

Distr.: General  
2 October 2012  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٢  
٢٨-٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٢  
البند ٢ من جدول الأعمال المؤقت  
المسائل التنظيمية

## سياسة التقييم التي ستتتبعها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

موجز

تعرض هذه الوثيقة سياسة التقييم التي ستتتبعها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، والتي تدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣. وتنظم هذه السياسة مهمة التقييم المستقل التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتنطبق على جميع المبادرات التي تدعمها هذه الهيئة وعلى الصناديق التي تديرها. وقد تمت مواءمتها مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، لكنها صممت خصيصاً من أجل الولاية والدور الفريدين اللذين تضطلع بهما هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإجراء تقييمات تراعي مسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، ولدعم التنسيق والاتساق والمساءلة فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة.

وتبين السياسة الغرض من التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والتعريف الذي وضعت هذه الهيئة خصيصاً للتقييم، والمبادئ والمعايير التي تسترشد بها في الممارسة العملية. وهي تشمل كلا من الدور التنسيقي الذي تقوم به الهيئة فيما يخص التقييمات التي تجري على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، والتقييم على مستوى المؤسسة وعلى المستوى اللامركزي للدعم التنفيذي والمعياري ولأعمال التنسيق التي تضطلع بها



الهيئة. كما أنها تعرض معايير التقييم التي ينبغي أن تطبق في التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إلى جانب العملية والبارامترات فيما يخص اختيار التقييمات لضمان التغطية الكافية للتقييم. وتوجه سياسة التقييم أيضا عملية إدارة التقييم واستخدامه، وإنشاء نظام لضمان الجودة، وتنمية القدرات في مجال التقييم. وأخيرا، تحدد السياسة بوضوح الأدوار والمسؤوليات فيما يتعلق بالتقييم على جميع مستويات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وعملية التقييم الخارجي لمهمة التقييم التي تضطلع بها الهيئة على المستوى التنظيمي. وقد يرغب المجلس التنفيذي في أن:

- يرحب بوضع سياسة التقييم التي ستنتهجها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بما يتفق مع قراري الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤ و ٢٠٨/٦٢ وقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم
- يوافق على هذه الوثيقة باعتبارها بيان السياسة العامة المتعلقة بمهمة التقييم لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة
- يعترف مع التقدير بالخطوات التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لضمان اتسام مهمة التقييم بالاستقلال والمصداقية والفائدة
- يطلب إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تضمن الامتثال لسياسة التقييم من خلال إنشاء آليات لتنفيذ مبادئها والتزاماتها، ولزيادة القدرات في مجال تصميم البرامج ورصدها وتقييمها، وأن تقدم تقارير منتظمة عن التقدم المحرز في مواصلة تعزيز مهمة التقييم وتحسين استخدام التقييم.

## مقدمة

١ - تنظم السياسة المبينة في هذه الوثيقة مهمة التقييم التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة). وهي تضع إطاراً لضمان مهمة تقييم مستقلة توفر أدلة موثوقة بشأن أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث النتائج التي تحرزها في سعيها إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما أنها تنص على دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التقييم على نطاق المنظومة وفي تعزيز التقييمات المراعية لمسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وتنطبق هذه السياسة على جميع المبادرات التي تدعمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وعلى الصناديق التي تديرها. وهي تدخل حيز النفاذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٣، وستكون مشفوعة بنظم لدعم تنفيذها بغرض الامتثال الفعال. وسيطلب نجاح تنفيذ هذه السياسة تعزيز القدرات الداخلية لهذه الهيئة في مجالات التصميم والرصد والتقييم.

٢ - وقد أنشئت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من قبل الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٨٩/٦٤ لكي "تقدم في إطار مهام الدعم التي تتولاها في مجال وضع المعايير والأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها، التوجيه والدعم التقني إلى جميع الدول الأعضاء بمختلف مستوياتها في التنمية وفي جميع المناطق، وبناء على طلبها، في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وحقوقها وتعميم مراعاة المنظور الجنساني". ويتمثل دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً في قيادة عملية المساءلة وتنسيقها وتعزيزها فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة بغرض زيادة فعالية التنسيق والاتساق وتعميم المنظور الجنساني.

٣ - وتُلزم الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٣، التي وافق عليها المجلس التنفيذي، الهيئة بوضع سياسة للتقييم تنظم مهمة التقييم التي تضطلع بها. وبذلك، تمثل الخطة الاستراتيجية لقرارات الجمعية العامة بشأن استعراض عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٧ من الاستعراضات الشاملة للسياسة العامة التي تجرى كل ثلاث سنوات، واللذين يدعوان إلى القيام على التوالي بوضع وتنفيذ قواعد ومعايير لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم فيما يخص التقييم في منظمة الأمم المتحدة. وتتواءم هذه السياسة أيضاً مع الأنظمة والقواعد التي تحكم تخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ورصد التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2000/8) ومع التنقيح المقترح للنظام المالي والقواعد المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

٤ - والتقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة هو وسيلة لتنفيذ برنامج تعميم مراعاة المنظور الجنساني والقواعد والمبادئ الواردة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومنهاج عمل بيجين، والأهداف الإنمائية للألفية، واستنتاجات المجلس الاقتصادي

والاجتماعي المتفق عليها في قراره ٢/١٩٩٧ وكذلك قرار المجلس ٥/٢٠١١، والسياسة التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخطة عمله المقابلة لتلك السياسة على نطاق المنظومة. وعلى وجه التخصيص، ستجري مواصلة تنفيذ سياسة التقييم التي سنتهجها الهيئة مع قرارات الاستعراض المقبل الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتقييم على نطاق المنظومة وتنفيذ مؤشر أداء خطة العمل على نطاق المنظومة فيما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني.

### هدف التقييم وتعريفه في هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٥ - يجري التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة لثلاثة أغراض رئيسية تتسم بنفس القدر من الأهمية وتدعم مجتمعة تحقيق النتائج عموماً. فهو أولاً وسيلة لإثبات الخضوع للمساءلة أمام أصحاب المصلحة، بما في ذلك النساء اللاتي لهن حقوق وعليهن واجبات، عن الإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج (مثلاً في سياق مجالس الإدارة، والحكومات المانحة والشريكة، ووكالات الأمم المتحدة الشقيقة، والجهات المستفيدة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في أنحاء العالم). وثانياً يوفر أدلة تتسم بالمصداقية والموثوقية لاتخاذ القرارات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بغرض تحسين النتائج. وثالثاً، يسهم بدروس مستفادة هامة بشأن الأعمال المعيارية والتنفيذية والتنسيقية في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قاعدة المعارف الموجودة، بما في ذلك المعارف المتعلقة بكيفية تحقيق المزيد من الاتساق بين الأعمال المعيارية والتنفيذية في تلك المجالات.

٦ - وتؤيد هيئة الأمم المتحدة للمرأة ما وضعه فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم من تعريف للتقييم<sup>(١)</sup>، لكنها تُدرج فيه بشكل مباشر مبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتمكين المرأة<sup>(٢)</sup>. ويُعرّف التقييم في الهيئة بأنه عملية تقدير، منهجية وغير متحيزة قدر

(١) يُعرّف التقييم وفقاً للقواعد التي وضعها الفريق بأنه "إجراء عملية تقدير، منهجية وغير متحيزة قدر الإمكان، لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قطاع أو مجال تنفيذي أو أداء مؤسسي، وما إلى ذلك. وهو يركز على الإنجازات المتوقعة والحقيقة فاحصاً سلسلة النتائج والعمليات والعوامل الظرفية والسببية، من أجل فهم الإنجازات أو انعدامها. وهو يرمي إلى تحديد أهمية تدخلات ومساهمات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وأثر تلك التدخلات والمساهمات وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها. وينبغي أن يقدم التقييم معلومات تستند إلى أدلة وتتسم بالمصداقية والموثوقية والفائدة، تمكن من القيام في الوقت المناسب بإدراج النتائج المحققة والتوصيات المقدمة والدروس المستفادة في عمليات صنع القرار التي تقوم بها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وأعضاؤها".

(٢) وفقاً لقرار الجمعية العامة ٢٨٩/٦٤، الذي أنشئت بموجبه هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

الإمكان، توفر معلومات تتسم بالمصداقية والموثوقية وتستند إلى الأدلة عن مدى إحراز تدخل ما للتقدم (أو عدم إحرازه)<sup>(٣)</sup> صوب تحقيق النتائج المقصودة و/أو غير المقصودة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وباعتبار التقييم عملية في حد ذاته، فإنه وسيلة أيضا لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال دمج الأبعاد الجنسانية والمتعلقة بحقوق المرأة في نُهج التقييم وأساليبه وعملياته واستخدامه. وبناء على ذلك، لا يقتصر التقييم على كونه عاملا هاما من عوامل التغيير الإيجابي صوب تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بل إن الطريقة التي تجرى بها عملية التقييم نفسها تؤدي إلى تمكين أصحاب المصلحة المعنيين.

٧ - وعلى وجه التخصيص، فإن التقييمات المراعية لمسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة تقدّر ما إذا كانت التدخلات قد:

(أ) استرشدت بالأطر المعيارية الدولية (والوطنية والإقليمية) ذات الصلة بين الجنسين وحقوق المرأة، والولايات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والأهداف التنظيمية؛  
 (ب) حللت وعالجت الهياكل التي تسهم في أوجه عدم المساواة التي يعاني منها النساء والرجال والفتيات والفتيان، لا سيما من يعانون منهم من أشكال متعددة من التهميش؛

(ج) أدت إلى زيادة المشاركة وعدم الإقصاء إلى أقصى حد (فيما يتعلق بمن لهم حقوق وعليهم واجبات)، في ما يقومون به من عمليات التخطيط والتصميم والتنفيذ واتخاذ القرار؛

(د) تحينت الفرص لتحقيق نتائج مستدامة من خلال تمكين المرأة وفتحات ذوي الحقوق والواجبات وبناء قدراتهم؛

(هـ) أسهمت في تحقيق الأهداف القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل (أو لم تسهم في ذلك) من خلال فحص سلسلة النتائج والعمليات والعوامل الظرفية السببية، باستخدام تحليل جنساني وقائم على الحقوق.

٨ - ويتصل التقييم بأربع مهام رقابية وتنظيمية أخرى من بين المهام المضطلع بها في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لكنه مستقل عنها:

(٣) يُعرّف "التدخل" بالمعنى الواسع بأنه: مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو خطة أو سياسة عامة أو قطاع أو موضوع أو مجال تنفيذي أو مؤسسي، أو ما شابه ذلك.

(أ) المراجعة - وهي تعنى بتقدير مدى كفاية ضوابط الإدارة لكفالة استخدام الموارد باقتصاد وكفاءة؛ و صون الأصول؛ وموثوقية المعلومات المالية وغيرها من المعلومات؛ والتقييد بالأنظمة والقواعد والسياسات المقررة؛ وفعالية إدارة المخاطر؛ وكفاية هياكل المنظمة ونظمها وعملياتها. وتركز المراجعة أساسا على الامتثال، بينما يركز التقييم على تحقيق النتائج وتعزيز فهم أساليب العمل الناجحة وسبب نجاحها والسبيل إلى ذلك. ويمكن أن يستعان في التقييمات بمعلومات عن كفاءة البرامج تستمد من عمليات المراجعة؛

(ب) الرصد - وهو عبارة عن مهمة الإدارة البرنامجية المستمرة التي تهدف إلى توفير معلومات بانتظام عن مدى تحقيق النتائج المرجوة وتوفير مؤشرات مبكرة عما أحرز (أو لم يحرز) من تقدم في تحقيق تلك النتائج. وهو عادة ما يسوى بالإبلاغ، حيث يشكل إحدى الوسائل الرئيسية لجمع المعلومات. وبينما يعنى الرصد أساسا بمدى سلامة تنفيذ برنامج من البرامج، فإن التقييم يعنى أيضا بمدى صحة ما يتخذ من إجراءات في إطار ذلك البرنامج، وبسبب وكيفية تحقيق النتائج المقصودة وغير المقصودة، وما إذا كانت هناك سبل أفضل لتحقيق النتائج المرجوة، وما إذا كانت النتائج المحققة مستدامة؛

(ج) إدارة المعارف - وهي عبارة عن العملية المنهجية والمتكاملة لإيجاد الموارد المعرفية وتحليلها وتخزينها ونشرها. وتمثل نتائج التقييم والدروس والمستفادة إسهامات في التعلم المؤسسي، وبالتالي فإنها تصب في نظم إدارة المعارف؛

(د) البحوث الاجتماعية - وهي عبارة عن تحليل منهجي ومعمق للظواهر الاجتماعية، يراد بها تحديدا توليد معارف عملية أو الإسهام فيها. وبينما يستعين التقييم بأساليب العلوم الاجتماعية التقليدية لجمع البيانات وتحليلها، ويمكنه الإسهام في المعرفة، يتمثل هدفه الرئيسي في دعم الإدارة بالإسهام في المساءلة المؤسسية وفي عملية اتخاذ القرارات والتعلم. وتشكل البحوث الاجتماعية في كثير من الأحيان مصدرا رئيسيا للمعلومات المستخدمة في إجراء التقييمات.

### المبادئ والمعايير التوجيهية للتقييم

٩ - يُسترشد بعدد من المبادئ في تخطيط التقييم وإجراءاته ومتابعته، وهو ما يكفل إجمالا انعكاس ما يلي من خلال عمليات التقييم كافة: (أ) الولايات المعيارية والتنفيذية والتنسيقية العامة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوصفها كيانا داخل منظومة الأمم المتحدة، و (ب) التزام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإجراء تقييم مراعي لمسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، و (ج) التوافق مع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم التي وضعها الفريق المذكور، ودليل "إدماج حقوق الإنسان المساواة بين الجنسين في التقييم وفقا لإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم".

وينبغي للتقييم الذي يجري في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن يتقيد بالمبادئ التالية:

(أ) الأخذ بزمام الأمور والقيادة على الصعيد الوطني - ينبغي أن يجري التقييم بمبادرة من البلدان. وينبغي أن يخطط له وأن ينفذ لضمان أخذ مَنْ لهم حقوق وعليهم واجبات بزمام عمليات التقييم وقيادتهم لها على الصعيد الوطني. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي للتقييم أن يدعم تنمية القدرة على إجراء تقييمات مراعية لمسائل المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة؛

(ب) التنسيق والاتساق في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - ينبغي إجراء التقييمات على نطاق المنظومة وبالاتساق مع وكالات الأمم المتحدة الشقيقة، كلما كان ذلك ممكناً، كوسيلة لتعزيز التنسيق والاتساق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي للتقييمات أن تقيّم بصورة ممنهجة كيفية تحسين التنسيق والاتساق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما فيما يتعلق بالأعمال المعيارية والتنفيذية في هذين المجالين؛

(ج) الابتكار - ينبغي أن تسعى التقييمات إلى تحديد وتوضيح الابتكارات في ما تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أعمال فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي لها أيضاً تطبيق نُهج وأساليب مبتكرة للتقييم يمكنها أن تقف على نحو أتم على ما تتسم به علمية تحقيق النتائج في هذين المجالين من تعقيد ومن طول أجل؛

(د) عدالة علاقات القوة بين الجنسين والتمكين - ينبغي إجراء التقييمات في ظل فهم القوة الظرفية والعلاقات بين الجنسين وينبغي لهذه العملية أن تسعى إلى تمكين المرأة والفئات المحرومة؛

(هـ) المشاركة والاندماج - ينبغي لعمليات التقييم أن تتضمن مشاركة أصحاب المصلحة على نحو هام وشامل في آن واحد، بالنظر إلى موضوع التقييم قيد النظر. وعلى وجه الخصوص، ينبغي إجراء تحليل أصحاب المصلحة وتخطيطه بحيث يراعي الوقت والموارد الإضافيين اللازمين لإتاحة مشاركة كل الفئات المعنية، ولا سيما النساء اللاتي يواجهن عراقيل تحول دون مشاركتهن؛

(و) الاستقلال والتزاهة - ينبغي أن تجرى مهمة التقييم على نحو مستقل عن المهام الإدارية الأخرى للتأكد من أنها ذات مصداقية وبمناى عن أي تأثير لا مبرر له، ومن أنها تؤدي إلى إعداد تقارير محايدة وشفافة. وينبغي للقائمين بالتقييم أن يتحلوا بالحياد وأن يكونوا في مأمن من أي تنازع للمصالح أو من أي تحيز. وينبغي أن يكون لهم الحق الكامل في الحصول على المعلومات المتعلقة بالمواضيع التي يقيّمونها وأن تكون لهم حرية التعبير عن آرائهم؛

(ز) الشفافية - ينبغي أن تجرى التقييمات على نحو يتسم بالشفافية ويقوم على التشاور مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وينبغي أن تتاح للعموم خطط التقييم وإطاره المرجعي وتقريره لتعزيز شفافية هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بالكفاءة والالتزام بالإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج؛

(ح) الجودة والمصدقية - ينبغي أن تجرى التقييمات بطريقة ممنهجة<sup>(٤)</sup>، بتطبيق نُهج وأساليب سليمة كفيلة بضمان جودة ومصداقية ما يتولد عنها من نتائج وتوصيات وما يستفاد من دروس. وينبغي أن تكون التقارير كاملة ومتوازنة. وستوفر آلية لضمان الجودة دعماً للمقيمين ومديري التقييم في هذا الصدد؛

(ط) مقصودية التقييم واستخدامه - يدل التخطيط للتقييمات على وجود نية واضحة فيما يتعلق بغرض واستخدام النتائج لتحسين عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، و/أو يساهم في المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، و/أو يساهم في العمليات الأوسع لمنظومة الأمم المتحدة. وهذا يتطلب حسن توقيت التقييمات، فضلاً عن خطط نشر التقييم، وردود الإدارة، وخطط العمل التي تعكس القصد الأصلي؛

(ي) الأخلاقيات - ينبغي للمقيمين أن يتحلوا بالزاهة الشخصية والمهنية وأن يتقيدوا بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم المعتمدة من فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومدونة الفريق لقواعد السلوك المتعلقة بالتقييم في منظومة الأمم المتحدة، لكفالة احترام حقوق الأفراد المشتركين في التقييم<sup>(٥)</sup>. ويجب على المقيمين أن يتصرفوا على نحو يراعي الحساسيات الثقافية وأن يولوا اهتماماً خاصاً للبروتوكولات والقواعد والتوصيات التي قد تكون ذات صلة بطريقة تعاملهم مع النساء<sup>(٦)</sup>.

(٤) وفقاً لقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، والمبادئ التوجيهية للتقييم التي تعتمدها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومدونة قواعد السلوك والمعايير الأخلاقية المنطبقة على البحث التي يعتمدها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

(٥) انظر الموقعين الشبكيين UNEG Code of و UNEG Ethical Guidelines for Evaluation in the UN System Conduct for Evaluators.

(٦) من ذلك مثلاً منشور منظمة الصحة العالمية المعنون "Putting women first: Ethical and safety recommendations for research on domestic violence against women" ومنشورها المعنون "Ethical and Safety Recommendations for Interviewing Trafficked Women".

## تنسيق هيئة الأمم المتحدة للمرأة للتقييم الذي يجري على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٠ - جاء إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وولايتها بمثابة استجابة مباشرة من الدول الأعضاء في سياق دعمها لخطة إصلاح الأمم المتحدة لتحقيق الاتساق على نطاق المنظومة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعالج الولاية الثغرات التي تم تحديدها على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك عدم كفاية التنسيق بين وكالات الأمم المتحدة، وعدم كفاية الاتساق بين الأعمال المعيارية والتنفيذية، والافتقار إلى المساءلة والسلطة. ولاحظ الاستعراض الشامل لآلية التقييم المستقل على نطاق المنظومة<sup>(٧)</sup> أيضا عدم وجود إطار لإدماج المساواة بين الجنسين في عمليات التقييم على نطاق المنظومة، وتوقع أن تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنشاط على تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين في التقييم الذي يجري على نطاق المنظومة.

١١ - ومن ثم فإن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة دورا أساسيا في دعم تقييم التقدم المحرز في الوفاء بالتزامات منظومة الأمم المتحدة إزاء المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخاصة تنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق الموضوعية على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وخطة العمل المرتبطة بها الموضوعية على نطاق المنظومة<sup>(٨)</sup>. وسوف تدعم الهيئة الامتثال لمؤشر أداء خطة العمل المتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني والإبلاغ عن هذا المؤشر.

١٢ - وستعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تعزيز الاتساق والتنسيق والمساءلة في منظومة الأمم المتحدة فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك من خلال التقييم المضطلع به على نطاق المنظومة والتقييم المشترك، عن طريق القيام بما يلي:

- الإسهام بفعالية في الفريق المعني بالتقييم وأفرقة التقييم الإقليمية والقطرية
- تعزيز المبادرات المشتركة المتعلقة بتقييم المساواة بين الجنسين والمساءلة على نطاق المنظومة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري
- دعم القدرة على إجراء تقييمات مراعية للمنظور الجنساني داخل منظومة الأمم المتحدة
- بناء المعرفة القائمة على الأدلة بشأن المساواة بين الجنسين.

(٧) انظر "آليات التقييم المستقل على نطاق المنظومة: الاستعراض الشامل للإطار المؤسسي القائم لتقييم الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية على نطاق المنظومة"، والذي أُجري بتكليف بموجب قرار الجمعية العامة ٦٤/٢٨٩، آذار/مارس ٢٠١٢.

(٨) انظر خطة العمل على نطاق المنظومة لتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

١٣ - وعلى نحو أكثر تحديداً، سيجري على الصعيد العالمي استخدام التقييم المنفرد على نطاق المنظومة للتصدي للثغرات في المسألة التي تم تحديدها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، ستعزز المكاتب الإقليمية والقطرية التنسيق في مجالات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة من خلال المشاركة في التقييم المشترك، وفي تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتقييمات مبادرات "توحيد الأداء" وأي عملية تقييم ذات صلة على نطاق المنظومة، تتم على الصعيد الإقليمي أو القطري.

#### تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة<sup>(٩)</sup>

١٤ - تقيس التقييمات الأعمال التنفيذية التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري؛ والعمل الذي تضطلع به الهيئة في إطار الدعم المعيارى؛ ودورها التنسيقي داخل منظومة الأمم المتحدة. وينبغي أن تقيس جميع التقييمات مدى الاتساق بين الأعمال المعيارية والتنفيذية.

١٥ - وتقدم تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة أدلة على العمليات المستخدمة والنتائج التي تحققت على صعيد النواتج والنتائج والأثر؛ وتلقي الضوء على الصلات التي ينطوي عليها ضمناً الدور الفريد الذي تضطلع به هيئة الأمم المتحدة للمرأة من حيث الأعمال التنفيذية، والدعم المعيارى وأعمال التنسيق؛ وتكشف عن العوامل والطرائق التي تيسر تحقيق النتائج أو تعوقها. وتستخدم التقييمات نهجاً مبتكرة وطرقاً مختلطة لتوضيح المسارات التي يتعين انتهاجها في عملية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، التي غالباً ما تتسم بالتعقيد وبكونها لا تسير في مسار واحد وطويلة الأجل.

١٦ - وتنقسم تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى فئتين رئيسيتين:

(أ) التقييمات المؤسسية: وهي تقييمات مستقلة يجريها مكتب التقييم المستقل، بدعم من مقيمين خارجيين. وهي تُستخدم لتقييم مسائل ذات أهمية استراتيجية مؤسسية تتعلق بفعالية التنمية والأداء التنظيمي والاتساق المعيارى والتنفيذي؛

(ب) التقييمات اللامر كزية: وهي تقييمات يجريها مقيّمون خارجيون مستقلون، ولكن تتولى إدارتها المكاتب البرنامجية. وهي تجرى بالتشاور الكامل مع أصحاب المصلحة

(٩) يرد تعريف لأنواع التقييم المدرجة هنا في المرفق. وهي تندرج تحت فئة التقييمات الذاتية أو التقييمات الداخلية على النحو المشار إليه في الوثيقة ST/SGB/2000/8. ويتولى إجراؤها جميعاً مقيّمون خارجيون مستقلون مؤهلون.

الوطنيين ووكالات الأمم المتحدة أو بالشراكة معها قدر الإمكان. وتستخدم التقييمات اللامركزية لتقييم المسائل المهمة على الصعيد البرنامجي وتضطلع بدور هام في الإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج. وهي مدخلات رئيسية للتقييمات المؤسسية وتقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

١٧ - وتقيس التقييمات المؤسسية واللامركزية التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة الأعمال التنفيذية والدعم المعياري وأعمال التنسيق التي تضطلع بها الهيئة من خلال تقييم الاستراتيجية/السياسات، والتقييمات التنظيمية والموضوعية والإقليمية والقطرية والبرنامجية. ويجري أيضا تعزيز التقييم المشترك.

١٨ - ويجري الاضطلاع بالتقييمات المؤسسية واللامركزية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال مختلف مراحل دورة حياة البرنامج، وتشمل قياس مدى القابلية للتقييم، وتقييم منتصف المدة، والتقييم النهائي، وتقييم التقييم.

١٩ - ومعايير التقييم هي التي تصدر على أساسها أحكام التقييم وهي مناظرة للأسئلة الرئيسية للتقييم. وتتفق معايير التقييم لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، بما في ذلك المعايير القائمة على أساس المساواة بين الجنسين ومبادئ حقوق الإنسان الدولية. وتشمل هذه المعايير الأهمية، والفعالية، والكفاءة، والاستدامة، والأثر، والاتساق، والترابط، والتغطية، والتنسيق، والابتكار، والمشاركة، والشمول، والتحول الاجتماعي، والتمكين، والمساواة. وسيتولى مكتب التقييم تصميم تعريف كل معيار من معايير التقييم ليتماشى مع الولاية والدور الفريدين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وسيضع توجيهات محددة بشأن استخدام هذه المعايير.

٢٠ - ويتوقف اختيار معايير التقييم لكل من التقييمات المؤسسية واللامركزية على خصائص كل تقييم وسيسترشد هذا الاختيار بخصائص وسياق التدخل المعني، فضلا عن الحاجة إلى التركيز على مجالات معينة من مجالات التحري.

### ضمان نوعية التقييم وتنمية القدرة على إجرائه

٢١ - سيقوم مكتب التقييم بوضع وتعهد آليات لضمان الجودة من أجل مواصلة تحسين وتعزيز نوعية ومصداقية التقييمات المؤسسية واللامركزية التي تجريها الهيئة ومهمة التقييم عموما. وسيستفيد النظام من قواعد ومعايير الفريق المعني بالتقييم، ومبادئه التوجيهية الأخلاقية المتعلقة بالتقييم، ومدونة الفريق لقواعد السلوك المتعلقة بالتقييم في منظومة الأمم المتحدة، ووثائق التوجيه الخاصة بالفريق.

- ٢٢ - وتتضمن العناصر الرئيسية لآليات ضمان الجودة ما يلي:
- إرشادات وأدوات لإجراء وإدارة التقييمات المؤسسية واللامركزية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والمراعية لحقوق المرأة
  - معايير الجودة لتقييم جميع تقارير التقييم الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة
  - استعراض النظراء لتقارير وعمليات التقييم المؤسسي واللامركزي، ومهمة التقييم عموماً
  - تقييم التقييمات التي تجريها هيئة الأمم المتحدة للمرأة
  - أفرقة لضمان جودة التقييم.
- ٢٣ - ومن أجل تحسين نوعية التقييم بشكل تراكمي، سيجري تعزيز قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال التقييم على الصعيد العالمي وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري. وستعزز الهيئة أيضاً قدرات التقييم في جميع منظمات الأمم المتحدة.
- ٢٤ - وبالإضافة إلى ذلك، تشكل تنمية القدرات الوطنية عنصراً محورياً في عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستدعم الهيئة تنمية القدرات الوطنية بوصفها عنصراً أساسياً في جميع عمليات التقييم التي تقوم بها. وسيجري تعزيز الشراكات المتعلقة بمبادرات تنمية القدرات التقييمية بغية تدعيم قدرة الحكومات والرابطات والشبكات الوطنية والإقليمية المعنية بالتقييم فيما يتعلق بالتقييمات المراعية للمنظور الجنساني.
- ٢٥ - وسيجري على الصعيدين المؤسسي والإقليمي إقامة شراكة في مجال التقييم ووضع استراتيجية لتنمية القدرة على إجرائه.

### تخطيط التقييم

- ٢٦ - تضع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصورة ممنهجة خططاً وميزانيات للتقييمات من خلال خطة نصف سنوية للتقييم المؤسسي وخطط لامركزية نصف سنوية متكاملة للرصد والتقييم والبحث<sup>(١٠)</sup>.
- ٢٧ - وعلى النحو المبين في الجدول ١، يجري لدى اختيار التقييمات المؤسسية واللامركزية النظر في ثمانية بارامترات رئيسية على مستويين للأولوية، وذلك لكفالة أن يغطي التقييم المجالات الرئيسية لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأدائها التنظيمي. وسيحدد تخطيط التقييم

(١٠) الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

أولويات النتائج على المستوى الاستراتيجي وسيكون مدفوعا ببارامترات تتجاوز الاستثمار الكبير الحجم. وقد يطلب المجلس التنفيذي أيضا إجراء تقييم على أساس هذه البارامترات.

## الجدول ١

### البارامترات الثمانية لتحديد أولويات التقييمات

- الأولوية الأولى**
- ١ - أهمية الموضوع - هل يمثل موضوع التقييم أولوية اجتماعية - اقتصادية أو أولوية سياسية لولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودورها؟ هل يشكل أولوية رئيسية للخطة الاستراتيجية أو خطة العمل السنوية؟ هل يشكل أولوية جغرافية لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، على سبيل المثال: مستويات عدم المساواة بين الجنسين وحالة المرأة في البلد؟
- ٢ - المخاطر المترتبة بالتدخل - هل توجد عوامل سياسية أو اقتصادية أو تمويلية أو هيكلية أو تنظيمية تشكل مخاطرة كبيرة بعدم تحقيق النتائج أو تستلزم توفر المزيد من الأدلة من أجل اتخاذ الإدارة للقرار؟
- ٣ - كبر حجم الاستثمار - هل يعد التدخل استثمارا كبيرا الحجم بالنسبة إلى حافظة استثمارات المكتب عموما (استثمار يزيد عن الثلث)؟
- الأولوية الثانية**
- ٤ - مطالب أصحاب المصلحة المتعلقة بالمساءلة - هل يطلب أصحاب المصلحة تحديدا إجراء التقييم (على سبيل المثال من خلال شروط تحددها الجهات المانحة تتعلق بترتيبات التمويل المباشر والتمويل المشترك)؟ وهل يمكن تلبية المطالب من خلال تقييم مقرر بالفعل؟
- ٥ - إمكانية التكرار أو التوسع - هل سيقدم التقييم المعلومات اللازمة لتحديد العوامل المطلوبة لنجاح التدخل ومدى جدوى تكراره أو توسيع نطاقه؟ وهل يشكل التدخل مسعى تجريبيا و/أو مبادرة مبتكرة؟
- ٦ - إمكانية إجراء تقييم مشترك أو تقييم لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية - هل يطرح التقييم فرصة واضحة للتقييم المشترك مع شركاء آخرين (أفرقة الأمم المتحدة القطرية، والحكومات الوطنية، وما إلى ذلك) أو للاندماج في أحد تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتجنب الازدواجية وتعزيز التنسيق؟
- الشمولية**
- ٧ - جدوى تنفيذ التقييم - هل يتوفر لدى المكتب الذي يصدر عنه التكاليف الموارد المالية والبشرية اللازمة لإجراء أو إدارة تقييم عالي الجودة خلال الفترة الزمنية المشار إليها؟ هل تبلغ قابلية التدخل للتقييم درجة كبيرة بما يكفي لإجراء دراسة متعمقة يمكن أن تخلص إلى استنتاجات وتوصيات ودروس سليمة؟
- ٨ - الفجوات المعرفية - هل سيساعد التقييم في سد فجوة معرفية ملحة تتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين أو تمكين المرأة؟

٢٨ - ويسترشد التخطيط للتقييمات المؤسسية واللامركزية بالشروط المبينة في الجدول ٢.

## الجدول ٢

## شروط تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة

المكتب المسؤول	الهدف	نوع التقييم
مكتب التقييم	إجراء تقييم واحد على الأقل طوال دورة حياة كل خطة استراتيجية، وتقييمات إضافية حسب الولاية وتوفير الموارد	التقييم الاستراتيجية/ السياسية
مكتب التقييم	إجراء تقييم واحد على الأقل خلال دورة حياة الخطة الاستراتيجية <sup>(١)</sup>	تقييم الأداء المؤسسي
مكتب التقييم	إجراء تقييم واحد على الأقل خلال دورة حياة الخطة الاستراتيجية	تقييم الدعم المعياري
مكتب التقييم	إجراء تقييم واحد على الأقل يركز على كل مجال من المجالات المواضيعية للخطة الاستراتيجية خلال دورة حياتها <sup>(٢)</sup>	التقييم المواضيعي
المكتب الإقليمي أو مكتب التقييم	إجراء تقييم واحد على الأقل للمجموعات/تقييم مواضيعي في كل من المناطق الإقليمية الخمس خلال دورة حياة الخطة الاستراتيجية	التقييم الإقليمي/التقييم المواضيعي
مكتب التقييم أو المكتب الإقليمي	إجراء تقييم واحد على المستوى القطري لكل برنامج قطري/لدورة حياة كل خطة؛ ينبغي تنسيق التقييم كي يتواءم مع تقييم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو يتكامل معه حيثما أمكن ذلك <sup>(٣)</sup>	تقييم المستوى القطري <sup>(٤)</sup>
المكتب القطري، المكتب الإقليمي، شعبة المقر	ضمان كفاية تغطية التقييم لحافظة المكتب <sup>(٥)</sup> ، مع إعطاء الأولوية للاستثمارات الكبيرة الحجم، ويوصى بالقيام بما يلي:	تقييم البرامج
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقييم البرامج التي تساوي قيمتها أو تتجاوز ثلث إجمالي الحافظة</li> <li>• وإذا لم تكن هناك برامج تساوي قيمتها أو تتجاوز ثلث حافظة المكتب، يوصى بما يلي:</li> <li>• إجراء تقييم (بشكل تجمعي أو فردي) لعدة برامج تساوي قيمتها مجتمعة ثلث إجمالي حافظة المكتب على الأقل</li> </ul>	
	ويوصى بإجراء تقييم أيضا	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عند صدور التزام لأصحاب المصلحة الرئيسيين (الجهات المانحة، الدول الأعضاء، الجهات المستفيدة، وما إلى ذلك)</li> <li>• لجميع المبادرات التجريبية الاستراتيجية المصممة كي يمكن تكرارها وتوسيع نطاقها</li> </ul>	

المكتب المسؤول	الهدف	نوع التقييم
	التواؤم مع التقييمات التي تجرى على الصعيد القطري:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>سيجري تخطيط التقييمات النهائية وتقييمات منتصف المدة حتى تتاح نتائجها وتصلح للاستعانة بها في التقييمات التي تجرى على المستوى القطري، بما في ذلك تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية</li> </ul>	
	(أ) نظرا للفترة الزمنية الوجيزة التي تغطيها خطة الاستراتيجية الأولى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سيلزم تحديد أولويات تقييم الأداء التنظيمي والدعم المعياري وفقا لبارامترات التخطيط (الفقرة ٢٧).	
	(ب) خلال الدورة الأولى (٢٠١٢-٢٠١٣) من الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، قد لا يتسنى إجراء تقييمات لجميع المجالات المواضيعية نظرا لعدم توفر الوقت اللازم لإعداد نتائج مجمعة.	
	(ج) تشمل التقييمات على المستوى القطري المكاتب المتعددة الأقطار، التي ستتحول في النهاية إلى مكاتب قطرية.	
	(د) سيتولى مكتب التقييم أو المكاتب الإقليمية الاضطلاع بقدر محدود من تقييمات القابلية للتقييم و/أو تقييمات للمذكرات الاستراتيجية/خطط العمل السنوية خلال عام ٢٠١٣، بدءا بالبلدان التي لديها تفويض كامل للسلطة.	
	(هـ) تُعرّف حافظة استثمارات المكتب بأنها مجموع مبلغ الموارد الأساسية وغير الأساسية.	

٢٩ - وينبغي ألا تقتصر خطط التقييم لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة على شروط التقييم المتقدمة إذا ثبت وجود حاجة للتقييم وتوفرت القدرات اللازمة لإجرائه.

٣٠ - وسيجري إدماج تخصيص الموارد من أجل تلبية شروط التقييم هذه ضمن مجمل عملية التخطيط ووضع الميزانية. والمستوى الأدنى الموصى به بالنسبة للاستثمار في التقييم هو ٣ في المائة من مجموع الخطة/الميزانية البرنامجية. وينبغي تخصيص نسبة إضافية تتراوح ما بين ٣ و ١٠ في المائة من إجمالي الميزانية البرنامجية من أجل الرصد، بما يعكس أهمية الرصد ليس فقط لإدارة البرامج، وإنما أيضا للتقييم الفعال.

### إدارة عمليات التقييم

٣١ - تُدار تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفقاً لمعايير ضمان الجودة المعمول بها، والنُظم الصادرة عن مكتب التقييم، بما يكفل الاستقلالية والجودة العالية والمصدقية في نتائج وتوصيات التقييمات والدروس المستخلصة منها. ويجب الالتزام، عند إجراء وإدارة التقييمات المؤسسية واللامركزية، بهذه المعايير والنُظم، كما أن إجراء هذه التقييمات وإدارتها يخضعان لاستعراضات الجودة.

٣٢ - وتشمل بروتوكولات إدارة عمليات التقييم ما يلي:

- إجراء تقييمات للقابلية للتقييم، بما في ذلك ما يتعلق بعنصري المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في هذا التدخل
- إجراء تحليل بشأن أصحاب المصلحة، بما يشمل مجموعات مختلفة من النساء والرجال ممن لهم حقوق وعليهم واجبات في آن معا
- وضع الإطار المرجعي للتقييم بطريقة قائمة على المشاركة
- استخدام المقيمين/أفرقة التقييم، بطريقة شفافة وقائمة على المنافسة وامتلاكهم لخبرات كافية في مجالي المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة
- كفاءة المشاركة الشاملة لأصحاب المصلحة في العملية، بما يشمل تشكيل وإدارة الأفرقة المرجعية المعنية بالتقييم التي تضم نساء هن حقوق وعليهن واجبات في آن معا
- تقرير عمليات لضمان جودة منتجات التقييم المرحلي والنهائي
- وضع خطط للنشر وتوفير الموارد لها لكفالة وصول المعلومات إلى مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة
- دعم إعداد ردود وخطط عمل الإدارة بالتشاور مع أصحاب المصلحة.

٣٣ - ويوفر الدليل الصادر عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحت عنوان “*A Manager’s Guide to Gender Equality and Human Rights Responsive Evaluation*” (دليل المديرين إلى التقييم الذي يراعي المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان) الأدوات اللازمة لإدارة جميع مراحل عملية التقييم، بدءاً من إعدادها إلى إجرائها ومتابعتها/استخدامها. ويشكل دليل فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المعنون “*Integrating Human Rights and Gender Equality in Evaluation: Towards UNEG Guidance*” (دليل إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم وفقاً لإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم) مرجعاً رئيسياً أيضاً لجميع تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

#### استخدام التقييم لتحسين الأداء في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٣٤ - تُستخدم نتائج التقييم وتوصياته والدروس المستخلصة منه لتحسين الأداء التنظيمي وعلى نطاق منظومة الأمم المتحدة في مجالي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز الاتساق بين العمل المعياري والعمل التنفيذي في هذين المجالين. وبشكل أكثر تحديداً، يوفر التقييم المدخلات الرئيسية لما يلي:

- (أ) صقل الهيئات الحكومية الدولية، مثل لجنة وضع المرأة، للمعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- (ب) دعم الدور الرقابي للمجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة دوره في منح الموافقات؛
- (ج) تخطيط وتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم ما يلي:
- ١' خطط هيئة الأمم المتحدة للمرأة وسياساتها واستراتيجياتها وبرامجها/ مشاريعها؛
- ٢' أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية الموحدة الأداء؛
- ٣' السياسات وخطط العمل والبرامج الموضوعية على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛
- ٤' الخطط والسياسات والأهداف الدولية والإقليمية والوطنية؛
- ٥' تعزيز آليات التنسيق المعنية بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة؛
- ٦' عمليات التقييم على نطاق المنظومة؛
- ٧' وضع نهج ومنهجيات تقييم تراعي المنظور الجنساني؛
- ٨' إدارة المعارف ومبادرات البحث.

٣٥ - ويتيسر استخدام التقييم من خلال قيام الإدارة، بصورة إلزامية، بإعداد ردود وخطط عمل في ما يتعلق بجميع التقييمات المستقلة، وذلك في غضون ستة أسابيع من وضع الصيغة النهائية لتقارير التقييم. وبالنسبة للتقييمات المشتركة، توضع ردود الإدارة وخطط عملها بشكل مشترك<sup>(١١)</sup>.

٣٦ - وتُستكمل هذه السياسة بنظام للمساءلة العالمية وتُتبع استخدام التقييمات (GATE system)، يستعين به مكتب التقييم المستقل في رصد حالة ردود الإدارة وخطط عملها وفي إطلاع المدير التنفيذي والمجلس التنفيذي عليها سنويا.

٣٧ - وتقع مسؤولية استخدام التقييم على عاتق جميع المديرين والموظفين. ويجري تشجيعه داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن طريق نظام للحوافز التنظيمية وإدراجه في نظام تقييم

(١١) ينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تُصدر رداً أحادي الجانب في الحالات التي يتعذر فيها إصدار رد/خطة عمل مشتركين للإدارة.

الأداء والاستثمار في تنمية قدرات التقييم. وتقع على عاتق المجلس التنفيذي أيضاً مسؤولية النظر في نتائج التقييم واستخدامها في أعماله.

٣٨ - وفي إطار الأمم لمنظومة الأمم المتحدة والمجتمع الدولي يشجّع استخدام المعلومات المتاحة التي يوفرها التقييم في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال إقامة وتعهد منابر معرفية للتقييمات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

### الكشف عن المعلومات ونشرها

٣٩ - تُثبت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التزامها بالمساءلة العامة وبإتاحة ما لديها من معرفة من خلال الكشف عن جميع خطط التقييم، والإطار المرجعي للتقييم المستقل، والتقارير النهائية وردود/خطط عمل الإدارة، وذلك عبر مركز موارد التقييم التابع للهيئة، وهو جهاز مركزي قائم على شبكة الإنترنت ومتاح للجمهور.

٤٠ - وتُنشر خطط التقييم المؤسسية والأجزاء التقييمية من خطط الرصد والتقييم والبحث اللامركزية في غضون شهر واحد من تاريخ الموافقة عليها. ويُنشر الإطار المرجعي للتقييم وتقاريره وردود وخطط عمل الإدارة في غضون ستة أسابيع من وضع صيغتها النهائية؛ وتُتاح تقارير التقييم النهائية بالتزامن مع ما يخصها من ردود/خطط عمل الإدارة. وتُتاح منتجات التقييم المعدة للنشر عقب وضعها في صيغتها النهائية.

٤١ - وتُدرك هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن الكشف عن المعلومات عن طريق نظام مركز موارد التقييم لا يكفي، في حد ذاته، لتعزيز استخدام المعلومات التقييمية، ولا لكفالة إمكانية الوصول إلى مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. ولذا، توضع استراتيجيات للنشر وتتاح الموارد لها في ما يتعلق بجميع التقييمات المستقلة. وتصمّم هذه الاستراتيجيات لتعزيز استخدام التقييم والترويج له عن طريق ما يلي:

- إعداد منتجات معرفية خصوصية التصميم
- بذل جهود لإزالة الحواجز القائمة أمام وصول فئات أساسية جرى تحديدها ممّن لهم حقوق وعليهم واجبات، ولا سيما النساء
- استخدام أساليب مبتكرة للنشر
- وضع ملاحظات منهجية بشأن إجراء التقييمات المراعية للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة

## الأدوار والمسؤوليات في مجال التقييم

٤٢ - تقع على عاتق جميع الموظفين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة مسؤولية التقيد بمبادئ هذه السياسة وتعزيز ثقافة التقييم المراعي للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في سياق الأدوار المنوطة بهم، سواء داخل الهيئة نفسها أو داخل منظومة الأمم المتحدة الأوسع.

٤٣ - ولما كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة عنصراً حديث العهد داخل منظومة الأمم المتحدة، فإن عملية إنشاء هيكلها الإقليمي تتوالى حالياً في إطار نهج تدريجي خلال فترة الخطة الاستراتيجية ٢٠١١-٢٠١٣. وتتجسد هذه العملية في ما يُسند إلى التقييمات المؤسسية واللامركزية من أدوار محددة ومواطن خاصة للمساءلة.

٤٤ - وسيُقر المجلس التنفيذي سياسة التقييم ويبلغ عن خطط التقييم المؤسسية والتقييمات المؤسسية وردود الإدارة المتعلقة بها. وسيُطلع على حالة وتنفيذ خطط التقييم المؤسسية واللامركزية وردود وخطط عمل الإدارة من خلال تقرير التقييم السنوي الذي يُعده مكتب التقييم المستقل. ويجوز للمجلس التنفيذي أيضاً أن يحدد مجالات للتقييم المؤسسي على أساس المعايير الثمانية المحددة في السياسة، بما في ذلك التقييمات المشتركة مع الوكالات الأخرى للأمم المتحدة. وبشكل أكثر تحديداً، سيقوم المجلس بما يلي:

- استعراض ومناقشة خطة التقييم المؤسسية
- مناقشة النتائج الرئيسية للتقييمات المؤسسية والنظر في آثارها على الإدارة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة
- الاطلاع على نتائج وتوصيات التقييم عند ممارسة مهام الرقابة والموافقة المنوطة به في ما يتعلق بسياسات واستراتيجيات هيئة الأمم المتحدة للمرأة
- إنشاء أفرقة عاملة مخصصة لمناقشة نتائج التقييم.

وبالإضافة إلى ذلك، يجوز لفرادى أعضاء المجلس التنفيذي المشاركة في الأفرقة المرجعية الخاصة بتقييمات مؤسسية مختارة.

٤٥ - ويمكن للجنة وضع المرأة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى النظر في نتائج وتوصيات تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدروس المستخلصة منها عند إصدارها للسياسات.

٤٦ - والمدير التنفيذي هو المسؤول عن النتائج التي تحقها هيئة الأمم المتحدة للمرأة وهو المدافع الرئيسي عن إجراء التقييم داخل الهيئة. ومنه توجد الإدارة السياسية وتتوفر البيئة

المواتية لتعزيز ثقافة التقييم. وهو مسؤول عن صون استقلالية مكتب التقييم عن طريق تعيين رئيس/مدير تقييم كفؤ وضمان كفاية موظفي المكتب وموارده للاضطلاع بدوره المتصل بقيام هيئة الأمم المتحدة بتقييم وتنسيق التقييمات على نطاق المنظومة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهو الذي يوافق على خطة التقييم المؤسسية، وتقع على عاتقه مسؤولية كفاءة إعداد وتنفيذ ردود وخطط عمل الإدارة المتصلة بالتقييمات المؤسسية وتقديمها إلى المجلس التنفيذي. وهو المسؤول في النهاية، من خلال نائبي المدير التنفيذي، عن تنفيذ جميع الخطط اللامركزية للرصد والتقييم والبحث، وعن استخدام نتائج وتوصيات التقييم والدروس المستخلصة منه من خلال ردود وخطط عمل الإدارة. وعلاوة على ذلك، يتولى المدير التنفيذي رئاسة لجنة التقييم.

٤٧ - ومكتب التقييم هو الجهة المشرفة على مهمة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وهو يتبع المدير التنفيذي مباشرة لصون استقلاليته عن الإدارة، بما يكفل له تسيير عمله بحيادية. وتقع على كاهله المسؤوليات الرئيسية التالية:

- (أ) إنشاء نظم فعالة للتقييم المؤسسي:
- ١' وضع سياسة واستراتيجية للتقييم وخطة العمل السنوية لمكتب التقييم؛
- ٢' وضع خطة تقييم مؤسسية وإجراء تقييمات مؤسسية مستقلة. سيقوم المكتب عند وضع خطة التقييم المستقلة، محافظاً على استقلالية عملية صنع القرار فيه، بمراجعة مصالح جهات معنية مختلفة (المجلس التنفيذي والبلدان المستفيدة من البرامج ومكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة مثلاً)؛
- ٣' وضع تقرير تقييم سنوي لتقديمه إلى المجلس التنفيذي؛
- ٤' عرض نتائج التقييم الاستراتيجي على المجلس التنفيذي؛
- ٥' تنبيه الإدارة العليا إلى المسائل الناشئة عن التقييم؛
- ٦' وضع نظم للتقييم، بما في ذلك لضمان الجودة، والتخطيط، والكشف عن المعلومات، وردود وخطط عمل الإدارة، وإدارة المعارف؛
- ٧' تعزيز استخدام التقييم من خلال وضع منتجات معرفية تقييمية؛
- (ب) تعزيز نظم التقييم اللامركزية:
- ١' وضع إرشادات بشأن التقييم تراعي المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، بما يشمل معايير التقييم؛

- ٢' تعزيز نظم التقييم اللامركزية، وإجراء تقييمات استراتيجية إقليمية وتقديم الدعم المباشر لتخطيط التقييم اللامركزي وإجرائه ومتابعته واستخدامه؛
- ٣' إسداء المشورة التقنية في ما يتعلق بقابلية البرامج للتقييم؛
- ٤' إعداد وتعهد قائمةً بخبرات التقييم في مجال المساواة بين الجنسين؛
- (ج) قيادة التنسيق على صعيد الأمم المتحدة في ما يتعلق بالتقييم المراعي للمنظور الجنساني:

- ١' دعم التنفيذ والإبلاغ في ما يتعلق بمؤشر تقييم خطة العمل على نطاق المنظومة، من خلال وضع الإرشادات وتوفير الدعم التقني؛
- ٢' قيادة فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والمشاركة في أنشطته؛
- ٣' تعزيز وقيادة التقييمات المشتركة والتقييمات المنفذة على نطاق المنظومة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين؛
- (د) تعزيز الابتكار وإنتاج المعارف في ما يتعلق بالطرق المحدية في تعزيز المساواة بين الجنسين، وذلك ببناء قدرات التقييم على الصعيد الوطني:

- ١' بناء قدرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظومة الأمم المتحدة والقدرات الوطنية على إجراء تقييمات مراعية للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، من خلال دعم الرابطة المعنية بالتقييم والنظم الوطنية للرصد والتقييم؛
- ٢' إقامة وتعهد مستودع للتقييمات في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

٤٨ - ويعين رئيس/مدير كفؤ لقيادة مكتب التقييم، وتناط به سلطة إبلاغ المدير التنفيذي بشكل مباشر وتقديم تقرير التقييم السنوي إلى المجلس التنفيذي. وتقع على عاتقه، في نهاية المطاف، المسؤولية عن كفاءة التزام المكتب بمعايير مهنية عالية عند تنفيذ خطة العمل وخطة التقييم المؤسسية. ويتحمل المسؤولية أيضا عن إدارة ميزانية المكتب وتعيين الموظفين فيه. ويجب أن تتوافر فيه الكفاءات الأساسية الخاصة التي قرر فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ضرورة توافرها في المقيمين وأن يتقيد بقواعد الفريق ومعايره، وبمبادئه التوجيهية الأخلاقية المتصلة بالتقييم، ومدونه لقواعد السلوك المتعلقة بالتقييم في منظومة الأمم المتحدة.

٤٩ - ويتلقى رئيس/مدير مكتب التقييم الدعم في تنفيذ خطة عمل المكتب من أخصائين ومحللين في مجال التقييم، وأخصائين في التقييم الإقليمي، ومساعدين في مجال التقييم، يتبعونه مباشرة وتتوافر فيهم الكفاءات الأساسية الخاصة التي قرر فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

ضرورة توافرها في المقيمين، ويتقيدون بقواعد الفريق ومعايير ومبادئه التوجيهية الأخلاقية ومدونته الخاصة بقواعد السلوك.

٥٠ - وعلى وجه الخصوص، سيُجري أخصائيو التقييم الإقليمي العاملون في المكاتب الإقليمية تقييمات لا مركزية استراتيجية ويديرونها على الصعيدين الإقليمي والقطري، مما يعزز استقلالية العمليات. وسيتيحون المجال أيضاً لتبادل أكثر تضافراً بين نُظم التقييم المؤسسية واللامركزية، بدعمهم لتنفيذ سياسات واستراتيجيات التقييم في مناطقهم عن طريق وضع استراتيجيات إقليمية. وسيدعمون، فضلاً عن ذلك، تنمية قدرات الموظفين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة بهدف إدارة التقييمات اللامركزية وتقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والعمليات الأخرى للتقييم المشترك من منظور المساواة بين الجنسين.

٥١ - وتتألف لجنة التقييم من أعضاء من فريق الإدارة العليا ومديرين إقليميين وخبراء تقييم خارجيين كبار من وكالات شقيقة تابعة للأمم المتحدة. وتعمل اللجنة كمنتدى استشاري يستعين به المدير التنفيذي ومكتب التقييم لكفالة استقلالية ونوعية مهمة التقييم بدرجة أكبر، وتعزيز استخدام جميع تقييمات هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتجتمع لجنة التقييم مرتين في السنة لاستعراض خطة التقييم المؤسسية، وتقارير التقييم المؤسسي، وردود وخطط عمل الإدارة ذات الصلة، وتقرير التقييم السنوي المقدم إلى المجلس التنفيذي، وللنظر في أي مسألة هامة أخرى تتعلق بالتقييم. كما تراقب اللجنة تخطيط وتنفيذ التقييمات اللامركزية.

٥٢ - يدعم موظفو الإدارة العليا (نائب المدير التنفيذي، ومديرو الشعب، والمديرون الإقليميون، والممثلون القطريون) - استخدام جميع التقييمات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ويكفلون إتاحة القدرات المالية والبشرية الكافية لإجراء التقييم المركزي. بما يكفل تمام الفعالية والكفاءة في أداء مهمة التقييم. وتقع على عاتقهم مسؤولية تهيئة بيئة مواتية لتعزيز ثقافة التقييم في المجال الخاضع لاختصاصهم. وهم يوفرّون العوامل والموارد اللازمة لكفالة قابلية التدخلات للتقييم، بما في ذلك تصميم النوعية ورصدها، ونُظم الإبلاغ والتوثيق. وتقع على عاتقهم في النهاية مسؤولية استخدام الاستنتاجات والتوصيات والدروس المستخلصة من التقييمات التي يتم إجراؤها بتكليف من المكاتب التي يعملون فيها، ومن سائر التقييمات المؤسسية أو ذات الصلة. وسيدرّج استخدام التقييم لأغراض تحسين الأداء باعتباره عنصراً رئيسياً في تقييمات أداء كبار المديرين. وعلى نحو أكثر تحديداً:

- ستعيّن الإدارة العليا منسقين للرصد والتقييم ومديرين معنيين بمهام التقييم قبل بدء مرحلة التحضير لجميع التقييمات اللامركزية

- تتولى الإدارة العليا مسؤولية وضع وتنفيذ ورصد ردود وخطط عمل الإدارة، المتعلقة بالتقييمات اللامركزية التي تجري بتكليف من مكاتب هذه الإدارة العليا، إضافة إلى اضطلاعها بمسؤولية الإبلاغ عن حالة هذه الردود وخطط العمل من خلال نظام المساءلة العالمية وتتبع استخدام التقييمات
- يضطلع المديرون الإقليميون بدور رقابي في ما يتعلق بالتقييمات اللامركزية في مناطقهم، وتقع على عاتقهم مسؤولية كفاءة عدد كاف من الموظفين والكفاءات من أجل تأدية أدوار التقييم، بما في ذلك الاستقدام الإلزامي لأخصائيين في مجالي الرصد والتقييم أو تعيين منسقين في هذين المجالين
- توافق شعبة البرامج على خطط الرصد والتقييم والبحث اللامركزية وتدعم التقييمات اللامركزية من خلال ضمان قابلية البرامج للتقييم، وذلك بتخصيص الموارد المناسبة والدعم التقني والتوجيه في ما يتعلق بوضع نظريات التغيير، وأطر رصد الأداء وتنفيذها، وإنشاء نُظم للتوثيق البرنامجي.
- ٥٣ - وسعيًا إلى تنفيذ خطط التقييم وإدارة التقييمات، يقوم أخصائيو/منسقو الرصد والتقييم بتنسيق ودعم جميع الأعمال المتصلة بالتقييم التي يقوم بها المكتب البرنامجي ونشر معلومات عنها، وذلك بهدف تعزيز الامتثال لسياسة التقييم. وبالإضافة إلى ذلك، يتولى مديرو مهام التقييم مسؤولية دعم مجمل إدارة عمليات التقييم الفردية، بما في ذلك كفاءة المشاركة الشاملة لأصحاب المصلحة.
- ٥٤ - وسيكفل قسم الموارد البشرية وقسم المشتريات أن تشمل جميع العقود الفردية أو المؤسسية مع المقيمين الخارجيين نسخاً موقعة من مدونة قواعد السلوك المتعلقة بالتقييم في منظومة الأمم المتحدة التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
- ٥٥ - وسيتم تعزيز الأدوار والمسؤوليات المشار إليها أعلاه من خلال نظام للحوافز وإدراجها في خطط العمل الفردية وخطط عمل المكاتب، واعتمادها رسمياً عن طريق نظام تقييم الأداء.

### التقييم الخارجي

- ٥٦ - سينفذ استعراض خارجي لتنفيذ سياسة التقييم في عام ٢٠١٥. وسيجري استعراض لمهمة التقييم بواسطة جهات مناظرة في عام ٢٠١٤ لكي يُستردَّ به في استعراض السياسة.
- ٥٧ - ويمكن لمكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة، أحياناً في الاعتبار ولاية كل منهما، إجراء التقييم المستقل الخارجي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## أنواع التقييم الذي يجري في هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة<sup>(أ)</sup>

هناك نوعان رئيسيان من التقييم الذي يجري في هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

- التقييمات المؤسسية، وهي تقييمات مستقلة يُجريها مكتب التقييم المستقل بدعم من مقيمين خارجيين. وتُستخدم لتقييم المسائل ذات الأهمية الاستراتيجية على مستوى الهيئة ككل، وفيما يتعلق بفعالية التنمية، والأداء التنظيمي، والاتساق بين الأعمال المعيارية والتنفيذية؛
- التقييمات اللامركزية، التي يُجريها مقيمون خارجيون مستقلون وتديرها المكاتب البرنامجية. ويُضطلع بها بالتشاور الكامل أو بالشراكة مع أصحاب المصلحة الوطنيين ووكالات الأمم المتحدة، قدر المستطاع. وتُستخدم لتقييم المسائل ذات الأهمية على المستوى البرنامجي، ولها دور أساسي في الإدارة الرامية إلى تحقيق نتائج. وهي تشكل مدخلات رئيسية للتقييمات المؤسسية ولتقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

ويجري التقييم على المستويات التالية:

- تقييم الاستراتيجية/السياسة، وهو تقييم لتنفيذ - و/أو للامتثال ل - استراتيجية أو سياسة معينة. ويحلل هذا التقييم تصميم واتساق مجموعة من البرامج في إطار معين وأثرها على المدى الطويل؛
- تقييم الدعم المعيارى، وهو تقييم للعمل الذي تنفذه هيئة الأمم المتحدة للمرأة دعماً لوضع القواعد والمعايير في الاتفاقيات والإعلانات والقرارات والأطر التنظيمية والاتفاقيات والمبادئ التوجيهية ومدونات قواعد الممارسات وسائر صكوك تحديد المعايير على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والوطني. ويشمل العمل المعيارى للهيئة أيضاً دعم تنفيذ هذه الصكوك على الصعيد السياساتي، أي إدماجها في التشريعات والسياسات وخطط التنمية، ودعم تنفيذها على الصعيد البرنامجي؛

(أ) هناك أنواع إضافية من التقييمات يمكن لهيئة الأمم المتحدة إجراؤها. وسيجري شرحها بالكامل وإدراجها في التوجيهات التي سيعدها مكتب التقييم التابع للهيئة.

- تقييم الأداء التنظيمي، وهو تقييم لقدرة الهيئة على إدارة أصولها بكفاءة من أجل تحقيق النتائج، ولقدرتها على الابتكار والتغيير. وينطوي هذا التقييم على دراسة عمليات اتخاذ القرار في الهيئة وهياكلها التنظيمية وقدراتها المؤسسية؛
- التقييم المواضيعي، وهو تقييم لمجال عمل مواضيعي. ويحلل برامج متعددة تتناول موضوعاً معيناً من أجل فهم النتائج الجمعة في مجال محدد، والتوصل إلى فهم أفضل للفرص والتحديات والفجوات القائمة على صعيدي البرمجة والنتائج. ويمكن إجراؤه على الصعيد العالمي أو الإقليمي أو القطري؛
- التقييم الإقليمي/العنقودي، وهو تقييم لعمل الهيئة على الصعيد الإقليمي. وينطوي على تقييم إسهامات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في النتائج المحققة في منطقة معينة من خلال تحليل برامج متعددة في أنحاء منطقة ما في ما يتعلق ببرامج محدد، أو التركيز على عناصر برنامجية أخرى، مثل تنمية القدرات والابتكار والاستراتيجيات القائمة على الشراكة والنتائج المحققة على الصعيد الإقليمي؛
- التقييم القطري، وهو تقييم ممنهج لإسهام هيئة الأمم المتحدة للمرأة في تحقيق النتائج الإنمائية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على الصعيد القطري. ويركز على مجموعة من التدخلات وعلى نجاحها العام في النهوض بالمساواة بين الجنسين في البلد؛
- تقييم البرنامج، وهو تقييم لبرنامج فردي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ولنتائجه. ويمكن أن يجري تقييم التدخل على أي مستوى في مراحل زمنية مختلفة؛
- تقييم القابلية للتقييم، وهو عملية ممنهجة تساعد على تحديد ما إذا كان التدخل قابلاً للتقييم، وما إذا كان للتقييم ما يبرره، وما إذا كان إجراؤه ممكناً وقابلاً لتوفير معلومات مفيدة. والغرض منه ليس فقط تحديد ما إذا كان ينبغي إجراء التقييم أو لا، وإنما أيضاً إعداد البرنامج على نحو يهيئ جميع الشروط اللازمة لإجراء التقييم.
- تقييم منتصف المدة، الذي يجري في منتصف دورة حياة التدخل، ويتناول طور التكوين بشكل رئيسي، مع التركيز على العملية بحد ذاتها. ويمكن أن يوفر أيضاً إشارة مبكرة بشأن تحقيق النتائج على صعيد المخرجات. وهو مفيد باعتباره دراسة أكثر تعمقاً ومصداقية من استعراض منتصف المدة إن كان الهدف منه إجراء تعديلات على التدخل.

- التقييم النهائي، ويتم إجراؤه في نهاية دورة حياة التدخل. ويكون عادة موجزاً بطبيعته، ويركز على تقييم النتائج على صعيد المخرجات، لكن التقييمات النهائية تشمل أيضاً الدروس المستخلصة من تنفيذ التدخل.
  - تقييم التقييم، ويُجرىه مقيّم لواحد أو أكثر من تقارير التقييم المكتملة التي أعدها مقيّمون آخرون. ويُستخدم بشكل رئيسي لتقييم النوعية العامة للتقييم بمقارنته مع قواعد أو معايير معينة معمول بها. ويمكن أن يُقرن بتحليل فوقي يمزج بين معلومات مستمدة من عدد من التقييمات لاستبانة أنماط واتجاهات يمكن تمييزها.
- وتشجع هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضاً إجراء تقييمات مشتركة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقود عدداً من تلك التقييمات:
- التقييم المشترك، وهو تقييم يصدر به تكليف مشترك من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومؤسسة أخرى على الأقل، ويخضع لإدارة مشتركة بينهما، ويكون فيه لكل مؤسسة سلطة اتخاذ القرار بشأن عملية التقييم. وكثيراً ما يتم إجراء التقييمات المشتركة للبرامج المشتركة. ومن الأمثلة الرئيسية للتقييمات المشتركة تقييمات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتقييمات مبادرات "توحيد الأداء".