



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

A

لجنة البرنامج

الدورة العشرون بعد المائة
روما، 7-11 نوفمبر/تشرين الثاني 2016
تقييم وظيفة التقييم في منظمة الأغذية والزراعة
ملاحظات الإدارة

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Dan Gustafson

نائب المدير العام (العمليات)

الهاتف: +39 065705 6320



mr743

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة على هذه الصفحة؛
وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة.
ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة: www.fao.org

- 1- تقدر إدارة منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) التقييم المستقل لوظيفة التقييم في المنظمة، وهو التقييم الخارجي الأول لوظيفة التقييم في المنظمة منذ الموافقة على ميثاق مكتب التقييم في المنظمة (المكتب) في عام 2010.
- 2- وتقدر الإدارة إقرار التقييم بالتقدم الهام الذي أحرز في فترة السنتين الماضية في سبيل تحسين فائدة التقييمات، كما تقدر أن المكتب "أصبح يتماشى أكثر مع نهج المنظمة الاستراتيجي"، إذ يحقق "تقدماً في مجال تنظيم ممارساته ضمن خطوط توجيهية، وتنفيذ برنامج تعلم للموظفين، ورسم خطة اتصالات مناسبة وتطبيقها بهدف تحسين نشر تقييماته".
- 3- ويشير التقييم أيضاً إلى وجود مجال لتحسين التقييم والتعلم والمساءلة، ولهذه الغاية يوصي بإعداد استراتيجية ووضع خطة عمل (التوصية 1)؛ وكذلك ترسيخ استقلال المكتب (التوصية 2). فضلاً على ذلك، يدعو إلى وضع برنامج لإجراء تقييمات لامركزية من خلال المكاتب الإقليمية التابعة للمنظمة بدعم من المكتب (التوصية 3)، ومستوى أعلى من إشراك أعضائه في إعداد خطة التقييم (التوصية 4)، والاضطلاع بأنشطة تنمية القدرات في مجال التقييم (التوصية 5). ويوصي التقييم أخيراً برسم سياسة تقييم شاملة للمنظمة تنظم من جملة أمور التقييمات اللامركزية في المنظمة وتتيح إطار عمل لأنشطة تنمية القدرات في مجال التقييم (التوصية 6).
- 4- وترحب الإدارة بالتوصيات، غير أنها تشدد على ضرورة إجراء بعض التحسينات لضمان إمكانية تنفيذها ضمن الواقع السياقي الأشمل للمنظمة، بصفتها وكالة فنية متخصصة تابعة للأمم المتحدة. ويبدو أن بعض التوصيات تلائم أكثر وظائف التقييم في مصارف إنمائية متعددة الأطراف، لديها ولايات ونماذج تشغيلية وهيكل للحكومة تختلف كثيراً مقارنة بالمنظمة.
- 5- وستُدرج الاستراتيجية وخطة العمل لتعزيز التقييم والتعلم والمساءلة (التوصية 1) في جدول أعمال المكتب للفترة 2017-2018، حسبما أكدّه المكتب، بما يشمل تدابير لحماية موظفي المكتب من النفوذ الزائد. ومن بين التدابير الملموسة المقترحة، ستصدر مذكرة توجيهية لحماية المقيمين في المكتب وموظفيه من النفوذ الزائد. وفي غضون ذلك، نصح المكتب بإعداد خطوط توجيهية بشأن "تضارب المصالح" سعياً إلى ضمان تكليف موظفي المكتب المناسبين بإجراء تقييم أساسي، مثلاً، من خلال كفالة ألا يكون موظفو المكتب قد شاركوا سابقاً في وضع أو تنفيذ مشاريع وبرامج مدعومة من المنظمة أوكل إليهم تقييمها.
- 6- غير أن المكتب اقترح تطبيق نظام التصنيف في معظم الحالات على التقييمات التقنية وتقييم المشاريع التي يمكن مقارنتها، عوضاً عن التقييمات الاستراتيجية وتقييمات البرامج التي تعتمد أكثر بكثير على السياق وبالنتيجة قد يكون تطبيق التصنيفات أمراً مضللاً. وفي الواقع، تستخدم مؤسسات مالية دولية نظام التصنيف هذا على نطاق واسع من أجل تقييم أداء الديون والمخ، ولكن قلماً تستخدمه وكالات الأمم المتحدة التي يشكل فيها إساءة المشورة السياسية والتقنية الوسيلة الرئيسية لدعم البرامج القطرية. وتجدر الإشارة إلى أنه حتى في فريق التعاون في مجال التقييم التابع للمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف، تدور مناقشات حتى ضمن فريق التعاون في مجال التقييم عما إذا كان تطبيق التصنيفات في عمليات التقييم يقيّد التعلم والتعليقات من أجل تحسين الفعالية. ويميل استخدام التصنيفات إلى إثارة المزيد من المناقشات بين الإدارة والتقييمات بشأن مسائل المساءلة، عوضاً عن الدروس المستخلصة. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الكثير من مكاتب التقييم في وكالات الإغاثة الثنائية الأطراف (مثل هولندا) لا تطبق التصنيفات.

7- وبعد قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن بناء القدرة على تقييم الأنشطة الإنمائية على الصعيد القطري¹، توافق الإدارة على تيسير سفر مدير المكتب للمشاركة في فعاليات على المستوى القطري تهدف إلى بناء القدرات القطرية وتعزيز مشاركة الجهات المعنية واستخدام التقييمات (التوصية 2). ولكن الإدارة تعتبر أن الخطتين المزدوجين لرفع التقارير يؤديان عملاً جيداً. وميزانية المكتب محمية بمقتضى الميثاق. ويشترك المكتب في التقدير التقني الخاص بموظفيه الذي سيعينون، ويُقدم تقاريره مباشرة إلى الهيئات المعنية. غير أن الإدارة لا ترى ضرورة في اعتماد تدابير إضافية لزيادة المركز المستقل للمكتب. وأشارت الخبرة المستمدة من مؤسسات مالية دولية أخرى، ومنها الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (انظر: استعراض النظراء الذي أجراه فريق التعاون في مجال التقييم بشأن الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، المؤرخ مايو/أيار 2010) إلى أن رفع تقارير إلى الأجهزة الرئاسية فحسب يمكن أن يعيق التعلم والحوار المؤسسي بين المقيمين والإدارة والجهات المعنية الأخرى. كما أشارت إلى ضرورة تحسين إقامة توازن بين التعلم والمساءلة. ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه ما من وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، باستثناء الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، تعد تقرير وظيفة التقييم الذي يُقدم مباشرة إلى الأجهزة الرئاسية دون غيره من الأجهزة. وفي ما يتعلق بالصندوق الدولي للتنمية الزراعية، لا يمكن اعتباره نموذجاً، لأن نموده للأعمال وهيكله للحكومة يتطابقان مع ما تستخدمه المؤسسات المالية الدولية، وذلك بالرغم من أنه وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة.

8- وتدرك الإدارة الأساس المنطقي لتعزيز التقييمات اللامركزية (التوصية 3)، الذي يرمي إلى تعزيز مساءلة مديري البرامج. وفي غضون ذلك، تشير الخبرات التي اكتسبتها وكالات أخرى في مجال التقييمات اللامركزية إلى وجود تحديات كبيرة ماثلة أمام ضمان مصداقية هذه التقييمات ونوعيتها. وتدرك الإدارة أيضاً ضرورة بناء قدرات تقنية أساسية بغية إدارة التقييمات في المكاتب اللامركزية لهذه الغاية. وبناءً على ذلك، تعتقد الإدارة أنه من المستحسن أكثر في حالة المنظمة تعزيز ملكية مديري البرامج للتقييمات من خلال إدراج تخطيط التقييم في دورة برامجهم، في حين ينبغي أن يستمر المكتب في دعم إجراء التقييمات فعلياً ومراقبتها من الناحية التقنية بغرض كفالة المصداقية والمساءلة. وستضع الإدارة خطة بشأن التقييم اللامركزي لهذه الغاية بدعم من مكتب التقييم. وبالإضافة إلى ذلك، تقرّ الإدارة بضرورة ضمان أن يدرك الأعضاء تماماً خطط التقييم ويملكوها بالكامل (التوصية 4)، وعلى الدور المقترح كي يؤديه المكتب في بناء قدرات التقييم (التوصية 5) مع التركيز على دور القطاع الزراعي.

9- وتوافق الإدارة على أن نطاق الميثاق الحالي للمكتب ضيق، وستحتاج المنظمة إلى تطوير سياستها الخاصة بالتقييم (التوصية 6). وقبل الشروع في عملية صياغة سياسة جديدة بشأن التقييم، تود الإدارة أولاً تجريب الأفكار الواردة في التوصيات الخمس السابقة، وبصورة خاصة في ما يتعلق بامتلاك التقييمات اللامركزية بعض الخبرة التي يمكن أن تقوم عليها سياسة التقييم الجديدة المناسبة للمنظمة.

¹ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/693/29/PDF/N1469329.pdf?OpenElement>

ملاحظات الإدارة بشأن التقييم المستقل لوظيفة التقييم في منظمة الأغذية والزراعة

خطة الإدارة				رد الإدارة (ب)	توصية التقييم (أ)
الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)	الوحدة المسؤولة (د)	الإطار الزمني (هـ)	الأمـوال الإضافية اللازمة (و) (نعم/أو لا)		
توافق الإدارة على التوصية. وسيضع المكتب استراتيجية وخطة عمل من شأنها القيام بما يلي: (أ) معالجة مشاكل الموارد البشرية التي سلط التقرير الضوء عليها؛ (ب) تحديد آليات من أجل تعزيز إمكانية مقارنة تقارير التقييم بين القطاعات، ولكن مع استبعاد نظام للتصنيف ² ؛ (ج) اقتراح سبل لإدراج نتائج التقييم في تقرير التقييم لفترة السنتين؛ (د) تعزيز الإجراءات السارية حالياً لضمان الجودة؛ (هـ) تضمين تدابير لتعزيز جودة التقييمات وإمكانية قراءتها واستخدامها، بما في ذلك من خلال زيادة الاستعانة بالبيانات الكمية واستعراضات المؤلفات، والإعدادات الهادفة	مكتب التقييم	مايو/أيار 2017	لا	مقبولة	التوصية 1: استراتيجية وخطة عمل من أجل تعزيز التعلم والمساءلة. وينبغي أن تشمل هذه الاستراتيجية والخطة ما يلي: (1) معالجة مشاكل الموارد البشرية، وبصورة خاصة اختلال التوازن بين الموظفين من مستوى المبتدئين من جهة والموظفين من المستويات المتوسطة والعليا من جهة أخرى، من خلال تعيين المزيد من كبار المسؤولين ذوي الخبرة السليمة في التقييم، وتوضيح أدوار موظفي المكتب ومسؤولياتهم في ما يتعلق برتبهم ذات الصلة (بما في ذلك تقديم الإرشاد أثناء الخدمة)؛ (2) نظام تصنيف يُطبق في كل (أو معظم) التقييمات كي يتسنى إجراء مقارنات بين القطاعات/المجالات/المنظمات، والنتائج الإجمالية؛ (3) تقرير سنوي ينبغي أن يكون رئيسياً بالنسبة إلى المكتب ويعرض نتائج التقييم (ليس لمحات موجزة عن التقييمات فحسب)، ويتضمن تصنيفات لمختلف أنواع التقييمات وبحسب الأقاليم، وتحليلاً مشتركاً، ومسائل عامة أو مستعرضة وتقديراً بشأن تنفيذ توصيات التقييم؛

² خلافاً للمؤسسات المالية الدولية، لا تعتبر المنظمة أن وضع نظام "تصنيف" لتقييم أداء برامجها أمراً قابلاً للتطبيق في مرحلة الإنجاز. وسيضع المكتب عوضاً عن ذلك مجموعة من التوجيهات لتعزيز إمكانية مقارنة استنتاجات التقييم في القطاعات ومختلف أنواع التقييمات.

توصية التقييم (أ)		رد الإدارة (ب)	خطة الإدارة
			الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)
(الإطار الزمني) (هـ)			الوحدة المسؤولة (د)
الأمـوال الإضافية اللازمة (نعم أو لا) (و)			
			للموجزات والخلاصات وإلى آخره، واستخدام المواد التوجيهية الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم إلى أقصى حد؛ (و) إدراج مؤشرات الأداء وأسس المقارنة المتعلقة بتنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل الجديدين للمكتب.

خطة الإدارة				رد الإدارة (ب)	توصية التقييم (أ)
الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)	الوحدة المسؤولة (د)	(الإطار الزمني) (هـ)	الأمـوال الإضافية اللازمة (نعم أو لا) (و)		
					(10) مؤشرات الأداء وأسس المقارنة المتعلقة بالاستراتيجية وخطة العمل الجديدين للمكتب.
توافق الإدارة جزئياً على هذه التوصية. (أ) ستصدر مذكرة توجيه لوضع الإجراءات الرامية إلى حماية المقيمين في المكتب وموظفيه من النفوذ الخارجي (ب) تعتبر الإدارة أن الخططين المزدوجين لرفع التقارير يؤديان عملاً جيداً، وبالنتيجة ما من حاجة إلى مواصلة تعزيز استقلالية مكتب التقييم. ومع ذلك، توافق على أن تكون أكثر مرونة مع طلبات مدير المكتب للسفر من أجل حضور فعاليات ذات صلة بتنمية قدرات التقييم ومشاركة جهات معنية رفيعة المستوى ³ . سيبقى تعيين الموظفين حقاً من حقوق المدير العام بهدف ضمان القدرات التقنية والتنوع الجغرافي واللغوي ضمن موظفي المنظمة.	(أ) مكتب التقييم (ب) مكتب المدير العام	مايو/أيار 2017 مايو/أيار 2017	لا	مقبولة جزئياً	التوصية 2: تعزيز استقلالية مكتب التقييم، مما سيرسخ مصداقية المنظمة (أ) ينبغي لمدير المكتب ضمان أن يدرك موظفو المكتب أنهم محميون من النفوذ الخارجي؛ (ب) ينبغي تعزيز استقلال المكتب وحمايته على نحو ملائم (إزالة القيود المفروضة على سفر مدير المكتب في ما يتصل بوظيفة التقييم، والسماح لمدير المكتب باتخاذ القرار النهائي بشأن تعيين موظفي المكتب الممولين من الميزانية العادية)؛ (ج) ينبغي ألا يكون مدير المكتب أمين لجنة التقييم؛ (د) ينبغي ألا يجري المكتب تقييم منتصف المدة.

³ يكتسب هذا الأمر أهمية كبيرة في حلقات عمل الجهات المعنية بشأن تقييمات البرامج القطرية عندما يمكن أن يساعد وجود مدير المكتب على ضمان المشاركة الرفيعة المستوى للحكومات والشركاء، مما يسهل بدوره استخدام استنتاجات التقييم ونتائجه إلى أقصى حد على المستوى القطري وكذلك في الفعاليات الرامية إلى تنمية/ تعزيز قدرات المنظمة والبلدان الأعضاء على التقييم، مثلاً تقدير التقدم المحرز في مجال أهداف التنمية المستدامة وإلى آخره.

خطة الإدارة				رد الإدارة (ب)	توصية التقييم (أ)
الأمـوال الإضافية اللازمة (نعم/أولاً/ لا/ و)	(الإطار الزمني) (هـ)	الوحدة المسؤولة (د)	الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)		
		(ج) مكتب المدير العام (د) مكتب المدير العام، ونائب المدير العام (العمليات)، ونائب المدير العام (المناخ والموارد الطبيعية)، وإدارة التعاون التقني، ومكتب التقييم.	(ج) ستستلم الإدارة أمانة لجنة التقييم (د) سيتولى المسؤولون عن ميزانية المشاريع في المكاتب اللامركزية والإدارات الفنية مسؤولية إجراء تقييمات منتصف المدة. وبوسع المكتب أن يقدم الدعم التقني، ولكنه لن يتحمل مسؤولية إجراءاتها، إلا في ظروف استثنائية (مثلاً عندما يقدم البلد المانح طلباً خاصاً بهذا الصدد).		
نعم	سبتمبر/أيلول 2017	نائب المدير العام (العمليات)، وإدارة التعاون التقني، ومكتب دعم اللامركزية، ومكتب التقييم.	تقر الإدارة بضرورة تعزيز مساءلة مديري البرامج من خلال تقييمات لامركزية. غير أن تطبيق لامركزية شاملة النطاق على مسؤولية مديري البرامج قد يعيق مصداقية التقييمات وجودتها. وبناء على ذلك، ستضع الإدارة بدعم من المكتب خطة ستؤدي إلى ما يلي: (أ) إدراج خطة تقييم في وثائق البرامج مثل أطر البرامج القطرية والبرامج الاستراتيجية، وتقدم	مقبولة جزئياً	التوصية 3: ينبغي للمنظمة إعداد برنامج لإجراء تقييمات لامركزية، بما في ذلك تقييمات منتصف المدة، من خلال مكاتبها الإقليمية، وذلك بتمويل جزئي من حسابات الأمانة للتقييم. ستعزز المنظمة وظيفة التقييم من خلال هذا البرنامج لإجراء تقييمات لامركزية، مما سيكمل التقييم المستقل (الذي يتولى مسؤوليته المكتب) بالتقييمات التي تـُطلع بها مكاتب إقليمية أو قطرية، ومنحت ميزانية لهذه الغاية، يمكن أن تستخدم جزءاً من موارد حسابات الأمانة للتقييم (الأموال المتبقية تظل لمكتب

خطة الإدارة				رد الإدارة (ب)	توصية التقييم (أ)
الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)	الوحدة المسؤولة (د)	(الإطار الزمني) (هـ)	الأمـوال الإضافية اللازمة (نعم أو لا) (و)		
التوجيه والدعم إلى مديري البرامج في ما يتعلق بالكيفية التي يمكن بها تنفيذ هذه المسائل؛ (ب) المكتب سيعدّ خدمات تقييم من أجل دعم هذه التقييمات ومراقبتها تقنياً مع إمكانية إتاحة هذه الخدمات من أماكن إقليمية تكون فيها التكلفة فعالة.					التقييم) وفي نهاية المطاف بأموال إضافية من المانحين. وينبغي أن تتواءم المنهجية المستخدمة في إجراء تقييمات لامركزية/ذاتية مع منهجية المكتب (يمكن للمكتب دعم هذه العملية بالتعاون في إعداد الخطوط التوجيهية لإجراء تقييمات لامركزية و/أو من خلال انتداب موظفين حالما ينتهي المكتب من معالجة مشاكله المتعلقة بالموارد البشرية، ومن خلال بناء قدرات التقييم الداخلية).
تقرّر الإدارة بضرورة ضمان أن يدرك الأعضاء تماماً خطط التقييم ويملكوها بالكامل. ومن أجل كفالة استمرارية تدفق المعلومات واستخدام التقييم إلى أقصى حدّ، سيعقد المكتب اجتماعات إعلامية مع البلدان الأعضاء في المنظمة، ولا سيما أعضاء لجنة البرنامج، كل فترة سنتين ربما قبل انعقاد لجنة البرنامج أو دورات المجلس.	مكتب التقييم	أبريل/نيسان 2017	لا	مقبولة	التوصية 4: ينبغي أن يضع المكتب برنامج عمله بمشاركة لجنة البرنامج (وبالتشاور مع المدير العام)، وعندما تُقدّم التقييمات لمناقشتها في اجتماعات لجنة البرنامج، ينبغي شرح أسباب إجراء التقييم بوضوح. لقد أدى تناوب أعضاء لجنة البرنامج ومشاركتهم المحدودة في عملية وضع برنامج عمل المكتب إلى عدم معرفتهم الكاملة بأسباب إجراء المكتب لبعض التقييمات. وألحقت هذه الفجوة في التواصل أضراراً باستخدام لجنة البرنامج للتقييمات وعليه بالإسهامات التي يمكن أن تتيحها التقييمات للمنظمة والبلدان الأعضاء على صعيدي التعلّم والمساءلة.

خطة الإدارة				رد الإدارة (ب)	توصية التقييم (أ)
الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)	الوحدة المسؤولة (د)	(الإطار الزمني) (هـ)	الأمـوال الإضافية اللازمة (نعم/أولاً) (و)		
تقرّر الإدارة بأهمية المشاركة في تنمية قدرات التقييم في القطاع الزراعي، باعتباره أساساً لتحسين رصد أهداف التنمية المستدامة وتقديم تقارير بشأنها. وسيرسم المكتب استراتيجية لتنمية قدرات التقييم، بالتشاور مع الوكالات المهتمة التابعة للمكتب الإقليمي لأفريقيا وأعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وبالإضافة إلى ذلك، ستجري الاتصال بشركاء محتملين في مجال الموارد في سياق عملية إعداد الاستراتيجية.	مكتب التقييم	سبتمبر/أيلول 2017	نعم (ستلتزم موارد من خارج الميزانية)	مقبولة	التوصية 5: يمكن أن يدرج المكتب في برنامج عمله مبادرة لتنمية قدرات التقييم الداخلية والخارجية، يمكن أن يُحشد لها أموال مانحين وتبرم اتفاقات شراكة. يمكن وضع و/أو تنفيذ مبادرة تنمية قدرات التقييم الداخلية والخارجية بمشاركة مكاتب التقييم التابعة لوكالات الأمم المتحدة الأخرى التي تتخذ من روما مقراً لها، من خلال تنظيم أنشطة مشتركة ذات صلة بمبادرة تنمية قدرات التقييم الداخلية والخارجية في البلدان الأعضاء. ويمكن أن تشرك هذه الأنشطة أيضاً موظفين من المكاتب الإقليمية والقطرية التابعة للمنظمة، مما يعزز قدراتهم على إدارة تقييمات لامركزية/ذاتية و/أو إجرائها. وبالإضافة إلى ذلك، ستستلزم هذه التوصية إجراء تعديلات على ميثاق التقييم، وهو ما سيتمثل في التوصية التالية والأخيرة.
تقر الإدارة بضيق نطاق الميثاق الحالي لمكتب التقييم، حسبما أشار إليه التقييم. وبدعم من مكتب التقييم، توذ أن تجرب نظاماً جديداً للتقييم اللامركزي في منطقة أو منطقتين، وكذلك في برنامج استراتيجي أو برنامجين استراتيجيين، قبل الشروع في صياغة سياسة تحدد مسؤوليات المكاتب اللامركزية وأفرقة البرنامج الاستراتيجي. ومن شأن هذا الأمر أن يتيح أيضاً تحديد الموارد والخبرة اللازمة لتشغيل هذا النظام. وعليه، تود نقل التاريخ المستهدف إلى عام 2019	نائب المدير العام (العمليات)، وإدارة التعاون التقني، ومكتب دعم اللامركزية، ومكتب التقييم.	سبتمبر/أيلول 2019	من الممكن في حال النظر في تطبيق لامركزية شاملة على وظيفة التقييم	مقبولة جزئياً	التوصية 6: ينبغي أن تحل "سياسة التقييم في المنظمة" محل "ميثاق التقييم في مكتب التقييم". وسيُنقدها فريق مهام يضم لجنة البرنامج خلال النصف الأول من عام 2017، بدعم من المكتب وبالتشاور مع مكتب المدير العام، ومكتب الشؤون القانونية، و(لجوانب تتصل بالتقييم اللامركزي/الذاتي) إدارة التعاون التقني، ونائب المدير العام (العمليات)، ولجنة التقييم. حددت خطة العمل الفورية التي وافقت عليها الدورة الخامسة والثلاثون لمؤتمر المنظمة في نوفمبر/تشرين الثاني 2008 أن سياسة تقييم شاملة ستُدرج في ميثاق كي يوافق عليه المجلس. واقتصر الميثاق الذي تمت الموافقة عليه في 2010 على مكتب التقييم. وبالنظر إلى العملية الهامة بشأن اللامركزية التي بدأت في المنظمة منذ عام 2010، والأهمية التي أولتها البلدان الأعضاء ووكالات الأمم

خطة الإدارة				رد الإدارة (ب)	توصية التقييم (أ)
الإجراءات الواجب اتخاذها و/أو التعليقات بشأن القبول الجزئي أو الرفض (ج)	الوحدة المسؤولة (د)	(الإطار الزمني) (هـ)	الأمـوال الإضافية اللازمة (نعم أو لا) (و)		
					المتحدة لتنمية قدرات التقييم وإصدار صيغة منقحة من قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في عام 2016، من المناسب تكييف الميثاق كي يراعي هذه التغيرات، ويعزز استقلالية مكتب التقييم، بما يتماشى مع ما أُشير إليه في التوصية 2 وأقسام أخرى من هذا التقرير.