنية على الأدلة بشأن المساواة بين الجنسين. ويجري تطوير قدرات التقييم الوطنية في شراكة مع منظمات الأمم المتحدة ورابطات التقييم. وتشمل النتائج الرئيسية التي تحققت في عام ٢٠١١ ما يلي:

(أ) في أفريقيا - قامت الشبكة الأفريقية لمقيمي المسائل الجنسانية والتنمية التابعة لرابطة التقييم الأفريقية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة باتخاذ مبادرة بعنوان "بناء قدرات الرصد

والتقييم المراعية للمنظور الجنساني والحقوق“ لتحسين نوعية وكمية التقييمات في المجال الجنساني وحقوق الإنسان التي أجريت في أفريقيا وتعزيز قدرات التقييم؛

(ب) في منطقة آسيا والمحيط الهادئ - من أجل تعزيز قدرات المقيمين في المنطقة من خلال تشجيع مشاركتهم في المؤتمرات الإقليمية ونتاج معارف قابلة للتحويل عن طريق المنشورات الرفيعة النوعية، قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إعانات سفر مالية للمشاركين لحضور المؤتمر الدولي الثالث لرابطة سري لانكا للتقييم، والذي أدى إلى صدور المنشور الإقليمي الأول حول المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في التقييم.

(ج) في أوروبا وآسيا الوسطى - أقامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة شراكة مع شبكة تقييم البرامج الدولية حول موضوع ”بناء قدرات التقييم في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى“، كجزء من حلقتي عمل عقدتا في جورجيا وكازاخستان لتشجيع استخدام أساليب التقييم التحويلية والمراعية للمساواة بين الجنسين. وقد ترجمت الموارد إلى اللغة الروسية وأُتيحت للجمهور.

(د) في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي - كجزء من المبادرة المتعلقة ببناء القدرات وتوليد المعارف في التقييمات في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تم الانتهاء من وضع تقرير بعنوان ”التقييم من منظور المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان: الترتيب المنهجي لهذه الممارسة في أمريكا اللاتينية“، الذي وفر دراسة شاملة للاتجاهات المبتكرة في مجال التقييمات التي تركز على المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان في المنطقة. وعقدت أيضا ندوة إقليمية حول تقييم المنظور الجنساني وحقوق الإنسان في إكوادور، جمعت خبراء التقييم وأكاديميين وممارسين من المؤسسات العامة والمنظمات غير الحكومية لمناقشة وتحديد التحديات والدروس المستفادة من عمليات التقييم من منظور جنساني ومنظور حقوق الإنسان وتأثيرها في السياسات العامة. وعلاوة على ذلك، أنشئت شبكة افتراضية معنية بعمليات إجراء هذه التقييمات وعُقدت منتديان افتراضيان.

(هـ) على الصعيد العالمي - قدمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال شراكتها مع الرابطة الأمريكية للتقييم تدريبا مهنيا حول إدماج أبعاد المساواة بين الجنسين في التقييم في المؤتمر السنوي للرابطة في عام ٢٠١١، الذي شارك فيه ثمانية مقيمين من بلدان الجنوب بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ودعمت الهيئة أيضا إصدار منشور تعاوني بعد حلقة العمل للمقيمين من البلدان النامية الذين حضروا حلقة عمل عن قياس المساواة بين الجنسين، نظمها معهد تحقيق المساواة بين الجنسين ومعهد الدراسات الإنمائية.

خامسا - النتائج الرئيسية المستخلصة من تقييمات عام ٢٠١١

٤٣ - يضم هذا القسم النتائج الرئيسية للتقييمات التي أجريت على مستوى المؤسسة والتقييمات على المستوى اللامركزي والتقييمات الخارجية التي أكملتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركاؤها في عام ٢٠١١، على النحو المبين في القسم الثاني. ونظرا للعدد المحدود للتقييمات، ينبغي النظر إلى النتائج كأمثلة لا تمثل مجمل العمل الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويمكن الحصول على تقارير التقييم الكاملة من مركز موارد التقييم. وترد قائمة التقييمات في المرفق الأول.

ألف - الدروس المستفادة من التقييمات المؤسسية والخارجية

٤٤ - الاستنتاجات والنتائج التالية هي مقتطفات من تقييمين أجراهما مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الأول عن نتائج تعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والثاني عن النتائج التي حققتها شعبة النهوض بالمرأة ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية السابقين. ويبين التقييم الأول أنه بعد انقضاء ما يقرب من ١٥ سنة على صدور قرار الجمعية العامة الأول عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، استجابت كل برامج الأمانة العامة، ولكن تنفيذ تعميم المنظور الجنساني كان متفاوتا، ولم تكن مساهمته في تحقيق المساواة بين الجنسين واضحة. وفي حين أن هناك مجموعة واسعة من الهياكل والعمليات المختلفة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة، فهناك فجوات كبيرة في فهم معنى وغرض والآثار العملية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، فضلا عن عدم وجود أدلة شاملة ومنهجية للنتائج. ويشير التقييم الثاني إلى أن الكيانين السابقين قد أسهما في تحقيق نتائج على النطاق العالمي في مراعاة المنظور الجنساني، وقدمتا أيضا دعما فنيا إلى هيئات الأمم المتحدة الحكومية الدولية. وساهم عملهما في النواتج التي حققتها لجنة وضع المرأة، والتي حظيت باعتراف باعتبارها ذات تأثير كبير. ودعم الكيانان السابقان أيضا منظمات الأمم المتحدة في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في أنشطتها ولكن لا تزال هناك ثغرات. وعلى الرغم من وجود عدة هياكل للتعاون والتآزر مع الجهات المعنية، فإن الشراكات لم تدعم بشكل كامل من خلال الكيانين السابقين. ونشر الكيانان أبحاثا وتحليلات جيدة في منشوراهما ومواقعهما على شبكة الإنترنت، واجتذبا خبرة فنية قوية. ويخلص التقييم إلى أن الكيانين السابقين قد أضافا قيمة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال توفير الدعم للهيئات الحكومية الدولية مثل لجنة وضع المرأة؛ وقدمتا معلومات ومساعدة تقنية وساعدا الدول الأعضاء في تنفيذ السياسات والتنسيق والإبلاغ عن التقدم المحرز في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

٤٥ - وأشار تقييم بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالتعاون مع مكتب التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى أن المنظور الجنساني يجري إدماجه ببطء في تخطيط أنشطة حفظ السلام التي تقوم بها البعثة. وتحقق التقييم من أن قرارات مجلس الأمن بشأن المرأة والسلام والأمن منذ عام ٢٠٠٣ قد أدجت تدريجياً في ولاية البعثة ووجد أن المنظور الجنساني في تخطيط البعثة كان حاضراً بشكل غالب في مجالات الانتخابات وإصلاح قطاع الأمن ونزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح قطاع القانون والقضاء. وكان قياس الأداء على مستوى البعثة باستخدام مؤشرات وأهداف مصنفة غائبا إلى حد كبير. وفي حين أنشئت وحدة للمساواة الجنسانية في عام ٢٠٠٢ ووحدة معنية بالعنف الجنسي في عام ٢٠٠٩، فإن الهيكلين الوظيفيين يفتقران إلى القدرة على تعميم مراعاة المنظور الجنساني بشكل فعال في البعثة. ووجد التقييم أن البعثة ساهمت في تحقيق إنجازات فيما يتعلق بالإطار التشريعي بشأن العنف الجنسي في حكومة جمهورية الكونغو الديمقراطية، وأن المساواة الجنسانية أُدجت بشكل فعال في الخطوات المختلفة لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج. ومع ذلك، ما زال التقدم المحرز في مجال المشاركة السياسية للمرأة وإصلاح القطاع الأمني محدوداً.

٤٦ - وكان للنتائج المستخلصة من تقييم لحدوى إجراء تقييم للخطة الاستراتيجية لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي السابق للمرأة تأثير في وضع الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. فقد قدمت الخطة الاستراتيجية للصندوق السابق صياغة هامة ومناسبة وسليمة من الناحية المفاهيمية لولايتها الأساسية. وضم التقييم مؤشراً يشير إلى أن هناك عدم وضوح بشأن نقطة البدء (خط الأساس)؛ وعدم وجود أهداف واضحة (استراتيجيات تنفيذ في البلدان، فضلاً عن خطط استراتيجية على مستوى المؤسسة)؛ وعدم كفاية نظم وقدرات الرصد، وهي عناصر حدّت جميعها كثيراً من القدرة على قياس أداء النتائج التنظيمية بشكل قوي وشامل. وفي الدراسة، أُشير إلى أنه كان يتعين زيادة الاهتمام بتخطيط وإدارة النتائج، بدلاً من مجرد قياسها. فالتحول إلى ثقافة إدارة النتائج يستلزم رسالة واضحة بأهمية النتائج، وأنها أساسية للولاية، وترسي أساس الحوافز والثقافة العامة للمنظمة. وشملت التوصيات المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة تزويد الموظفين بأداة قيمة لتعزيز مسؤولية الهيئة في تقوية الصلات المعيارية التشغيلية والاضطلاع بدور القوة الدافعة للمساواة بين الجنسين في إطار الأمم المتحدة.

٤٧ - وقدمت الحافظة التحليلية للبرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين الاستنتاجات الأولية للتقييم الجاري لمساهمة البرامج الجنسانية المشتركة عموماً في نتائج التنمية الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأشارت النتائج الكمية إلى مايلي:

(أ) من ٢٠٠٦ إلى ٢٠١٠، بلغت القيمة الكلية المخططة لحافظة البرامج المشتركة ٤٦٣ مليون دولار، وبلغ مجموع القيمة الممولة وقت توقيع هذه البرامج ٢٧٤ مليون دولار؛ (ب) وشاركت ٢٤ من كيانات الأمم المتحدة المختلفة في برنامج واحد على الأقل من البرامج المشتركة المعنية بالمساواة بين الجنسين مع كل من صندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، في أكثر من ٦٠ برنامجاً مشتركاً بشأن المساواة بين الجنسين؛ (ج) وحظيت أفريقيا بأكبر عدد من البرامج المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين و ٥٥ في المائة من القيمة المالية الكلية المخططة للحافظة؛ (د) وشكل القضاء على العنف ضد المرأة أضخم مجال مواضيعي من حيث عدد البرامج المشتركة. ومن بين النتائج النوعية، اقترحت الجهات المعنية التركيز على مسألة "التشارك"، وعلى وجه التحديد، مدى مشاركة وكالات الأمم المتحدة على قدم المساواة في البرامج المشتركة. وشددت الجهات المعنية أيضاً على ضرورة إجراء دراسة متعمقة لمدى إضافة البرامج الجنسانية المشتركة قيمةً للجهود المبذولة لتعزيز مساءلة الجهات المسؤولة عن أداء الواجبات، ودعم أصحاب الحقوق في المطالبة بحقوقهم.

باء - أهمية وفعالية وكفاءة واستدامة النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين: نتائج التقييم الرئيسية المستخلصة من التقييمات اللامركزية

٤٨ - يستند التحليل الوارد أدناه إلى التقييمات التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١١ للبرامج التي بدأها صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

٤٩ - وأكدت التقييمات أن عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة اعتُبر مهماً للغاية من جانب النظراء الوطنيين ووكالات التنمية الأخرى التي تسهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتمثل مواطن قوة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تدخلات برنامجية تسهل سن القوانين على المستوى القطري وتنفيذ القواعد واللوائح التي تعزز الامتثال للمعايير الدولية الصادرة بشأن المرأة، مثل تلك الصادرة عن لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقرار مجلس الأمن ١٣٢٥ (٢٠٠٠). وأبرزت التقييمات أن المبادرات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة تتماشى مع الأهداف العامة المحددة في الالتزامات الوطنية والإقليمية، مثل تلك المتعلقة بوضع نهاية للعنف ضد المرأة في منطقة أفريقيا الوسطى وفي جورجيا. واقترحت توصيات التقييم أن تستخدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بصفتها الوكالة الرائدة المعنية بالمساواة بين الجنسين، قوتها لأداء دور استراتيجي في وضع السياسات ووضع أطر العمل

الجنسانية والمؤشرات الجنسانية للحكومات والمنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة وغيرها من الشركاء.

٥٠ - ويبدو أن فعالية برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة على النحو المبين في التقييمات اللامركزية، البالغ عددها ١٥ تقييما، كانت كافية. وقد تحققت أهداف النواتج بصفة عامة، وحققت غالبية التدخلات، كما هو الحال في جورجيا والعراق وكينيا، نتائج على مستوى السياسات من خلال إرساء الأساس لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمليات التشريعية. وأظهر تقييم حملة التوعية الوطنية بالدستور والاستفتاء في العراق أن البرنامج كان عاملا حافزا في دفع الحكومة العراقية إلى تعيين مزيد من الوزيرات وفي إصدار البرلمان مرسوما بتخصيص نسبة ٢٥ في المائة من عضوية البرلمان للنساء. وفي جورجيا، حقق المشروع ٩٠ في المائة من أهدافه، وساهم بشكل مباشر في توقيع الرئيس خطة العمل الوطنية للقضاء على العنف العائلي في الفترة ٢٠١١-٢٠١٢. وقد عملت غالبية البرامج على التوعية بالمساواة بين الجنسين أو العنف الجنساني، كما في حالة أفريقيا الوسطى وكينيا، حيث ساهمت البرامج بشكل فعال في زيادة تدريجية في مشاركة المرأة في الحكم على الصعيدين الوطني والمحلي. وأوضح تقييم برنامج الشؤون الجنسانية والحوكمة في كينيا، أن البرنامج تمكن من خلال ١٧ من الشركاء من تزويد أكثر من ١٠ ٠٠٠ امرأة بمعلومات عن حقوق المرأة، والمسائل الدستورية والحوكمة لتعزيز قدرتهن. وأظهرت تقييمات لتنمية القدرات في الجنوب الأفريقي والتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية في قرغيزستان فعالية عالية في تعزيز الكفاءات الفردية وإحداث التغييرات في المواقف والتصرفات على المستوى الفردي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

٥١ - وبينت الاستنتاجات المستمدة من التقييمات أن هناك تفاوتاً في تطبيق مبادئ الإدارة القائمة على النتائج في البرمجة والرصد والتقييم. وأشارت إلى أن الإدارة لتحقيق نتائج التنمية لم تصبح حتى الآن، على النحو المناسب، جزءاً من صميم برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأن هناك انفصاما بين تصميم البرامج وتنفيذها وإعداد التقارير عنها. وقد أثرت نقاط الضعف في رصد وتتبع النتائج على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تحقيق الإنجازات وإحراز التقدم، والاستفادة من تجاربها، ووضع نماذج للممارسات وتحديد أفضلها والقيام بدور حافز في البرمجة في مجال المساواة بين الجنسين.

٥٢ - وأشارت معظم التقييمات أيضا إلى استمرار النقص في قدرات المكاتب القطرية والإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك نقص موظفي الرصد والتقييم اللازمين لتلبية التوقعات على أرض الواقع بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين. وكشفت التقييمات في الغالب

عن وجود تحدي رئيسي يتمثل في الحاجة إلى تطبيق نسبة مناسبة بين نطاق البرمجة وعدد الموظفين المتاحين. وأبرزت التقييمات أيضا حالة الشد والجذب القائمة بين تعبئة الموارد والبطء في صرف الأموال وفعالية التنمية، والتي لم تحل في بعض الحالات.

٥٣ - ويبدو أن الاستدامة وضعف إعداد استراتيجيات الخروج أو عدم وجودها تمثل مجالات للتحسين. وقدمت سبعة تقييمات أدلة على فشل المشاريع في إدماج استراتيجيات الخروج في مرحلة تصميم المشاريع. وأظهرت التجارب الناجحة في آسيا الوسطى أهمية وجود شراكات جيدة التصميم تعزز التعاون والحوار البناء من البداية كشرط مسبق لضمان الاستدامة.

جيم - الاستنتاجات الرئيسية المستخلصة من التقييمات اللامركزية

زيادة فعالية الدعم المقدم لإقامة الشراكات والتنسيق في منظومة الأمم المتحدة

٥٤ - تشكل زيادة التماسك داخل منظومة الأمم المتحدة وتدعيم الشراكات سبلا حاسمة لإحداث تغيير في المساواة بين الجنسين. ووجدت التقييمات أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد حققت نجاحا في الاستفادة من الشراكات، وبخاصة مع منظمات المجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة. وأظهر تقييمان أن التنسيق بين الوكالات حقق أقصى فعالية في المناطق المتضررة من النزاعات. وأبرز تقييم للبرنامج في جنوب دارفور أن فعالية هذا البرنامج في معالجة قضايا العنف الجنساني قد نتجت عن التنسيق الناجح بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان والعملية المختلطة للاتحاد الأفريقي والأمم المتحدة في دارفور. وفي قبرغيزستان، وفرت الشراكات القائمة أموالا إضافية للبرنامج، وفي جورجيا، كان الطابع التعاوني للشراكات بين المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية حاسما في تعزيز وحماية حق المرأة في حياة خالية من العنف. ومع ذلك، فقد أبرزت خمس عمليات للتقييم ضرورة تركيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الاستفادة من المزيد من الشراكات مع الحكومات الوطنية من أجل المساهمة بقدر أكبر من الفعالية في الأولويات الوطنية، كما هو الحال في العراق وكينيا والفلبين وفي الجنوب الأفريقي وفي وسط أفريقيا. وأوصت التقييمات أيضا بأن تنتقل هيئة الأمم المتحدة للمرأة من إدارة الشراكات من خلال الأنشطة والنواتج إلى الشراكات القائمة على أطر النتائج الطويلة الأجل من أجل استخلاص نتائج على مستوى أعلى.

تنمية القدرات تسير على الطريق الصحيح ولكن تلزم استراتيجية أعم

٥٥ - تنمية القدرات هي العملية التي يعزز من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات القدرات ويحافظون عليها من أجل تحقيق أهدافهم على مر الزمن. وأظهرت التقييمات وجود استجابة عالية في مساعدة الحكومات المحلية والمركزية لزيادة قدرتها على المشاركة في الحوكمة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية، على النحو الذي شوهد في قيرغيزستان وكينيا. ففي حالة قيرغيزستان، قدم تقييم برنامج تعزيز الأمن الاقتصادي للمرأة الريفية أمثلة على حدوث آثار إيجابية غير متعمدة، مثل اتخاذ المزارعات قرارا بدفع تكاليف التدريب الزراعي الفني بالإضافة إلى ما حصلن عليه من البرنامج. وأظهر تقييم أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنمية القدرات في الجنوب الأفريقي أنها كانت فعالة في تعزيز الكفاءات الفردية للمشاركين ولكن لم تكن هناك سوى أدلة محدودة على النتائج التي تحققت في ما يتعلق ببناء القدرات الجماعية. وفي أمريكا اللاتينية، أكد تقييم برنامج إدماج أبعاد المساواة بين الجنسين والأبعاد العرقية والإثنية في البرامج الرامية إلى مكافحة الفقر أنه قد جرى تحسين القدرات الحكومية والنظم الإحصائية الوطنية في مجال جمع معلومات مصنفة حسب نوع الجنس والعرق والأصل الإثني. وفي حين أن أوضح نقاط الانطلاق للتأثير على القدرة التنظيمية هي في الأغلب قدرات فردية، فقد وجدت التقييمات أن دعم بناء القدرات الذي تقدمه هيئة الأمم المتحدة للمرأة يستلزم استراتيجية مدروسة بعناية، تتطلع إلى عمليات أعم لتنمية القدرات لإحداث تغيير حقيقي في تقوية القدرات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين.

توليد المعارف فعال ولكن يتعين زيادة نشر المعارف لتحقيق الإدارة الفعالة لها

٥٦ - يقع توليد المعرفة في صلب استراتيجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإنتاج المعلومات ذات الصلة بشأن ما يصلح لتحقيق المساواة بين الجنسين. وأظهرت ثلاثة تقييمات أنه ينظر لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على أنها وسيط موثوق به لتبادل المعرفة، وخصوصا في إعداد الدراسات التي توسع قاعدة المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ففي العراق وكينيا، وزعت معلومات عن حقوق المرأة ومنشورات هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلقة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على الشركاء والمستفيدين، وأشار إلى الهيئة على أنها مصدر مرجعي وأداة للضغط على نحو فعال من أجل حقوق المرأة. وأظهر تقييم لمنفذ توزيع المعلومات الجنسانية التابع لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد نجحت في إنشاء قاعدة بيانات إقليمية بشأن القضايا الجنسانية، وأنها تحظى بتقدير كبير من جانب الرابطة، التي تعتبر هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أقيم شركائها، نظرا لأنها توفر معارف فنية حول مراعاة المنظور الجنساني والبرمجة المراعية للاعتبارات

الجنسانية. وفي باراغواي والبرازيل ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وغواتيمالا، يجري توزيع المعارف المتعلقة بالفقر باستخدام بيانات مصنفة حسب الأصل العرقي والإثني ونوع الجنس على نطاق واسع على صناع القرار والمنظمات غير الحكومية ويجري استخدام هذه المعارف من قبلهم، على النحو الموضح في تقييم برنامج إدماج المساواة بين الجنسين والأبعاد العرقية والإثنية في البرامج الرامية إلى مكافحة الفقر. ومع ذلك، أشارت ثلاثة تقييمات أيضا إلى ضرورة تحسين نشر المعرفة، وهو أمر حاسم لكي تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة بمثابة وسيط عالمي في مجال تبادل المعارف والخبرات.

إعادة تأكيد الملكية الوطنية

٥٧ - يتمثل الهدف النهائي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في المساعدة في تعزيز القدرات الوطنية في مجال المساواة بين الجنسين ودعم الملكية الوطنية من خلال الحصول على التزام من الجهات المعنية. وأظهرت التقييمات أن التدخلات التي ركزت على تنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين ومنع العنف الجنساني كانت، في معظم الحالات، مهمة من منظور الأولويات الوطنية القائمة في جمهورية الكونغو الديمقراطية والجنوب الأفريقي والكاميرون. وفي جورجيا، أظهر تقييم للجهود المبذولة لتعزيز منع العنف العائلي أنه بعد أن وقع الرئيس خطة العمل الوطنية لمنع العنف العائلي للفترة ٢٠١١-٢٠١٢، وُضعت خطة عمل وطنية صاحبها عملية لتقدير التكاليف الحقيقية لتمكين الحكومة من امتلاك تنفيذ الخطة بالكامل نتيجة تخصيص الموارد الكافية. وسلطت بعض التقييمات الضوء على ضرورة تحسين الاتساق مع الأولويات الوطنية التي حددتها الحكومات من أجل ضمان الملكية الوطنية لعملية التنمية.

سادسا - الطريق إلى الأمام: خطة عمل مكتب التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٥٨ - إقرارا للدروس المستفادة في السنة الأولى بعد إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وحرصا على مواصلة ترسيخ مهمة التقييم القوية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لدعم ولايتها، ستركز خطة عمل التقييم على المجالات الأربعة الرئيسية التالية:

(أ) ستنشئ هيئة الأمم المتحدة للمرأة نظما مؤسسية فعالة لتقييم السياسات القائمة على الأدلة والاستخدام الفعال للتقييم. وستعمل على بناء نظم لتقييم لقياس المساءلة، ومتابعة توصيات التقييم، وستنشئ مهمة تقييم قوية مزودة بملاك وظيفي واف للتقييم. وفي عام ٢٠١٢، سيقوم مكتب التقييم بإجراء ثلاثة تقييمات على مستوى المؤسسة

للأولويات الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تكفل القيام بتحليل الصلات بين الأعمال المعيارية والتنفيذية. وفي عام ٢٠١٣، ستجرى أربعة تقييمات إضافية.

(ب) ستركز هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز نظم تقييم لامركزية لزيادة المساءلة وتحسين البرمجة في المنظمة وتعزيز ثقافة الاعتماد على النتائج. وسيقوم مكتب التقييم بوضع أطر لضمان الجودة والتوجيه والأدوات، وتقديم المساعدة التقنية للتقييمات اللامركزية من خلال أحصائي التقييم على الصعيد الإقليمي. وسيتم دعم جودة تصميم تدخلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال دمج التدخلات وبارامترات التقييم في عمليات البرمجة وضمان الدعم الموجه للبرامج المتعلقة بالتقييم التي يمكن الارتقاء بها وتكرارها. وسيتم تطوير قدرات التقييم الداخلي من خلال بدء تنفيذ برامج تقييم بناء القدرات، ووضع قائمة لخبراء التقييم من ذوي الخبرة في مجال الأمور الجنسانية وحقوق الإنسان، والتبادل المنهجي للمعلومات المتعلقة بأساليب التقييم المتكررة؛

(ج) ستتولى هيئة الأمم المتحدة للمرأة قيادة التنسيق الذي تقوم به الأمم المتحدة بشأن التقييمات المراعية للمنظور الجنساني لتوليد المعرفة وتحقيق المساءلة عن نتائج المساواة بين الجنسين. وسيقود مكتب التقييم ويسهم في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وسيشجع عمليات التقييم المشتركة بشأن المساواة بين الجنسين داخل منظومة الأمم المتحدة على الصعيد العالمية والإقليمية والقطرية، ويسهم في خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأخيراً، فسيقوم ببناء المعرفة بشأن المساواة بين الجنسين من خلال تعزيز مستودع عالمي للتقييمات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعزيز إجراء استعراضات للتقييمات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛

(د) ستشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة الابتكار وتوليد المعارف حول ما يصلح لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال بناء القدرات الوطنية على إجراء التقييمات. وستوفر دعماً انتقائياً لشبكات وجمعيات التقييم الإقليمية مع شركاء الأمم المتحدة، وستسهم في توليد المعارف بشأن أساليب التقييم القائمة على نوع الجنس.

المرفق الأول

التقييمات المنجزة في عام ٢٠١١

المنطقة دون الإقليمية	البلد	عنوان التقييم	نوع التقييم (من منتصف إلى نهاية/المدة)	تقديرات الجودة ^(١)
التقييمات على المستوى اللامركزي				
جنوب شرق آسيا	الفلبين	التقييم النهائي لبرنامج الأمم المتحدة المشترك لتيسير تنفيذ التعليقات الختامية في الفلبين على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	نهائي	ضعيف جدا
	تيمور - ليشتي	تقييم منتصف المدة للبرنامج المتكامل لإشراك المرأة في الحياة السياسية وصنع القرار	منتصف المدة	ضعيف جدا
جنوب آسيا	رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي: أفغانستان، باكستان، بنغلاديش، بوتان، العراق، سريلانكا، مالديف، نيبال، الهند	تقييم برنامج بشأن قاعدة البيانات الجنسانية لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي التي أعدها المكتب الإقليمي لجنوب آسيا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة	منتصف المدة	جيد جدا
الدول العربية	العراق	مشروع حملة التوعية بالدستور الوطني والاستفتاء في العراق	نهائي	ضعيف
		مشروع تقييم القانون الخاص بالقضاء على العنف ضد المرأة	نهائي	متوسط
الجنوب الأفريقي	جنوب أفريقيا، زيمبابوي، موزامبيق	تقييم أنشطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنمية القدرات في الجنوب الأفريقي في الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠	نهائي	جيد جدا
		تقييم مؤسسي لثلاث شبكات إقليمية للمرأة في الجنوب الأفريقي	نهائي	جيد جدا
غرب أفريقيا	سيراليون	دعم مراعاة المنظور الجنساني والقدرات وحماية حقوق المرأة وحماية الطفل في فترة إعادة التأهيل وبناء السلام في سيراليون	نهائي	جيد
	ليبيريا	تقييم البرنامج القطري لليبيريا	نهائي	ضعيف جدا
شرق أفريقيا والقرن الأفريقي	كينيا	تقييم منتصف المدة للبرنامج الثالث للمنظور الجنساني والحكومة في كينيا (٢٠٠٨-٢٠١١)	منتصف المدة	ممتاز
	جنوب دارفور، السودان	تقييم عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الدفاع عن حقوق الإنسان للنساء والفتيات وتأمينها في الأزمة الإنسانية في دارفور	نهائي	ممتاز

المنطقة دون الإقليمية	البلد	عنوان التقييم	نوع التقييم (منتصف/المدة/نهائي)	تقديرات الجودة ^(أ)
وسط أفريقيا	جمهورية الكونغو الديمقراطية، الكاميرون	تقييم مواضيعي للإجراء الذي اتخذته صندوق الأمم المتحدة الإنمائي السابق للمرأة لوضع نهاية للعنف ضد المرأة في منطقة وسط أفريقيا دون الإقليمية	نهائي	ممتاز
البرازيل والمخروط الجنوبي	باراغواي، البرازيل، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، غواتيمالا	تقييم البرنامج المعني بإدماج الأبعاد الجنسانية والعرقية والإثنية في سياسات مكافحة الفقر في أربعة بلدان في أمريكا اللاتينية	منتصف المدة	متوسط
أوروبا الشرقية ووسط آسيا	قيرغيزستان	تقييم نهائي للبرنامج المعني بتأمين حقوق المرأة في امتلاك الأراضي في قيرغيزستان	نهائي	جيد جدا
	جورجيا	تقييم نهائي للمشروع المتعلق بتعزيز منع العنف العائلي ومواجهته في جورجيا	نهائي	جيد جدا
التقييمات على المستوى المؤسسي				
—	—	الخطة الاستراتيجية السابقة لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة السابق لتقييم قدراته التقييمية	نهائي	—
عالمي	—	استعراض عام تحليلي لحافظة برامج الأمم المتحدة الجنسانية المشتركة	—	—
أفريقيا	جمهورية الكونغو الديمقراطية	تقييم إنجاز النتائج والأداء: أنشطة الأمم المتحدة لحفظ السلام في جمهورية الكونغو الديمقراطية	نهائي	—
التقييمات الخارجية				
عالمي	—	تقييم شعبية النهوض بالمرأة ومكتب المستشارية الخاصة للقضايا الجنسانية في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	نهائي	—
عالمي	عالمي	التقييم المواضيعي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في الأمانة العامة للأمم المتحدة	نهائي	—

(أ) تتوقف تقديرات جودة التقييمات على مدى الدقة التامة في جمع البيانات، وعلى استناد هذه النتائج إلى أدلة، وعلى موثوقيتها، وصياغتها بشكل متوائم مع هذه النتائج. وقدمت التقييمات التي صنفت على أنها "ممتازة" أو "جيدة جدا" بيانات دقيقة لتدعيم النتائج والاستنتاجات المستخلصة، واتسمت بالمصداقية واستمدت من نتائج تستند إلى الأدلة. وغالبا ما تتضمن هذه التقييمات توصيات عملية ملموسة. أما التقييمات التي صنفت على أنها "ضعيفة جدا" فتشتمل على استنتاجات مبهمه وتحليلات محدودة، إن وجدت، للإنجازات؛ ونتائجها غير مستخلصة من الاستنتاجات، ولم تصغ لتستجيب لأسئلة التقييم أو أهدافه.

تقييم الصندوقين الاستئمانيين اللذين تديرهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة

١ - تقدم هيئة الأمم المتحدة للمرأة منحا لتعزيز البرامج الابتكارية عالية الأثر التي تقوم بها الوكالات الحكومية وجماعات المجتمع المدني من خلال الصندوق الاستئماني لوضع نهاية للعنف ضد المرأة وصندوق تحقيق المساواة بين الجنسين.

صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لوضع نهاية للعنف ضد المرأة

٢ - يعمل صندوق الأمم المتحدة الاستئماني لوضع نهاية للعنف ضد المرأة، الذي تديره هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالنيابة عن منظومة الأمم المتحدة، على وقف جميع أعمال العنف الجنساني. بمختلف أشكالها التي تنقص من حقوق المرأة في أرجاء العالم. وفي عام ٢٠١١، واصل الصندوق الاستئماني تعزيز نظم التقييم والقدرات لدى الجهات الحاصلة على منح منه، وأجرى دراسة ابتكارية لرسم خريطة للنواتج. وأنجزت الجهات التي قدم لها الصندوق الاستئماني منحا ١٠ تقييمات.

٣ - ووفقا لما حدث في السنوات السابقة، تضمنت الدعوة إلى وضع مقترحات للدورة ١٦ توصية بأن يكرس مقدمو الطلبات نسبة ١٠ في المائة من المنح للتقييم ونسبة إضافية تتراوح بين ٢ و ٥ في المائة للرصد. ولضمان التنفيذ الناجح لهذا المتطلب، جعل الصندوق الاستئماني التدريب على تنمية القدرات للجهات التي حصلت مؤخرا على تمويل جزءا في تصميم البرامج القائمة على النتائج ورصدها وتقييمها. وعُقدت حلقات عمل لبناء القدرات في بانكوك ونيويورك لجميع الجهات الحاصلة على منح وصلت إلى ما مجموعه ١٨ منظمة.

٤ - واستكشف الصندوق الاستئماني واستخدم منهجيات بديلة للتقييم، مثل وضع خرائط للنواتج، لتحديد النهج المتعلقة بوضع نهاية للعنف ضد المرأة التي تعد نُهجًا واعدة بشكل خاص، والحالات التي تكون فيها استثمارات الصندوق أكثر فعالية. وأجريت عملية لوضع خريطة للنواتج في تشاور واسع مع ٨٠ جهة حاصلة على منح، تُنفذ مشاريع من الدورات من ١٠ إلى ١٤ في ٧٣ بلدا. وكشفت الدراسة أن وضع حد للعنف ضد المرأة يستلزم اتباع نهج شامل يتضمن وقاية وحماية ومساعدة الناجيات، وكذلك مقاضاة المرتكبين. ووضع حد للعنف ضد المرأة ليس مسؤولية شخص واحد أو جهة أو مجموعة واحدة. وبينما تقع المسؤولية الأساسية على عاتق الدولة، فلا يزال التنسيق والتعاون مع المجتمع المدني والجهات المعنية الأخرى يشكل استراتيجية حيوية. ويعد لذلك تعزيز الشراكات ودعم النهج المتعددة القطاعات حاسما في العمل المتعلق بوضع حد للعنف ضد المرأة.

صندوق تحقيق المساواة بين الجنسين

٥ - يعد صندوق تحقيق المساواة بين الجنسين مبادرة تشارك فيها جهات مانحة متعددة وتكرس للبرامج الرامية إلى زيادة الفرص الاقتصادية المتاحة للمرأة و/أو مشاركتها السياسية على الصعيدين المحلي والوطني. وفي عام ٢٠١١، عزز الصندوق قدرته على الرصد والتقييم عن طريق تعيين ٥ متخصصين في الرصد وإعداد التقارير لتقديم مساعدة تقنية إلى ٤٠ جهة من الجهات الحاصلة على منح في رصد البرامج وإعداد التقارير والتقييم لحافظة الصندوق بمبلغ ٣٧,٥ مليون دولار.

٦ - وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، صدر تكليف بإجراء ٥ تقييمات موجزة لتقييم الرعيل الأول للمنح الاقتصادية والسياسية. وشملت التقييمات إجراء تقييمات لمجموعتين من البرامج وثلاثة برامج، تغطي ما مجموعه ٩ برامج عن موضوعي التقييم الاقتصادي والسياسي. وأكمل تقييمان في عام ٢٠١١، بينما لا تزال ٣ تقييمات أخرى جارية ومن المتوقع إكمالها في نيسان/أبريل ٢٠١٢.

٧ - وفي إطار تقييمات مجموعتي البرامج، أشرك الصندوق بنجاح الجهات الحاصلة على منح ومراكز التنسيق الميدانية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وسائر الجهات المعنية في أنشطة تنمية القدرات. وصُمم اجتماعان للأفرقة المرجعية للتقييمين آخذا شكل مناسبتين افتراضيتين للتعلم بمشاركة من ٦ برامج تعمل في إطار المجالين الموضوعين الفرعيين للعمل المتري وغير النظامي والمساواة بين الجنسين في برمجية فيروس نقص المناعة البشرية.

٨ - وتشير الاستنتاجات المستخلصة من تقييم برنامج الضمان المعنون "تعزيز المؤسسات سعياً إلى تحقيق المساواة وإلى مكافحة التمييز: وضع قانون للمساواة" في السلفادور، إلى أن البرنامج ساهم في الموافقة على قانون المساواة بين الجنسين وفي التمكين السياسي للمرأة عن طريق مزيج من استراتيجيات الاتصالات والشراكات والدعوة. وخلص تقييم برنامج الضمان المسمى "مبادرة المساءلة عن توفير سبل كسب العيش لنساء الداليت المهمشات" في الهند إلى أن هذا البرنامج كان فعالاً للغاية في زيادة حصول المرأة على المستحقات الموفرة كجزء من قانون المهاتما غاندي الوطني لضمان العمالة الريفية، وفي تأمين سبل كسب العيش للمستفيدين. وخلص التقييم أيضاً إلى أنه نتيجة لهذا البرنامج ارتفعت معدلات تشغيل النساء بقدر كبير وأن نحو ١٧٤ ١٤ امرأة من الطوائف المصنفة قد قُيدت للحصول على المستحقات المتصلة بالقانون في عام ٢٠١١ بالمقارنة بما عدده ٢٨١١ في عام ٢٠٠٩. وشدد التقييم على الإمكانية الواعدة التي ينطوي عليها البرنامج في تحقيق نتائج مستدامة، حيث أعربت حكومة أوتار براديش المحلية في الهند عن اهتمامها بتكرار وزيادة حجم البرنامج.