



من أجل اتخاذ قرار

البند الخامس من جدول الأعمال

عمليات التقييم

تقييم خارجي مستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية

لمحة عامة

الفضايا المشمولة

تعرض هذه الوثيقة النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها التقييم المستقل لوظيفة التقييم. كما تتضمن استجابة المكتب وخطة عمله من أجل تنفيذ هذه النتائج والاستنتاجات والتوصيات.

الانعكاسات السياسية

سيعد المكتب سياسة تقييم جديدة ستقدم إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١١.

الانعكاسات المالية

قد يتأتى عن التنفيذ الكامل للتوصيات انعكاسات مالية غير محسوبة في هذه الوثيقة.

القرار المطلوب

الفقرة ٣٠.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة: GB.294/PV، الوثيقة: GB.294/PFA/8/4، الوثيقة: GB.306/PV، الوثيقة: GB.306/PFA/13/1.

مقدمة

١. عندما اعتمد مجلس الإدارة سياسة التقييم في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٥، ذكر أنه يتعين تقييم هذه السياسة بعد خمس سنوات^١. وقرر لاحقاً أن يجرى تقييم خارجي مستقل لوظيفة التقييم برمتها^٢. واختيرت شركة Associates of International Management Services (AIMS) للقيام بهذه المهمة وفقاً لإجراءات المشترية العامة لمنظمة العمل الدولية.
٢. وتحدد الاختصاصات أنه "بالاستناد إلى معايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ينبغي لمجموعة المعايير المتمحورة حول المسائل الثلاث المتمثلة في الاستقلال والموثوقية والمنفعة أن تشكل الإطار المعياري لعملية التقييم هذه". وتحدد الاختصاصات أيضاً أنه ينبغي للتقييم الخارجي المستقل أن يشمل الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩ وأن الزبون الرئيسي هو مجلس الإدارة وأن سائر أصحاب المصلحة يشملون "المدير العام لمكتب العمل الدولي وأعضاء فريق كبار المديرين والمديرين الإقليميين والهيئات المانحة لمنظمة العمل الدولية". وتذكر الاختصاصات أنه "يتوقع أيضاً أن يوفر التقييم الخارجي المستقل أساساً لتحسين المساءلة والاستفادة من الدروس والقيادة واتخاذ القرارات في سياق التزام منظمة العمل الدولية المستمر بالإدارة القائمة على النتائج"^٣.
٣. واستهلت شركة AIMS التقييم الخارجي المستقل عن طريق عملية من أربع مراحل. فبدأت بدراسة عمليات التقييم رفيعة المستوى وعمليات تقييم المشاريع المستقلة وعمليات التقييم الذاتي المنفذة ضمن منظمة العمل الدولية من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٠٩ وفقاً للمعايير الدولية. ومن ثم أجريت المقابلات وفرق التفكير مع ممثلي الحكومات والعمال وأصحاب العمل والهيئات المانحة وكبار المديرين، أثناء دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٠. وأعقبتها زيارات لثلاثة مكاتب إقليمية^٤ وأجري المزيد من المقابلات في المقر في نيسان/ أبريل ٢٠١٠.
٤. وتتضمن الفقرات التالية النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها التقييم الخارجي المستقل^٥. ويقدم الجزء الأخير من هذه الوثيقة، بما في ذلك الجدول المرفق، استجابة المكتب.

النتائج

نوعية عمليات التقييم

٥. على العموم، وجد التقييم الخارجي المستقل أن منظمة العمل الدولية قد حققت تحسينات يعتد بها في وظيفة التقييم على مدى السنوات الخمس الماضية، وخلص إلى أن سياسة التقييم في حد ذاتها سليمة وتحتاج إلى تعديلات طفيفة. ويبين استعراض عمليات التقييم مقارنة بمعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وغير ذلك من المعايير الدولية أن عمليات تقييم منظمة العمل الدولية استوفت جميع المعايير تقريباً. ورغم أنه لا يزال هناك مجال للتحسينات فإن النوعية عموماً قد تحسنت منذ عام ٢٠٠٥. ومع ذلك يشمل تنفيذ السياسة عدداً من القضايا التي تحتاج إلى معالجة على الصعيدين الهيكلي والاستراتيجي.

^١ الوثيقة: GB.294/PV، الفقرة ٢٠٨؛ الوثيقة: GB.294/PFA/8/4، الفقرة ٤٦.

^٢ الوثيقة: GB.306/PV، الفقرة ١٩٠ (ب)؛ الوثيقة: GB.306/PFA/13/1.

^٣ كامل شروط الاختصاصات متوفرة على العنوان:

<http://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/Strategyandpolicyevaluations/lang--en/index.htm>.

^٤ قام مستشارو AIMS بزيارة المكاتب الإقليمية لآسيا والمحيط الهادي والدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى؛ بالإضافة إلى ذلك جرت مقابلة مع الإقليم الرابع (الأمريكتان) عبر شبكة الأنترنت.

^٥ يمكن الإطلاع على كامل تقرير التقييم الخارجي المستقل على العنوان:

<http://www.ilo.org/eval/Evaluationreports/Strategyandpolicyevaluations/lang--en/index.htm>.

المساءلة

٦. يتضمن هدف المساءلة أربع نتائج هي: استخدام عمليات التقييم وتنسيق المعايير ولا مركزية الوظيفة والاستقلال. وفيما يتعلق باستخدام التقييم، يجد التقييم الخارجي المستقل أنه رغم أن عمليات التقييم رفيعة المستوى المقدمة إلى مجلس الإدارة تتمتع بنوعية مرتفعة عموماً فإن استخدام مجلس الإدارة لها لا يزال غير متكافئ. وفي حين أن بعض عمليات التقييم الاستراتيجية والسياسية قد أفضت إلى توصيات فإن عمليات تقييم البرامج القطرية للعمل اللائق بصورة خاصة لم تؤد إلى تنوير عملية صنع السياسات على المستوى الأعلى. وهناك صلة واهنة بين عمليات التقييم رفيعة المستوى وبين الإدارة القائمة على النتائج والممثلة في إطار السياسة الاستراتيجية أو البرامج والميزانيات ثنائية السنوات أو تقارير تنفيذ البرنامج. وكان من شأن استناد مواضيع التقييم على أساس سنوي أن أعاق على حد سواء الاستخدام والتشاور. ومن جهة أخرى تستخدم الهيئات المانحة عمليات تقييم المشاريع المستقلة لأغراض المساءلة. ويجد التقييم الخارجي المستقل أنه يجري إحرار تقدم في تنسيق نهج التقييم في جميع أقسام منظمة العمل الدولية وأن اللامركزية جارية على قدم وساق. وفيما يتعلق باستقلال الوظيفة، وفي حين أنه لا أدلة دامغة على أن الاستقلال تعرض للمساس خلال هذه الفترة فإن منظمة العمل الدولية لا تتماشى مع معايير الأمم المتحدة، من حيث أن وحدة التقييم موجودة ضمن قطاع الإدارة والتنظيم. وهي المنظمة الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة، التي تتبع هذا النمط. وموقع الوحدة يعطي الانطباع بأن هناك افتقاراً إلى الاستقلال.

الإدارة

٧. يشمل هدف الإدارة نتائج عن الإبلاغ المنتظم إلى الإدارة العليا ومتابعة نتائج التقييم والتوصيات التي تتصدى للإدارة القائمة على النتائج وتحسن المهارات في التقييم والتقييم الذاتي والعمليات التشاركية. وعلى غرار ما هو الحال بالنسبة إلى هدف المساءلة، يجد التقييم الخارجي المستقل أن استخدام عمليات التقييم لأغراض الإدارة غير متكافئ. واستخدام الإدارة أشد بروزاً على مستوى المكاتب الإقليمية بالنسبة للبرنامج القطري للعمل اللائق وعمليات تقييم المشاريع المستقلة، في حين أن هناك نظاماً قوياً للاستخدام في المقر في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. والمتابعة غير متسقة بدورها، ويعزى ذلك إلى حد ما إلى التركيز على المتابعة في السنة الأولى حتى وإن أمكن الإبلاغ عن عملية متابعة لاحقة. وكانت اللجنة الاستشارية للتقييم فعالة في الإشراف على المتابعة المباشرة. وعلى مستوى المشاريع، يتمتع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بنظام واضح للمتابعة، وقد بدأت وحدة التقييم في تطوير نظام مماثل. بيد أن الرابط الفعلي ضعيف بين التقييم والإدارة القائمة على النتائج داخل المكتب. أما التقييم الذاتي على مستوى البرامج فهو غير متطور بالقدر المأمول رغم ما يؤمل من عدد من العمليات. وقد أقامت وحدة التقييم علاقات عمل متينة مع المكاتب الإقليمية. كما أنها قدمت إرشادات يعتد بها حول طريقة القيام بعمليات التقييم وأجرت استعراضاً لتأمين الجودة. ويتجلى أثر نشاط وحدة التقييم في تحسين الامتثال للمعايير الدولية. واتخذت مبادرات تدريبية ولكن النتائج لم تكن متساوية وهناك حاجة واضحة إلى المزيد من التدريب على جميع المستويات، بما في ذلك بالنسبة لأصحاب المصلحة. وفي حين بذل مجهود لجعل أصحاب المصلحة ضالعين في عملية تشاركية في عمليات التقييم، لم يعتبر هذا الأمر مرضياً على الدوام.

الدروس المستخلصة

٨. لهدف استخلاص الدروس نتيجة وحيدة هي: تحسين التعلم المؤسسي وتقاسم المعارف. وقد تحققت إنجازات يعتد بها ولا سيما فيما يتعلق بتقاسم المعارف. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن تقارير التقييم باتت أسهل منالاً من خلال الوسائل القائمة على الأنترنت واستهلال وحدة التقييم عملية تلخيص للدروس المستخلصة وإقامة آليات تبادل جديدة على المستوى الإقليمي. وفي الوقت ذاته، لم يتم حتى الآن تحقيق كامل طاقات التعلم المؤسسي من عمليات التقييم.

الاستنتاجات

٩. تتمحور استنتاجات التقييم الخارجي المستقل، كما تنص عليها الاختصاصات، حول قضايا السياسة والإدارة والاستقلال والاستخدام والدعم المؤسسي والموثوقية. وعلى العموم، يخلص التقييم الخارجي المستقل إلى أن عمليات التقييم لم تقم بدور كبير في رسم معالم السياسات والاستراتيجيات خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩ ضمن سياق الإدارة القائمة على النتائج. ويبدو أن التركيز على عمليات تقييم البرامج القطرية للعمل اللائق والانفصام بين دراسة عمليات التقييم في ضوء الاستراتيجيات من جهة والميزانيات من جهة أخرى، هما التفسيران الرئيسيان لهذا الأمر. ومن شأن إدخال تحسينات على معايير اختيار المواضيع لعمليات التقييم رفيعة المستوى ووضع خطة عمل متعددة السنوات لعمليات التقييم ترتبط باستعراضات السياسات العامة، أن يذلل هذه المشكلة. كما أن من شأن ضمان استخدام التقييم في إعداد واستعراض الاستراتيجيات والبرامج والميزانيات، أن يسهم بدوره في ذلك.

١٠. وفي حين كان هناك درجة من استقلال عمليات التقييم فإن هذا الأمر لم يتجل في الموقع التنظيمي، وهو أحد المعايير المستخدمة في منظومة الأمم المتحدة، لأن منظمة العمل الدولية هي المنظمة الوحيدة في المنظومة حيث يعتبر مكتب التقييم جزءاً من الإدارة والتنظيم وليس متصلاً مباشرة برئيس المنظمة التنفيذي. ومن شأن تغيير موقع هذا المكتب على المستوى التنظيمي أن يجعل منظمة العمل الدولية على تماس مع المنظومة وأن يسهل دورها الإشرافي والتنسيقي إزاء الأقسام الأخرى من منظمة العمل الدولية المعنية بعمليات التقييم، بما في ذلك مكتب البرمجة والإدارة وإدارة الشراكات وتنمية التعاونيات والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والمكاتب الإقليمية. ومن شأن مثل هذه الخطوة أن تسهل بدورها ضمان الموارد المناسبة من أجل عمليات التقييم.

١١. وتتسم عمليات التقييم التي تقوم بها منظمة العمل الدولية بأنها عالية الجودة عموماً مقيسة بمعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ولكنها لم تستخدم بالقدر المنصوص عليه في سياسة عام ٢٠٠٥. ولا يراها المديرون حتى الآن بوصفها عناصر أساسية سواء في صياغة السياسات وتحليلها أو في التخطيط الاستراتيجي والإبلاغ عن الأداء بموجب الإدارة القائمة على النتائج. ومن شأن تقوية ثقافة التقييم ضمن الإدارة سعياً إلى توجيه الإدارة القائمة على النتائج نحو تحقيق النتائج، حيث تكون قابلية النتائج للقياس عنصراً رئيسياً، أن يعزز استغلال الإدارة القائمة على النتائج لنتائج التقييم ويقوي تحليل السياسات. ومن المستحسن بدون شك إدماج التقييم على نحو منظم ورسمي في عملية الإدارة القائمة على النتائج. ويمكن لعمليات التقييم الذاتي، مقترنة بعمليات تقييم رفيعة المستوى مختارة على نحو استراتيجي، أن تثرى عمليات استعراض تنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ويمكن أن يستند التقدم المحرز في زيادة إتاحة نتائج التقييم إلى المزيد من عمليات التحسين في نظم البيانات الإلكترونية، بما في ذلك الواجهة الشبكية الداخلية لتقاسم المعارف (PLONE) وقاعدة بيانات التقييم المباشرة (i-Track) والنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد (IRIS).

١٢. ولقد نظرت اللجنة الاستشارية للتقييم من منظور ضيق إلى ولايتها المتصلة بالمتابعة، وهي لا تنتظر إليها من منظور الإدارة القائمة على النتائج. ومن شأن توسيع دور اللجنة الاستشارية للتقييم لتربط عمليات التقييم مع الإدارة القائمة على النتائج ولتقدم التوصيات إلى المدير العام وإلى مجلس الإدارة بشأن استخدام عمليات التقييم على الأمد الطويل، أن يجعل هذه الهيئة أكثر فعالية. أما وحدة التقييم، فيمكن أن تصبح، ما أن يحسن موقعها، أكثر فعالية عن طريق تحديد أولويات تشغيلية واضحة. ويمكن أن يشمل دور وحدة التقييم إدارة عمليات التقييم الاستراتيجية والسياسية رفيعة المستوى والإشراف على نوعية عمليات التقييم الأخرى التي تجرى داخل منظمة العمل الدولية فضلاً عن التدريب وتبادل المعلومات. وهناك حاجة واضحة إلى تدريب إضافي في مجال التقييم في سياق الإدارة القائمة على النتائج. وينبغي أن يكون ذلك أولوية بارزة بالنسبة لمركز التدريب الدولي (مركز تورينو) ويتعين أن يدعم ذلك على النحو الواجب كل من وحدة التقييم ومكتب البرمجة والإدارة.

١٣. والموارد المتاحة من جميع المصادر من أجل التقييم في منظمة العمل الدولية مماثلة لسائر المنظمات المدرجة في منظومة الأمم المتحدة، وإن كانت الميزانية العادية تقدم موارد أقل من تلك المقارن بها. ويمكن تسهيل التأكد من أن الموارد ملائمة عن طريق تنفيذ أكثر فعالية للسياسات الجارية بشأن تخصيص قدر من دخل دعم البرامج من أجل التقييم.

١٤. ومن شأن سياسة التقييم الجارية، حينما تنفذ كلياً، أن تضمن قدرأ أعلى من الموثوقية لعمليات تقييم منظمة العمل الدولية وتمكنها من أن تقدم إسهاماً أكبر في تحسين فعالية برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية.

التوصيات

١٥. التوصية ١: ينبغي توسيع نطاق سياسة التقييم لمدة خمس سنوات إضافية وإدخال تعديلات تتجلى فيها التوصيات الأخرى، وينبغي في نهاية الفترة أن تخضع لتقييم خارجي مستقل إضافي، بما يتماشى مع الممارسة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة.

١٦. التوصية ٢: ينبغي اختيار عمليات التقييم المزمع تقديمها إلى مجلس الإدارة على أساس استخدامها الاستراتيجي في عمليات رسم السياسات وصياغة الاستراتيجيات والمساءلة بالاستناد إلى خطة متعددة السنوات يمكن أن يعدلها مجلس الإدارة حسب مقتضى الحال. ويقترح أن: "١" يقدم تقييم واحد كل سنة خلال دورة تخطيط من خمس سنوات، على أن تحدد موضوعه استراتيجية الاستعراض في مؤتمر العمل الدولي؛ "٢" يخطط لتقديم تقييم آخر في دورة تخطيط من سنتين، يتضمن الانعكاسات بالنسبة للبرنامج والميزانية المقبلين؛ "٣" يقدم على أساس سنوي تقييم ثالث يسترشد بالاحتياجات الناشئة في مجالي البرنامج والسياسة.

١٧. التوصية ٣: "١" ينبغي دمج وظيفة التقييم على مستوى المنظمة في كيان يرتبط مباشرة بالمدير العام ومن خلال هذه المكانة بمجلس الإدارة، على أن يترافق ذلك بتعيين مدير بما يتفق مع أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق برؤساء التقييم؛ "٢" هناك حاجة إلى ضمان التمويل، بما في ذلك بالنسبة لوظائف الرصد والتقييم الإقليمية المتخصصة، وذلك من الميزانية المقدره للمكتب وحصه محددة من دخل دعم البرامج وغير ذلك من الموارد من خارج الميزانية.

١٨. التوصية ٤: ينبغي زيادة استخدام التقييم الذاتي على مستوى البرامج والمشاريع، ولا سيما بالنسبة لاستعراضات السياسات الرئيسية التي يقوم بها المؤتمر وبالنسبة للتقارير عن تنفيذ البرنامج. وينبغي أن يتصدى اعتماد المعايير والمبادئ التوجيهية على مستوى الوكالة و عملية الإشراف على عمليات التقييم الذاتي، للشواغل المتعلقة بالجودة والمشروعية.

١٩. التوصية ٥: ينبغي توضيح ولاية اللجنة الاستشارية للتقييم لتشمل مسؤولية واضحة عن: "١" تقديم الإرشاد بشأن سياسات المتابعة لضمان التنفيذ المناسب لتوصيات التقييم بشأن الاستراتيجيات والسياسات، بغية التوصل إلى نهج متنسق ومنسق للتقييم واستخدامه في جميع أقسام المنظمة ضمن إطار الإدارة القائمة على النتائج؛ "٢" اقتراح مواضيع التقييم على مجلس الإدارة على أساس متعدد السنوات.

٢٠. التوصية ٦: ينبغي منح وحدة التقييم ولاية منقحة تتجلى فيها أدوارها الرئيسية الثلاثة، وتولي الأولوية لإجراء عمليات تقييم سياسية واستراتيجية رفيعة المستوى كجزء من عملية صنع القرارات السياسية وتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج فضلاً عن دعم أنشطة التقييم في جميع أقسام المكتب وتقديم إشراف عام على نوعية التقييم على جميع مستويات منظمة العمل الدولية. وترد الأولويات ومواطن التركيز المحددة عن أي سنة بعينها في الخطة متعددة السنوات.

٢١. التوصية ٧: ينبغي أن تنسق خبرات كل من وحدة التقييم وإدارة الشراكات وتنمية التعاونيات ومكتب البرمجة والتخطيط، تنسيقاً أوثق لضمان الإدماج المتسق للتقييم الموحد ولممارسات الإدارة القائمة على النتائج في تنفيذ البرنامج.

٢٢. التوصية ٨: ينبغي تنفيذ برنامج تدريب شامل وقابل للتكيف في مجال التقييم في سياق الإدارة القائمة على النتائج، يكون مصمماً على أساس متعدد السنوات وموضوعاً خصيصاً بحيث يستجيب للاحتياجات المحددة لمنظمة العمل الدولية، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو وأصالح موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة.

٢٣. التوصية ٩: ينبغي زيادة تطوير الوظائف الجارية لوحدة التقييم عن طريق إدخال تحسينات على نظم إدارة المعلومات ونشرها لزيادة القابلية لاستعمالها، بما في ذلك إجراء تنقيح جوهري ومد نطاق قاعدة بيانات التقييم المباشرة (i-Track)، وكذلك عن طريق تخصيص موارد مستدامة لإدارة قاعدة البيانات.

٢٤. التوصية ١٠ : ينبغي زيادة استخدام عمليات التقييم الاستدلالية لتقييم أثر برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية على المدى البعيد، وينبغي تنفيذ العديد منها على أساس تجريبي في المجالات ذات الأولوية خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

استجابة المكتب

٢٥. يرحب المكتب بالنتائج والاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن التقييم الخارجي المستقل. فهي توفر مزيجاً متوازناً من الاستشرافات المفيدة حول طريقة عمل استراتيجية وسياسة التقييم وتحدد عدداً من المجالات التي يتعين تحسينها. وتبين النتائج أن هناك تحسناً مطرداً في نوعية واتساق عمليات التقييم رفيعة المستوى منذ عام ٢٠٠٥، وقد باتت تقارن على نحو إيجابي بالمعايير الدولية لمثل عمليات التقييم هذه. كما تبين في النتائج أن الدعم التقني والإرشادات التي يقدمها المكتب لعملية التقييم تنسم بارتفاع مستواها.

٢٦. ويقدّر المكتب التوصيات الصادرة عن فريق التقييم الخارجي المستقل والتي تشير إلى أساليب تحسين وظيفة التقييم، وقد وضع خطة عمل لتنفيذها. ويقدم الجدول المرفق تفاصيل عن إجراءات محددة سيتخذها المكتب والمواعيد المقدرة لإنجازها.

٢٧. والمكتب ملتزم بتعزيز ثقافة التقييم حيثما يمكن أن تستنير عملية صنع القرارات بنتائج التقييم على مستوى التنظيم والإدارة. ومن باب التجاوب مع التوصيات من ١ إلى ٦، سيعتمد المكتب دورة لتخطيط التقييم متعددة السنوات كجزء من الوثيقة التي تعرض استراتيجية تقييم جديدة يزعم تقديمها إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١١، وستقترح أوجه تجديد لسياسة المكتب. وفيما يخص التوصية ٢، يوافق المكتب على ضرورة اختيار مواضيع للتقييم تستند إلى الاستخدام الاستراتيجي وسيقوم بتحديد صلاتها على نحو مسبق بالقرارات والعمليات الرئيسية. وبالنسبة لعام ٢٠١١، فقد بوشر بمشاورات واسعة النطاق حول المواضيع المقترحة لتبيان استخدامها الممكن في عملية صنع القرارات.

٢٨. وفيما يخص التوصية ٣، يعيد المكتب تأكيد التزامه الثابت بالمحافظة على استقلال وظيفة التقييم. ويتحقق هذا الاستقلال عن طريق وجود سياسة وإجراءات وعمليات مستقرة. وهي تشمل ما يلي: اختيار مجلس الإدارة عمليات تقييم موضوعية مستقلة وتقييمات مستقلة للبرامج القطرية؛ تقديم تقرير سنوي إلى مجلس الإدارة واختيار وحدة التقييم مقيمين مستقلين ورفع تقارير التقييم إلى المدير العام. وسيجري تعزيز اختصاصات وحدة التقييم ودورها بما يعكس توصيات التقييم الخارجي المستقل، وهو أمر من شأنه أن يزيد من تقوية استقلال وظيفة التقييم. وبالنظر إلى أن التقييم الخارجي المستقل يبين أن عمليات التقييم التي تجريها منظمة العمل الدولية تتمتع بجودة عالية وأنه لم يجد أي بيئة تدل على المساس بالاستقلال خلال الفترة قيد الاستعراض، فإن خط الإبلاغ الذي تتبعه وحدة التقييم لم يكن عاملاً محدداً في استقلالها. فموقعها الحالي في قطاع الإدارة والتنظيم أساسي لضمان التعاون بين وظيفة البرمجة ووظيفة التقييم من أجل بناء القدرات ضمن سياق الإدارة القائمة على النتائج، وهذا الأمر من أهم المواضيع التي يتضمنها تقرير التقييم الخارجي المستقل. وعلى ضوء النتائج التي توصل إليها التقييم الخارجي المستقل، سنظل ترتيبات الإبلاغ الجارية على حالها لأنها تصون استقلال الوظيفة وتضمن في الوقت ذاته الاتساق التنظيمي الداخلي والفعالية والتعاون الوثيق بين وظائف البرمجة والتقييم. وفيما يتعلق بالتوصية بتعيين رئيس لوحدة التقييم، تجدر الملاحظة أن عملية التعيين هذه تتم وفقاً لإجراءات التعيين الواردة في لوائح الموظفين الخاصة بمنظمة العمل الدولية والتي تخضع لها مثل هذه التعيينات.

٢٩. وفيما يخص التوصيات من ٤ إلى ١٠، فقد سبق لمنظمة العمل الدولية أن اتخذت خطوات ترمي إلى رؤية التقييم الذاتي على مستوى المشاريع ينفذ على نحو منظم ويفضي إلى منافع مستمدة من تحسين النوعية والإشراف، كما ترمي إلى جعل التقييم الاستدلالي يندمج على نحو أكثر انتظاماً في تخطيط التقييم في منظمة العمل الدولية بما يتماشى مع توافر الموارد. وفيما يخص التوصية ٥، سيقوم المكتب باستعراض نطاق عمل اللجنة الاستشارية للتقييم مع العلم أن هذه اللجنة ليست هيئة لصنع القرارات وإن كانت مفيدة في ضمان استخدام المكتب لعمليات التقييم استخداماً فعالاً.

٣٠. قد ترغب اللجنة في أن توصي مجلس الإدارة بأن يطلب من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار النتائج والتوصيات آنفة الذكر من أجل مواصلة تقوية وظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية.

جنيف، ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٣٠.

ملحق

الإطار الزمني	الإجراءات التي يتعين اتخاذها	الإجراءات من جانب اللجنة الاستشارية للتقييم ووحدة التقييم	التوصية
آذار/مارس ٢٠١١.	سيعد المكتب سياسة تقييم جديدة تقدم إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١١.	الجنة الاستشارية للتقييم ووحدة التقييم	التوصية ١: ينبغي توسيع نطاق سياسة التقييم لمدة خمس سنوات إضافية وإدخال تعديلات تجل فيها التوصيات الأخرى، وبنبغي في نهاية الفترة أن تخضع لتقييم خارجي مستقل إضافي، بما يتماشى مع الممارسة المتبعة في منظومة الأمم المتحدة.
سنوياً.	ستقدم خطة عمل متجددة متعددة السنوات لعمليات التقييم رفيعة المستوى، إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١١.	الجنة الاستشارية للتقييم ووحدة التقييم	التوصية ٢: ينبغي اختيار عمليات التقييم المزمع تقديمها إلى مجلس الإدارة على أساس استخدامها الاستراتيجي في عمليات رسم السياسات وصياغة الاستراتيجيات والمساهلة بالاستناد إلى خطة متعددة السنوات يمكن أن يجعلها مجلس الإدارة حسب مقتضى الحال. ويقترح أن: "١" يقدم تقييم واحد كل سنة خلال دورة تخطيط من خمس سنوات، على أن تخدم موضوعه استراتيجي الاستعراض في المؤتمر؛ "٢" يخطط لتقديم تقييم آخر في دورة تخطيط من سنتين، يتضمن الانعكاسات بالنسبة للبرنامج والميزانية المقبلة؛ "٣" يقدم على أساس سنوي تقييم ثالث يسترشد بالاحتياجات الناشئة في مجالي البرنامج والسياسة.
آذار/مارس ٢٠١١.	"١" على ضوء نتائج التقييم الخارجي المستقل ومغلاها أن لا مشكلة في استقلال وظيفة التقييم؛ ستظل ترتيبات الإبلاغ الجارية على حالها. ويتم تعيين رئيس وحدة التقييم وفقاً لإجراءات التعيين الواردة في لوائح الموظفين الخاصة بمنظمة العمل الدولية، التي تخضع لها التعيينات.	المدير العام	التوصية ٣: "١" ينبغي دمج وظيفة التقييم على مستوى المنظمة في كيان يرتبط مباشرة بالمدير العام ومن خلال هذه المكانة بمجلس الإدارة على أن يترافق ذلك بتعيين مدير بما يتفق مع أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق برؤساء التقييم؛ "٢" هناك حاجة إلى ضمان التمويل، بما في ذلك بالنسبة لوظائف الرصد والتقييم الإقليمية المكرسة، وذلك من الميزانية المقررة للمكتب وحصصة محددة من دخل دعم البرامج وغير ذلك من الموارد من خارج الميزانية.
آذار/مارس ٢٠١١.	سيستعرض المكتب المبادئ التوجيهية والممارسات الجارية المتصلة بعمليات التقييم الذاتي لتبسيط الاشتراطات وتعزيز التوعية عن طريق تحسين الإشراف.	وحدة التقييم ومكتب البرمجة والإدارة	التوصية ٤: ينبغي زيادة استخدام التقييم الذاتي على مستوى البرامج والمشاريع، ولا سيما بالنسبة لاستعراضات السياسات الرئيسية التي يقوم بها المؤتمر وبالنسبة للتقارير عن تنفيذ البرنامج. وبنبغي أن يتصدى اعتماد المعايير والمبادئ التوجيهية على مستوى الوكالة وعمليات الإشراف على عمليات التقييم الذاتي، للشواغل المتعلقة بالحدود والمشروعية.
كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠.	سيمدد نطاق عمل ومسؤوليات اللجنة الاستشارية للتقييم لتشمل هذين المجالين.	الجنة الاستشارية للتقييم	التوصية ٥: ينبغي توضيح ولاية اللجنة الاستشارية للتقييم لتشمل مسؤولية واضحة عن: "١" تقديم الإرشاد بشأن سياسات المتابعة لضمان التنفيذ المناسب لتوصيات التقييم بشأن الاستراتيجيات والسياسات، بغية التوصل إلى نهج متسق ومنسق للتقييم واستخدامه في جميع أقسام المنظمة ضمن إطار الإدارة القائمة على النتائج؛ "٢" اقتراح مواضيع التقييم على مجلس الإدارة على أساس متعدد السنوات.

الإطار الزمني	الإجراءات التي يتعين اتخاذها	الإجراءات من جانب	التوصية
كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١.	سيتمصن برنامج عمل التقييم تركيزاً أكبر على عمليات التقييم رفيعة المستوى في جميع مراحل خطة العمل متعددة السنوات. وستواصل تعزيز أنشطة التقييم اللامركزية في جميع أجزاء شبكة التقييم في منظمة العمل الدولية.	وحدة التقييم واللجنة الاستشارية للتقييم	التوصية ٦: ينبغي منح وحدة التقييم ولاية منقحة تتطلى فيها أدوارها الرئيسية الثلاثة وتولي الأولوية لإجراء عمليات تقييم سياسية واستراتيجية رفيعة المستوى كجزء من عملية صنع القرارات السياسية وتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج فضلاً عن دعم أنشطة التقييم في جميع أقسام المكتب وتقديم إشراف عام على نوعية التقييم على جميع مستويات منظمة العمل الدولية. وترد الأولويات ومواطن التركيز المحددة عن أي سنة بعينها في الخطة متعددة السنوات.
نيسان/ أبريل ٢٠١١ (نشاط تعاون مستمر).	سيقوم المكتب بتنفيذ إجراءاته من أجل التقييم بحيث تتطلى فيها سياسة التقييم الجديدة. وسيكون هناك تعاون وثيق في ما بين مختلف الإدارات الداعمة للإدارة القائمة على النتائج.	وحدة التقييم ومكتب البرمجة والإدارة وإدارة الشراكات وتنمية التعاونيات	التوصية ٧: ينبغي أن تنسق خبرات كل من وحدة التقييم وإدارة الشراكات وتنمية التعاونيات ومكتب البرمجة والإدارة تنسيقاً وثيقاً لضمان الإدماج المتسق للتقييم الموحد ولممارسات الإدارة القائمة على النتائج في تنفيذ البرنامج.
كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠.	يقوم المكتب باتخاذ إجراءات ترمي إلى تقوية برامج التدريب على التقييم من خلال تحسين التعاون فيما بين الإدارات. وسيجري البحث في برامج تدريب جديدة في سياق تنمية الموظفين.	وحدة التقييم وإدارة الموارد البشرية ومكتب البرمجة والإدارة والقطاعات والأقاليم ومركز توريينو (ممارسة جارية)	التوصية ٨: ينبغي تنفيذ برنامج تدريب شامل وقابل للتكيف في مجال التقييم في سياق الإدارة القائمة على النتائج، يكون مصمماً على أساس متعدد السنوات وموضوعاً خصيصاً بحيث يستجيب للاحتياجات المحددة لمنظمة العمل الدولية، وذلك بالتعاون مع مركز توريينو ولصالح الموظفين والهيئات المكونة.
الفترة ٢٠١١-٢٠١٢.	ستتخذ وحدة التقييم خطوات ترمي إلى الارتقاء بوظائف قاعدة بيانات التقييم المباشرة وتقارير الإدارة. وسيكون ذلك جزءاً لا يتجزأ من إدارة المعارف المعززة في منظمة العمل الدولية.	وحدة التقييم ومكتب تكنولوجيا المعلومات	التوصية ٩: ينبغي زيادة تطوير الوظائف الجارية لوحدة التقييم عن طريق إدخال تحسينات على نظم إدارة المعلومات ونشرها لزيادة القابلية لاستعمالها، بما في ذلك إجراء تنقح جوهري ومد نطاق قاعدة بيانات التقييم المباشرة، وذلك عن طريق تخصيص موارد مستدامة لإدارة قاعدة البيانات.
٢٠١١ (مستمر).	يجري تنفيذ عدد محدود من عمليات التقييم الاستدلالية. وسيجري تجربة مجالات جديدة ذات أولوية.	القطاعات التقنية والأقاليم	التوصية ١٠: ينبغي زيادة استخدام عمليات التقييم الاستدلالية لتقييم أثر برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية على الأمد البعيد، وينبغي تنفيذ العديد منها على أساس تجريبي في المجالات ذات الأولوية خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.