

الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١

إطار النتائج الخاص بالمنظمة: أحدث المعلومات

تقرير من المدير العام

١- أقرت جمعية الصحة العالمية الثانية والسبعون في القرار ج ص ع ٧٢-١ المؤرخ ٢٤ أيار/مايو ٢٠١٩، الميزانية البرمجية للثلاثية ٢٠٢٠-٢٠٢١، وطلبت من المدير العام جملة أمور من بينها مواصلة وضع إطار النتائج الخاص ببرنامج العمل العام الثالث عشر ٢٠١٩-٢٠٢٣، بالتشاور مع الدول الأعضاء بوسائل منها الاستعانة باللجان الإقليمية، وعرضه على المجلس التنفيذي في دورته السادسة والأربعين بعد المائة.

٢- ويركز برنامج العمل العام الثالث عشر، على الآثار القابلة للقياس على صحة الناس على المستوى القطري. ولتنفيذ نظام القياس هذا، لا بد من توافر إطار نتائج بهدف تتبع الجهود المشتركة بين الأمانة والدول الأعضاء والشركاء من أجل تلبية غايات برنامج العمل العام الثالث عشر، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، فضلاً عن قياس مساهمة الأمانة في تلك العملية. وعلاوة على ذلك، فإن تقييم المنظمة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ الذي أجرته الشبكة المتعددة الأطراف لتقييم أداء المنظمات، تمشياً مع نهج برنامج العمل العام الثالث عشر الذي يركز بشكل متزايد على الأثر والحصائل، أشار إلى ضرورة إجراء قياس دقيق ومعقول لمساهمة المنظمة، والحاجة إلى توضيح الجوانب الخاضعة للتتبع والقياس.^١

٣- ويقترن إطار النتائج المعروض في هذه الوثيقة (انظر الملحق ١) بنظام لقياس الأثر يتمثل في إطار قياس أثر برنامج العمل العام الثالث عشر للمنظمة^٢ وسجل أداء لقياس المخرجات (انظر الملحق ٥)؛ ودراسات حالات نوعية. وتوفر هذه المكونات مجتمعة نظرة شاملة لأثر المنظمة العام. ويضم هيكل قياس أثر برنامج العمل العام الثالث عشر للمنظمة (انظر الملحق ٢) مؤشر المستوى الأعلى لمتوسط العمر المتوقع مع التمتع بالصحة؛ وغايات المليارات الثلاثة والمؤشرات المقترنة بها (انظر الملحق ٣)؛ و٤٦ مؤشراً من مؤشرات الحصائل (انظر الملحق ٤).

٤- ويشمل الأفق الزمني لإطار النتائج الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣، ويمتد على ثلاث فترات منفصلة من الميزانية البرمجية وهي: نهاية الثلاثية ٢٠١٨-٢٠١٩، والثلاثية ٢٠٢٠-٢٠٢١ (التي اعتمدت ميزانيتها البرمجية في أيار/مايو ٢٠١٩) والثلاثية ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

١ الشبكة المتعددة الأطراف لتقييم أداء المنظمات. تقييمات الشبكة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨: منظمة الصحة العالمية. نيسان/أبريل ٢٠١٩ (بالإنكليزية) (<http://www.mopanonline.org/assessments/who2017-18/>)، تم الاطلاع في ١٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩).

٢ انظر الوثيقة ج ٧٢/٥.

٥- وعملاً بالقرار ج ص ٧٢-١، تلخص هذه الوثيقة الخطط المتعلقة بإعداد طرائق حساب مؤشرات الحصائل، ومؤشرات المليارات الثلاثة ومتوسط العمر المتوقع مع التمتع بالصحة، والتي ستصدر لاحقاً في شكل تقرير عن الطرائق، فضلاً عن خطط استكمال إعداد سجل أداء المخرجات. وقد شملت العملية المحدثة التعليقات التي أبدتها الدول الأعضاء خلال اجتماعات اللجان الإقليمية الست، بالإضافة إلى نتائج مشاوره تقنية شملت خبراء من الدول الأعضاء والأوساط الأكاديمية، وأسهمت في بلورة طرائق قياس الأثر.

مؤشرات الحصائل

٦- تهدف مؤشرات الحصائل إلى إتاحة نهج مرن تختار في إطاره الدول الأعضاء أولوياتها. وبناءً على ذلك، سيتسنى للبلدان توجيه جهودها وفقاً للاحتياجات الصحية المحلية لكل منها. وستتبع البلدان التقدم المحرز باستخدام مؤشرات الحصائل ذات الصلة.

٧- وترد في الملحق ٤ قائمة كاملة بمؤشرات الحصائل المقترحة البالغ عددها ٤٦ مؤشراً، ويرتبط ٣٩ مؤشراً منها بأهداف التنمية المستدامة، فيما تشمل المؤشرات السبعة الأخرى، التي اعتمدت في قرارات جمعية الصحة العالمية وأدرجت ضمن برنامج العمل العام الثالث عشر، مواضيع: مقاومة مضادات الميكروبات (استهلاك المضادات الحيوية)؛ وشلل الأطفال؛ وعوامل خطر الأمراض غير السارية (السمنة، وضغط الدم، والأحماض الدهنية المتحولة)؛ والعوامل المتصلة بالطوارئ (التطعيم في حالات الطوارئ، والخدمات الصحية الأساسية للفئات السكانية المعرضة للخطر).

مؤشر التغطية الصحية الشاملة

٨- سيستخدم قياس مركب يشمل تغطية الخدمات الصحية والصعوبات المالية ذات الصلة في رصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المرحلية لبرنامج العمل العام الثالث عشر. ويتواصل قياس تغطية الخدمات الصحية باستخدام مؤشر تغطية الخدمات الذي وافق عليه فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة. والمنهجية المتبعة في وضع هذا المؤشر، المتصل بالمؤشر ٣-٨-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، موثقة بشكل جيد وتتطوي على طريقة تجميع بسيطة.^١

٩- وتحدث الصعوبات المالية الناجمة عن الإنفاق على الصحة عندما تضطر الأسرة إلى دفع جزء كبير جداً من دخلها المتاح لقاء الحصول على الخدمات الصحية (مدفوعات باهظة) أو عندما تؤدي تكاليف الخدمات الصحية إلى عيش الأسرة تحت خط الفقر (مدفوعات مفرقة). كما أن منهجية تقدير الصعوبات المالية المتعلقة بالمؤشر ٣-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة قد حصلت على موافقة فريق الخبراء المشترك بين الوكالات المعني بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة (فريق الخبراء) وجرى توثيقها.^١

١٠- ويعترف كل من الدول الأعضاء والأمانة وشركاء الأمم المتحدة وفريق الخبراء بأن القياس الحالي لتغطية الخدمات الصحية يركز على التغطية "الأولية" ولا يجمع بيانات عن التغطية "الفعالة"، أي ما إذا كان الأشخاص الذين يحتاجون إلى الخدمات الصحية يحصلون على خدمات بما يكفي من الجودة لتحقيق المكاسب الصحية المنشودة. وقد شرعت الأمانة في العمل على إعداد مؤشر محدث يصنف مؤشرات التتبع بحسب نوع الرعاية (الرعاية التعزيزية والوقائية والعلاجية والتأهيلية والملطفة) وبحسب الفئة العمرية (مراحل العمر). وعقد اجتماع لممثلي الدول الأعضاء والخبراء وشركاء الأمم المتحدة بدعوة من الأمانة بهدف إتمام العمل المنهجي المتعلق بالمؤشر المحدث.

١ See the metadata repository of the United Nations Statistics Division (<https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-03-08-01.pdf>, accessed 18 November 2019).

مؤشر الحماية من الطوارئ الصحية

١١- يتألف مؤشر الحماية من الطوارئ الصحية من ثلاثة مؤشرات تتبع منبثقة عن مؤشرات الحصائل، وتقوم على جمع البيانات عن أنشطة التأهب لمواجهة الطوارئ الصحية والوقاية منها والكشف عنها والاستجابة لها. ويمثل هذا المؤشر متوسط قيمة المؤشرات المتعلقة بالقدرة على التأهب والوقاية والكشف والاستجابة.

مؤشر تمتع السكان بمزيد من الصحة

١٢- يركز مؤشر تمتع السكان بمزيد من الصحة على قياس أثر التدخلات المتعددة القطاعات التي تتأثر بنهج رسم السياسات والدعوة والتنظيم التي يديرها قطاع الصحة. ويجري اختيار المؤشرات ذات الأولوية المستخدمة ضمن هذا المؤشر من بين مؤشرات الحصائل.

متوسط العمر المتوقع مع التمتع بالصحة

١٣- متوسط العمر المتوقع مع التمتع بالصحة هو قياس مقتضب شامل لصحة السكان يجمع بين قياس طول عمر الفرد والفترة التي يتمتع فيها بالصحة. وهو عبارة عن متوسط عدد السنوات التي يُتوقع أن يتمتع فيها الشخص بصحة جيدة، ويمثل السنوات التي عاشها في حالة نقل عن حالة الصحة الكاملة بسبب مرض أو إصابة ما. وتصدر المنظمة بانتظام تقارير عن متوسط العمر المتوقع مع التمتع بالصحة من خلال تقديراتها الصحية العالمية، باستخدام منهجية معيارية مقبولة.

الأساليب

١٤- نُشرت على الإنترنت وثيقة خاصة بالمنهجية تُحدّث بانتظام، فضلاً عن خطوط الأساس والغايات المحددة لمؤشرات المليارات الثلاثة ومؤشرات الحصائل. وتتضمن وثيقة المنهجية أيضاً مجموعة من النهج المقترحة لتصنيف البيانات بالنسبة لمؤشرات الحصائل ومؤشرات المليارات الثلاثة كي يتسنى رصد أوجه عدم المساواة وبالتالي تحديد الأشخاص المتخلفين عن الركب.

١٥- وقد أُدخلت على مدار عام ٢٠١٩ تحسينات على كل من المنهجية والخطوات الرامية إلى تحسين توافر البيانات بالنسبة لمؤشر الحماية من الطوارئ الصحية بصفة عامة ومؤشر الكشف والاستجابة بصفة خاصة. وجرت استشارة الدول الأعضاء أثناء وضع الصيغة النهائية من المنهجية.

١٦- وأعدّ فريق عامل تابع للأمانة طريقة قياس مدى تحقيق الغاية المتمثلة في تمتع مليار شخص بالصحة، كما ناقش وعالج المسائل المتصلة بالمنهجية. وجرى استعراض المنهجية المقترحة خلال مشاوره مع ممثلي الدول الأعضاء والخبراء في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩.

١٧- وتعد تغطية خدمات رعاية الاضطرابات النفسية الشديدة، واعتماد كبار السن على الرعاية، وتحري سرطان عنق الرحم، والرعاية الملطفة، من بين أولويات الصحة العمومية الأخرى التي يجري النظر في وضع أهداف مرحلية ومؤشرات إضافية لها. وستواصل الأمانة العمل مع الدول الأعضاء والخبراء على مدار الفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ من أجل تحديد مؤشرات لهذه المجالات، واستكشاف سُبل تعزيز مصادر البيانات ووضع اللمسات الأخيرة على المنهجية من خلال سلسلة من المشاورات التقنية. وستوضع خطوط أساس وأهداف مرحلية فور اكتمال هذه الخطوات، وستُعرض المؤشرات المنقح عليها بعد ذلك على المجلس التنفيذي لإدراجها في الميزانية البرمجية المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

قياس المخرجات

١٨- تعكف الأمانة على إحداث نقلة في نهجها المتعلق بقياس مدى خضوعها للمساءلة عن النتائج، من خلال الانتقال من نهج إجمالي من القمة إلى القاعدة إلى نهج يقيس أثر الأمانة على المستوى القطري. وستقيس الأمانة مدى إنجاز المخرجات بوصفها وسيلة لإثبات إسهامها في تحقيق الحصائل والآثار في كل بلد. ويستلزم طابع التكامل الذي يتسم به إطار النتائج - وخصوصاً المخرجات الواردة فيه - انتهاج طريقة مبتكرة لقياس هذه المخرجات بهدف تعزيز مساءلة الأمانة عنها وقياس إنجازاتها على نحو أكثر جدوى. وتحقيقاً لهذه الغاية، تقترح الأمانة اتباع النهج الجديد التالي في قياس تلك المخرجات: لن تحدد من الآن فصاعداً عدداً كبيراً من المؤشرات المتعلقة بالمخرجات لأنه ثبت أن هذا النهج لم يعد كافياً لضمان الشفافية والمساءلة، كما أن المؤشرات لم تقس إلا جزءاً من المخرجات المنجزة.

١٩- ويقوم النهج الجديد لقياس المخرجات على سجل للأداء (انظر الملحق ٥)، ويمثل خطوة هامة نحو تعزيز الكيفية التي يُقاس بها الأداء في المنظمة. ويمثل الهدف في اعتماد نظام لتقييم المخرجات يتسم بالخصائص التالية:

- **أكثر جدوى:** من خلال التركيز بشكل مباشر على كل من الأولويات الاستراتيجية والعمل الذي تضطلع به الأمانة بالفعل؛
- **أكثر مساءلة:** من خلال إدراج روابط واضحة بما هو متوقع في كل مُخرج ومن كل مركز من مراكز الميزانية؛
- **أكثر شمولاً:** من خلال تناول مختلف جوانب الأداء بدلاً من النهج الأحادي البُعد الحالي الذي يستخدم مؤشرات متعددة.

٢٠- ويقوم النهج الجديد على الخبرة المكتسبة في سياقات أخرى، بما في ذلك فيما يتعلق باستخدام سجلات الأداء المتوازنة في الإدارة الاستراتيجية وتقييم الأداء في المنظمات الكبرى. ومن خلال اعتماد الأمانة لهذا النهج، فإنها تقترح قياس عمق ونطاق كل مُخرج باستخدام ستة معايير أو أبعاد خاصة بالتقييم، اختيرت لارتباطها المباشر بالمجالات التي تكتسي أهمية استراتيجية للمنظمة في جميع أعمالها.

٢١- وتقيّم الأبعاد الثلاثة الأولى التحولات الاستراتيجية المنشودة في برنامج العمل العام الثالث عشر، والتي تحدد مدى فعالية أداء المنظمة في المجالات التالية: (أ) مدى جودة أداء الأمانة لوظائفها القيادية على جميع المستويات؛ (ب) مدى توفير الأمانة للمنافع العالمية ذات الأولوية التي تعد حاسمة لتحقيق المخرجات؛ (ج) مدى الدعم التقني الذي تقدّمه الأمانة للبلدان من أجل تحقيق الآثار المنشودة.

٢٢- ويبين تقييم البُعدين الرابع والخامس التزام المنظمة بتعميم التدخلات الكفيلة بتحقيق المخرجات، مع دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان وإنجاز تدخلات كفيلة بتحقيق القيمة مقابل المال.

٢٣- ويضمن البُعد السادس - تحقيق النتائج بطرق تفضي إلى إحداث أثر - تتبع تأثير عمل المنظمة تتبعاً سليماً لضمان تحقيق الحصائل والآثار المنشودة في البلدان. ومن خلال تتبع الأمانة لدلائل النجاح الرائدة (المؤشرات الرائدة)، سنتمكن من إثبات خضوعها للمساءلة ليس فقط عن مدى تحقيق المخرجات ولكن أيضاً عن المساهمة في الحصائل والآثار الأكثر أهمية.

عناصر سجل أداء المخرجات

- ٢٤- يشكّل سجل أداء المخرجات بنية تقييم شاملة للأداء باتباع الخطوات الثلاث التالية:
- يُعرّف الأداء وتُشكّل بنيته حول ستة من أبعاد الأداء الرئيسية التي تجسد المجالات الاستراتيجية المهمة للمنظمة؛
 - يُقيّم أداء كل بُعد باستخدام مجموعة من سمات الأداء التي تحدد بوضوح النتائج المتوقعة من الأمانة (على سبيل المثال، "هل تقدم الأمانة مشورة استراتيجية وموثوقة بشأن المسائل المتعلقة بالصحة؟" أو "هل تحقق الأمانة المنافع العالمية في مجال الصحة العمومية التي تعتبر حاسمة لتحقيق المخرجات؟"). وتحدد هذه السمات بوضوح الجوانب التي تخضع للقياس ضمن كل بُعد من الأبعاد المذكورة؛
 - تُقيّم كل سمة على أساس مقياس مؤلف من ٤ درجات، بتطبيق مجموعة من المعايير المشتركة على جميع المخرجات. ويُتاح مقياس ينطوي على شرح مفصل لمجموعة التصنيفات بهدف ضمان المزيد من الموضوعية في قياس السمات. كما أن متوسط الدرجات الممنوحة للسمات ضمن كل بُعد يحدد الدرجة النهائية الممنوحة لذلك البُعد.
- ٢٥- ويرد في الملحق ٥ سجل أداء المخرجات، مشفوعاً بالمجموعة الكاملة من الأبعاد الستة وسماتها ومعاييرها ومقياس تقييمها. ويعرض الملحق ٥ أيضاً بالتفصيل المؤشرات الرائدة التي سنُقاس على أساسها "النتائج المحققة بطرق تقضي إلى إحداث أثر".
- ٢٦- ويمثل النهج المتّبع في اختيار المؤشرات الرائدة أيضاً تغييراً في الطريقة التي سنستخدم بها المؤشرات لقياس الأداء. وقد أعدت الأفرقة المعنية بإنجاز المخرجات، والتي هي بمثابة آلية داخلية للتعاون بين البرامج وبين الإدارات، نموذجاً منطقياً أو نظرية تغيير لكل مخرج من المخرجات. والغرض من ذلك هو تحليل الكيفية التي يفضي بها عمل الأمانة إلى إنجاز المخرجات، ومن ثم كيفية تأثير إنجاز المخرجات على تحقيق الحصائل والآثار. ومن هذا المنطلق، سنختار مجموعة من أهم المؤشرات الرائدة التي تتيح للأمانة تتبع مدى تأثيرها على الحصائل والآثار.
- ٢٧- وسيجري اختبار الإصدار الأول من المؤشرات الرائدة وزيادة بلورتها في إطار الاختبار التجريبي لسجل أداء المخرجات بأكمله خلال عام ٢٠٢٠. وستجري أعمال إضافية لتقييم ما إذا كانت المؤشرات المقترحة تستوفي المعايير المحددة أعلاه واستكشاف المجالات التي تقتضي المزيد من التطوير والاختبار والبدائل المتاحة في هذا الصدد. وستختبر النماذج المنطقية ويحدد ما إذا كانت المؤشرات تمثل تأثير المنظمة بمستوياتها الثلاثة لتحقيق الحصائل/ الآثار. وقد يُنقح بعض هذه المؤشرات أو يُستبدل قبل تطبيق سجل أداء المخرجات بشكل كامل.

أساليب التقييم والتحقق

- ٢٨- ستشرع الأفرقة في عملية التقييم على جميع مستويات المنظمة، وستقيّم أداءها قياساً بالسمات المحددة في كل بُعد من أبعاد المخرجات باستخدام مجموعة من المعايير مقترنة بمقياس التقييم. وقد يُقيّم البعض من هذه الأبعاد من خلال التحقق الداخلي بواسطة النظراء.

٢٩- وستتولى آلية مؤلفة من ثلاثة مستويات التحقق من صحة التصنيفات الناتجة عن التقييم الذاتي، وتتسم هذه الآلية بالمواصفات التالية:

(أ) الإشراف الداخلي على التصنيفات - يتحقق المديرون المباشرون من جودة التصنيفات واتساقها بين مختلف الكيانات. كما ستتولى الأفرقة المعنية بإنجاز المخرجات التابعة لكل مكتب رئيسي والأفرقة المعنية بإنجاز المخرجات على الصعيد العالمي استعراض التصنيفات ضمن المخرجات الخاصة بكل منها.

(ب) استعراض النظراء الداخلي مقترناً بعينة من فحص التصنيف من جانب الخبراء - استخدام آليات مثل التحقق من صحة تصنيفات التقييم الذاتي التي حصلت على درجات عالية (الدرجة ٤). وستتولى مجموعة صغيرة من الموظفين ذوي الخبرة في البُعد المحدد قيادة هذه العملية.

(ج) عملية التحقق الدوري - استخدام عملية تحقق من جهة مستقلة أو فحص عشوائي، من خلال عمليات مراجعة الحسابات البرمجية التي تجريها خدمات المراقبة الداخلية التابعة للمنظمة أو عمليات تقييم دورية مثلاً.

المشاورات واستكمال إعداد سجل أداء المخرجات

٣٠- تشكل منهجية سجل أداء المخرجات تغييراً هاماً في المنظمة، وسيقتضي ذلك فهم وموافقة الموظفين الذين سيطبقون هذا السجل.

٣١- وقد تمحور العمل المتعلق بعرض مفهوم سجل أداء المخرجات على المنظمة حول اختبار الفكرة وإعداد أداة القياس للتأكد من أنها قوية وموثوق بها ولكنها بسيطة أيضاً بما يكفي لوضعها موضع التنفيذ على الفور خلال الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١.

٣٢- وقد أُجريت مشاورات داخلية عديدة مع الموظفين العاملين على مستويات المنظمة الثلاثة، في حين ساعدت إسهامات الموظفين على مستويات المنظمة الثلاثة كافة على تصميم أداة القياس على نحو ملائم لقياس عملهم.

٣٣- وجرى تنقيح سجل أداء المخرجات على أساس المشاورات والاختبارات التجريبية الأولية التي أُجريت في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. وتجري اختبارات تجريبية أخرى من شأنها أن تؤدي إلى إدخال المزيد من التحسينات على السمات والمعايير والمقياس والمؤشرات المقترحة. وستتأاح للدول الأعضاء فرصة مشاهدة الاختبارات التجريبية بهدف تعزيز فهمهم لمنهجية وخطط تنفيذ سجل أداء المخرجات.

الإبلاغ عن النتائج

٣٤- سيطراً تغيير كبير على طريقة إبلاغ المنظمة عن النتائج بهدف تعزيز المساءلة عن تحقيق النتائج.

٣٥- وسيطال التغيير في البداية عملية توليد البيانات والمعلومات ورصدها على نطاق المنظمة. ويتمثل الغرض من ذلك في تعزيز الروابط بين المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي بحيث أن المعلومات المجمعة من عملية الرصد لا يُسترد بها في إعداد التقارير على الصعيد العالمي فحسب، بل تضمن أيضاً التعلّم وتوفّر تعليقات بشأن عملية التنفيذ، مع ضمان التركيز بمزيد من الوضوح على تحقيق الحصائل وغايات المليارات الثلاثة على نطاق المنظمة.

٣٦- وسيطلب هذا النهج الجديد تحسين الروابط على نطاق المكاتب الرئيسية والتنسيق على مستويات المنظمة الثلاثة كافة. وستستخدم الأمانة شبكاتنا وأفرقتها المنشأة حديثاً لأغراض التنفيذ والرصد المشتركين على نطاق المنظمة بأسرها.^١

٣٧- وسيطرأ تغيير على الإبلاغ أيضاً من خلال مواعمة البيانات المجزأة سابقاً، مثل إحصاءات المنظمة، وتقارير الرصد الصادرة عن المنظمة، والتقارير عن استعراض البرامج، والتقارير القطرية، والإبلاغ عن النتائج المؤسسية. ويكمن الهدف من ذلك في تعزيز اتساق التقارير باستخدام نفس البيانات والمصادر ومواعمتها مع نظام القياس الجديد لبرنامج العمل العام الثالث عشر.

٣٨- وسيُعدّ التقرير عن النتائج الذي يُرفع إلى الدول الأعضاء سنوياً استناداً إلى إطار نتائج برنامج العمل العام الثالث عشر، الذي سيشمل تدريجياً جميع جوانب هيكل الإبلاغ الجديد، بما في ذلك الإبلاغ عن سجل أداء المخرجات والحصائل وغايات المليارات الثلاثة. وسيتضمن التقرير عن نتائج الثنائية ٢٠٢٠-٢٠٢١ سجل أداء لكل من المخرجات فضلاً عن نتائج الأداء فيما يتعلق بإنجاز المخرجات على كل مستوى من مستويات المنظمة. وسيشمل تقارير كمية عن المؤشرات وتقارير نوعية تبيّن بوضوح التقدم المحرز والمخاطر والتحديات المواجهة والدروس المستخلصة، فضلاً عن دراسات حالات تُظهر بوضوح الآثار الناجمة عن عمل المنظمة في البلدان وعن وظائفها المعيارية.

٣٩- وفي نهاية فترة برنامج العمل العام الثالث عشر، ستعدّ الأمانة تقريراً شاملاً يلخص التقدم المحرز في تحقيق غايات برنامج العمل العام الثالث عشر بحلول عام ٢٠٢٣ وغايات المليارات الثلاثة ومساهمة الأمانة، حسبما جرى قياسها بواسطة سجل أداء المخرجات ودراسات الحالات النوعية خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣.

٤٠- وستبيّن دراسات الحالات القطرية الانتقائية أثر المنظمة من خلال تبادل الخبرات بشأن النجاحات والدروس المستخلصة، بما في ذلك حالات الفشل، وتعزيز دورها بوصفها منظمة تستخلص العبر على الدوام. ويمكن أن تشمل دراسات حالات قطرية أو إقليمية أو عالمية، مع إظهار النتائج المحققة على المستوى القطري بشكل واضح، فضلاً عن أثر عمل المنظمة على حياة الناس.

الخطوات المقبلة

٤١- ستواصل الأمانة العمل مع الدول الأعضاء والمكاتب الإحصائية الوطنية وغيرها من الشركاء في سبيل تمكين البلدان من تحليل التقدم المحرز وتفسيره وتتبعه، وبالتالي الاستفادة بأقصى قدر ممكن من بياناتها مع تقدمها نحو الوفاء بالتعهد الذي قُطع في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ والمتمثل في ضمان ألا يتخلف أحد عن الركب.

٤٢- وستعمل الأمانة مع جميع مكاتبها على زيادة تحسين أداة سجل أداء المخرجات من أجل ضمان التوازن بين المتانة والموثوقية من جهة والبساطة وجدوى التطبيق من جهة أخرى. وستُستشار الدول الأعضاء قبل وضعه في صيغته النهائية وعرضه على جمعية الصحة العالمية.

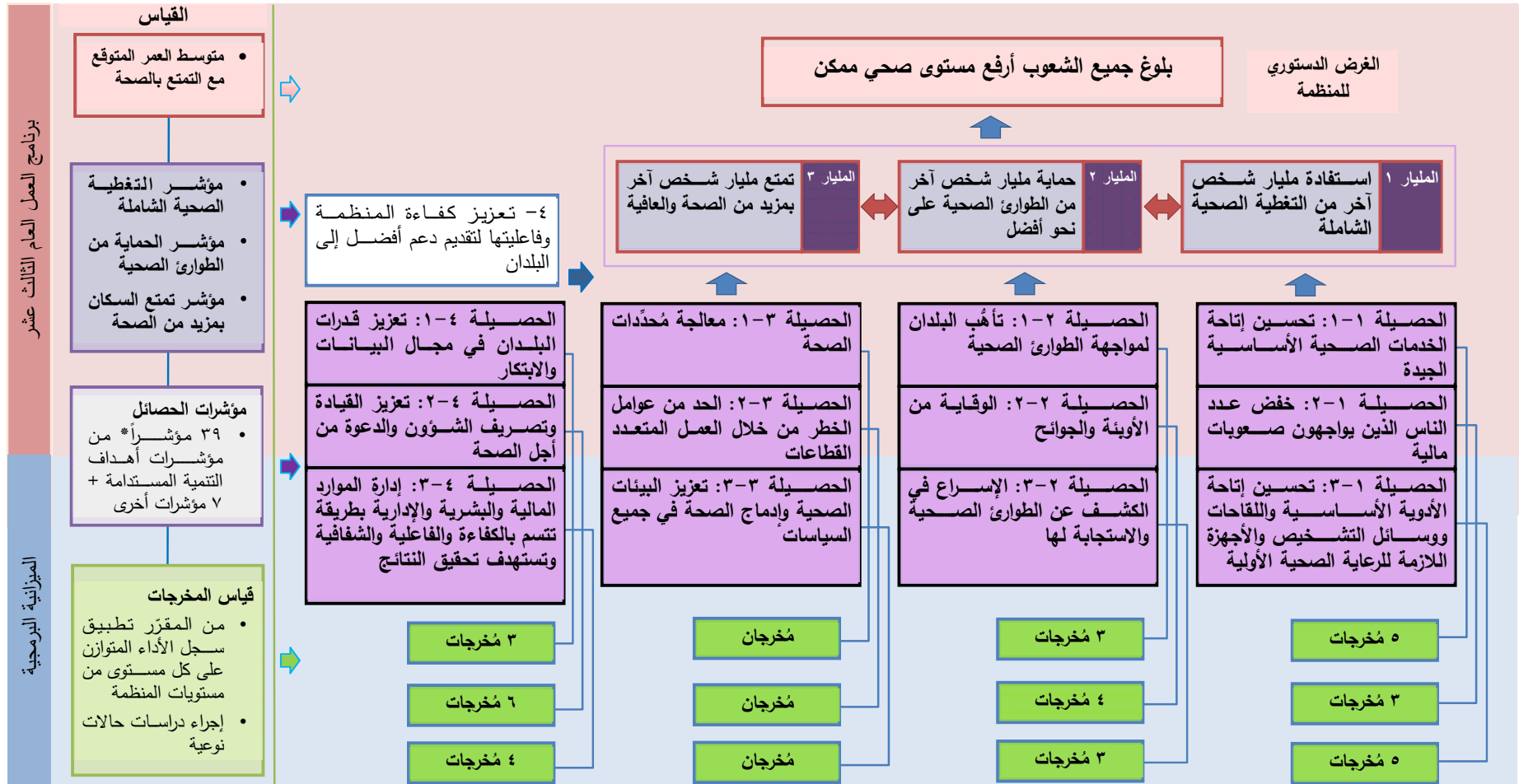
١ أنشأت المنظمة أفرقة معنية بإنجاز المخرجات، وشبكات معنية بالحصائل، وشبكات معنية بالأولويات الاستراتيجية بهدف ضمان الاتساق في التخطيط والرصد والإبلاغ، وإنجاز عمل الأمانة بصورة مشتركة تمشياً مع إطار النتائج المتكامل. ويتمثل الهدف من ذلك في العمل بطريقة منسقة على تحقيق غايات المليارات الثلاثة. ولمزيد من التفاصيل، انظر الملحق ٥.

الإجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٤٣- المجلس مدعو إلى الإحاطة علماً بهذا التقرير وتقديم تعليقات ومشورة استراتيجية بشأن وضع قياس إطار النتائج في صيغته النهائية. وسيُسترشد بذلك في إعداد نص الوثيقة التي ستقدم إلى جمعية الصحة العالمية الثالثة والسبعين للنظر فيها.

الملحق ١

برنامج العمل العام الثالث عشر، ٢٠١٩-٢٠٢٣: إطار النتائج



* جرى تغييرها من ٣٨ إلى ٣٩ مؤشراً لأن مؤشر مقاومة مضادات الميكروبات سيُدرج رسمياً في قائمة مؤشرات أهداف التنمية المستدامة عقب إجراء الاستعراض الشامل لعام ٢٠٢٠.

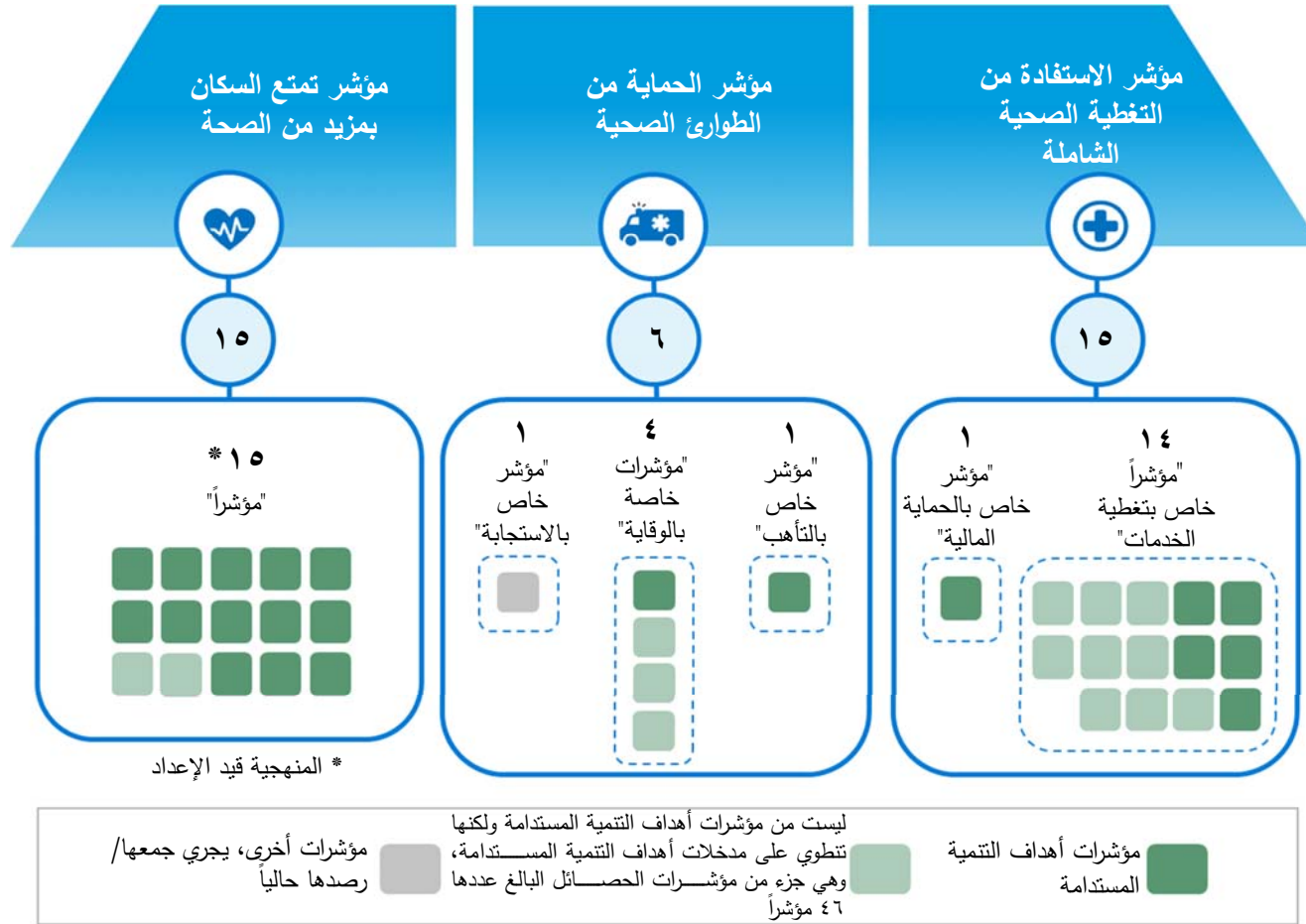
الملحق ٢

هيكل قياس أثر برنامج العمل العام الثالث عشر الصادر عن المنظمة



الملحق ٣

تخطيط غايات المليارات الثلاثة والمؤشرات ذات الصلة على أساس مؤشرات أهداف التنمية المستدامة



الملحق ٤

تخطيط برنامج العمل العام الثالث عشر استناداً إلى مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وجمعية الصحة

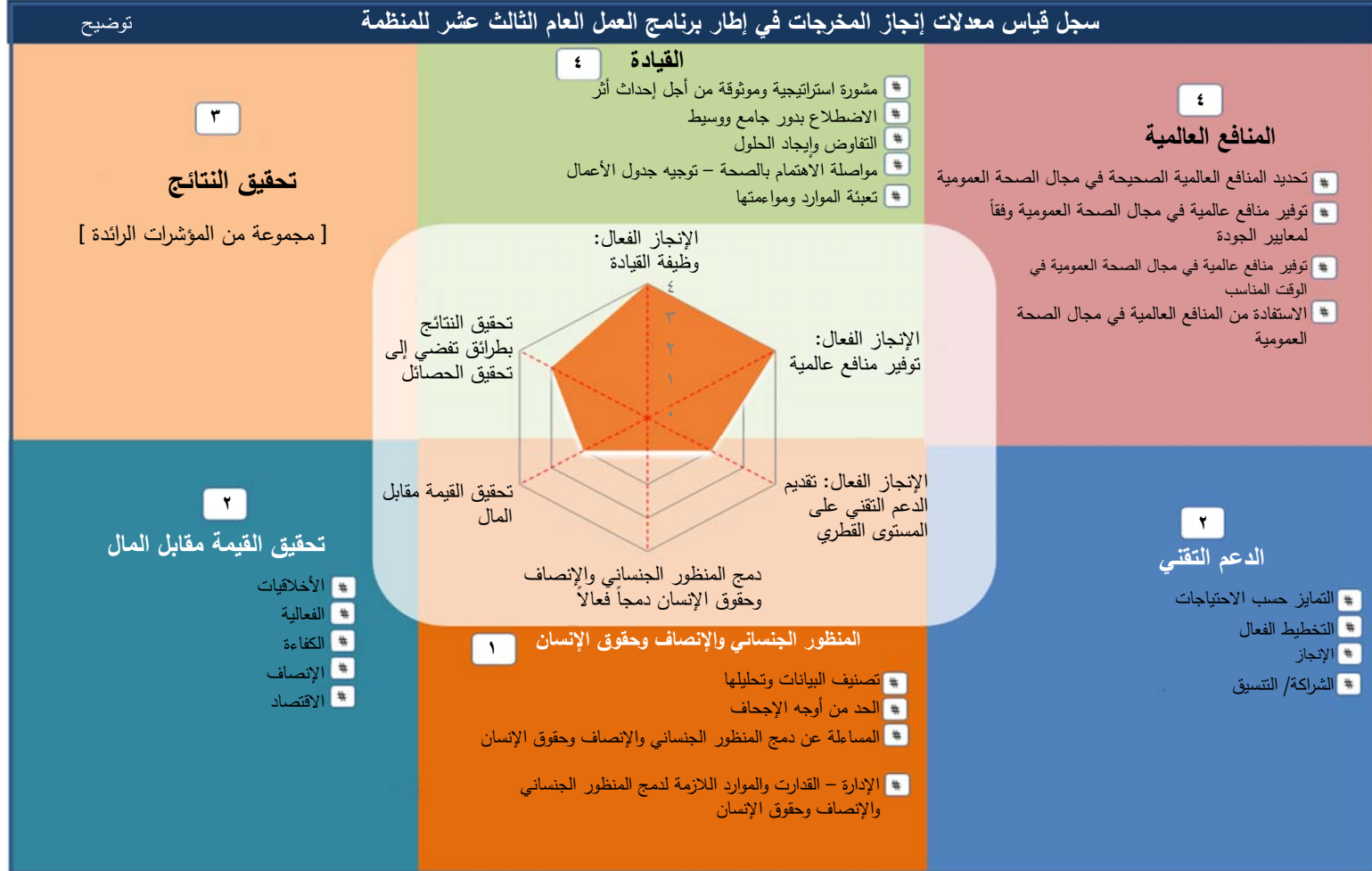
أرقام مؤشرات أهداف التنمية المستدامة/ قرارات جمعية الصحة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة/ جمعية الصحة
المؤشر ١-٥-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	عدد الأشخاص المتوفين والمفقودين ومن تضرروا مباشرة بسبب الكوارث من بين كل ١٠٠.٠٠٠ شخص
المؤشر ١-أ-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة مجموع الإنفاق الحكومي الإجمالي على الخدمات الأساسية (التعليم والصحة والحماية الاجتماعية)
المؤشر ١-٢-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل انتشار التقرّم (الطول بالنسبة للعمر أقل من ٢- نقطة من الانحراف المعياري عن متوسط معايير نمو الطفل لمنظمة الصحة العالمية) بين الأطفال دون سن الخامسة
المؤشر ٢-٢-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل انتشار سوء التغذية (الوزن بالنسبة إلى الطول أكثر من ٢+ أو أقل من ٢- نقطة من الانحراف المعياري عن متوسط معايير نمو الطفل لمنظمة الصحة العالمية) بين الأطفال دون سن الخامسة (الهزال)
المؤشر ٢-٢-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل انتشار سوء التغذية (الوزن بالنسبة إلى الطول أكثر من ٢+ أو أقل من ٢- نقطة من الانحراف المعياري عن متوسط معايير نمو الطفل لمنظمة الصحة العالمية) بين الأطفال دون سن الخامسة (زيادة الوزن)
المؤشر ١-١-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل وفيات الأمومة
المؤشر ٣-١-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة الولادات التي يشرف عليها أخصائيون صحيون مهرة
المؤشر ١-٢-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل وفيات الأطفال دون سن الخامسة
المؤشر ٢-٢-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل وفيات الأطفال حديثي الولادة
المؤشر ١-٣-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	عدد الإصابات الجديدة بفيروس العوز المناعي البشري لكل ١٠٠٠ شخص غير مصاب من السكان بحسب الجنس والعمر والمجموعات السكانية الرئيسية
المؤشر ٢-٣-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل الإصابة بالسل لكل ١٠٠.٠٠٠ نسمة
المؤشر ٣-٣-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل الإصابة بالمalaria لكل ١٠٠٠ نسمة
المؤشر ٤-٣-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل الإصابة بالتهاب الكبد B لكل ١٠٠.٠٠٠ نسمة
المؤشر ٥-٣-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	عدد الأشخاص الذين يستلزمون تدخلات لمكافحة الأمراض المدارية المهملة

مؤشرات أهداف التنمية المستدامة/ جمعية الصحة	أرقام مؤشرات أهداف التنمية المستدامة/ قرارات جمعية الصحة
معدل الوفيات الناجمة عن أمراض القلب والأوعية الدموية والسرطان وداء السكري والأمراض التنفسية المزمنة	المؤشر ٣-٤-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
معدل الوفيات الناجمة عن الانتحار	المؤشر ٣-٤-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
نطاق تغطية التدخلات العلاجية (الخدمات الدوائية والنفسية الاجتماعية وخدمات إعادة التأهيل والخدمات اللاحقة للرعاية) لمعالجة الاضطرابات الناجمة عن تعاطي المواد المخدرة	المؤشر ٣-٥-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
تعاطي الكحول على نحو ضار المعرف وفقاً للسياق الوطني على أنه استهلاك الفرد (البالغ من العمر ١٥ عاماً أو أكثر) السنوي بـلترات الكحول الصافي	المؤشر ٣-٥-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
معدلات الوفيات الناجمة عن الإصابات جراء حوادث المرور على الطرق	المؤشر ٣-٦-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
نسبة النساء اللاتي في سن الإنجاب (١٥-٤٩ سنة) واللاتي أُبَيَّت حاجتهن إلى تنظيم الأسرة بطرق حديثة	المؤشر ٣-٧-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
تغطية توافر الخدمات الصحية الأساسية (المعرفة باعتبارها متوسط التغطية التي توفر الخدمات الأساسية المستندة إلى الإجراءات الكاشفة التي تشمل الصحة الإنجابية وصحة الأمهات والمواليد الجدد والأطفال، والأمراض المعدية والأمراض غير المعدية والقدرة على توفير الخدمات وإمكانية الوصول إليها بين السكان عموماً والأكثر حرماناً خصوصاً)	المؤشر ٣-٨-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
نسبة السكان الذين تصرف أسرهم المعيشية نفقات كبيرة على الصحة محسوبة كحصة من مجموع إنفاق الأسر المعيشية أو دخلها	المؤشر ٣-٨-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
معدل الوفيات المنسوب إلى تلوث هواء المنازل والهواء المحيط	المؤشر ٣-٩-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
معدل الوفيات المنسوب إلى المياه غير المأمونة، وخدمات الصرف الصحي غير المأمونة والافتقار إلى المرافق الصحية (التعرض لخدمات غير مأمونة في توفير المياه وخدمات الصرف الصحي والنظافة الصحية للجميع)	المؤشر ٣-٩-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
معدل الوفيات المنسوب إلى التسمم غير المتعمد	المؤشر ٣-٩-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
نسبة السكان الذين يعتمدون أساساً على الوقود والتكنولوجيا النظيفين	المؤشر ٧-١-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
المتوسط السنوي لمستويات الجسيمات (على سبيل المثال الجسيمات من الفئة ٢,٥ والجسيمات من الفئة ١٠) في المدن (المرجح حسب السكان)	المؤشر ١١-٦-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
معدل الانتشار الحالي الموحد حسب السن لتعاطي التبغ بين البالغين من العمر ١٥ عاماً أو أكثر	المؤشر ٣-أ-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة
نسبة السكان المستهدفين المستفيدين من جميع اللقاحات المشمولة بالبرنامج الوطني لبلدهم	المؤشر ٣-ب-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة

أرقام مؤشرات أهداف التنمية المستدامة/ قرارات جمعية الصحة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة/ جمعية الصحة
المؤشر ٣-ب-٣ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة المرافق الصحية التي تتوافر لديها مجموعة أساسية من الأدوية الأساسية الملائمة والميسورة التكلفة على نحو مستدام
المؤشر ٣-ج-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	معدل كثافة الأخصائيين الصحيين وتوزيعهم
المؤشر ٣-د-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	القدرات الخاصة باللوائح الصحية الدولية والتأهب للطوارئ الصحية
المؤشر ٣-د-٢ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	النسبة المئوية لحالات عدوى مجرى الدم الناجمة عن مقاومة مضادات الميكروبات
المؤشر ٤-٢-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة الأطفال دون سن الخامسة ذوي النمو السليم من حيث الصحة والتعلم والعافية النفسية والاجتماعية، مصنفة حسب نوع الجنس
المؤشر ٥-٢-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة النساء المعاشرات والفتيات في الخامسة عشرة وما فوق، اللاتي تعرضن لعنف بدني أو جنسي أو نفسي من عشير حالي أو سابق، خلال الاثني عشر شهراً السابقة، مصنفة حسب شكل العنف والعمر
المؤشر ٥-٦-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة النساء اللاتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و ٤٩ عاماً واللاتي يتخذن بأنفسهن قرارات مستنيرة بشأن العلاقات الجنسية، واستخدام وسائل منع الحمل، والرعاية المتعلقة بالصحة الإنجابية
المؤشر ٦-١-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة السكان الذين يستفيدون من خدمات مياه الشرب التي تدار بطريقة مأمونة
المؤشر ٦-٢-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة السكان الذين يستفيدون من (أ) الإدارة السليمة لخدمات الصرف الصحي و(ب) مرافق غسل اليدين بالصابون والمياه
المؤشر ١٦-٢-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة واحد و ١٧ سنة والذين تعرضوا لأي عقاب بدني و/ أو اعتداء نفسي من جانب مقدمي الرعاية في الشهر السابق
قرار جمعية الصحة بشأن الطوارئ الصحية	تغطية اللقاحات للجماعات المعرضة لمخاطر الأمراض التي قد تسبب أوبئة أو جوائح
قرار جمعية الصحة بشأن الطوارئ الصحية	نسبة الأشخاص الذين يحصلون على الخدمات الصحية الأساسية من بين الأشخاص السريعي التأثر الذين يعيشون في بيئات هشة
القرار جص ٦٨ع-٣ (٢٠١٥)	عدد حالات شلل الأطفال الناجمة عن فيروس شلل الأطفال البري
القرار جص ٦٨ع-٧ (٢٠١٥)	أنماط استهلاك المضادات الحيوية على الصعيد الوطني
القرار جص ٦٦ع-١٠ (٢٠١٣)	معدل الانتشار الموحد حسب السن لارتفاع ضغط الدم بين البالغين من العمر ١٨ عاماً أو أكثر (ويُعرّف بأنه ضغط الدم الانقباضي البالغ ١٤٠ ملميمتر زئبق أو أكثر و/ أو ضغط الدم الانبساطي البالغ ٩٠ ملميمتر زئبق أو أكثر)، وضغط الدم الانقباضي المتوسط
القرار جص ٦٦ع-١٠	النسبة المئوية للأشخاص المشمولين بحماية اللوائح الفعالة بشأن الأحماض الدهنية المتحولة
القرار جص ٦٦ع-١٠	معدل انتشار السمنة

الملحق ٥

ألف: أبعاد سجل قياس معدلات إنجاز المخرجات ومقياس تقييم المخرجات التقنية (المخرجات في إطار الحصائل من ١-١ إلى ١-٤)



البُعد ١: الإنجاز الفعال: وظائف القيادة

السمة	المعايير	مقياس التقييم
مشورة استراتيجية وموثوقة من أجل إحداث أثر	<p>نهج استراتيجي: نهج استراتيجي في التفكير والمشورة يهدف إلى إحداث أثر طويل الأجل</p> <p>مشورة مسندة بالبيّنات: مشورة مسندة بالبيّنات باستخدام أحدث البيانات/ أفضل الممارسات</p> <p>دور موثوق: أداء دور موثوق في اعتبار الجهات صاحبة المصلحة الخارجية الرئيسية</p> <p>دور مؤثر: أداء دور مؤثر والتمتع بوضع جيد للتأثير في صانعي القرار الرئيسيين</p> <p>التأثير: التأثير في المجالات الرئيسية المستهدفة لهذه الثنائية</p>	<p>قوي (٤): الاتسام بطابع استراتيجي مستمر والتأثير الشديد في جميع المجالات المستهدفة الرئيسية الضرورية لإنجاز المخرج،^١ والاسترشاد الدائم ببيّنات عالية الجودة، والتمتع بوضع مثالي وأداء دور موثوق في اعتبار جميع الجهات صاحبة المصلحة الخارجية على نطاق واسع.</p> <p>مُرَضٍ (٣): الاتسام بطابع استراتيجي إلى حد بعيد والاستناد إلى بيّنات جيدة، وأداء دور موثوق في اعتبار بعض الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية، والتمتع بوضع جيد للتأثير في صانعي القرار الرئيسيين، والتأثير الشديد في مجالين أو ثلاثة من المجالات المستهدفة الضرورية لإنجاز المخرج.</p> <p>قيد التطوير (٢): اتسام المشورة بطابع استراتيجي معزّز وبدء اعتبارها مشورة موثوقة واحتمال التأثير في مجال رئيسي واحد على الأقل، وإحراز تقدم جيد في إرساء قاعدة البيّنات واستخدامها.</p> <p>ناشئ (١): الاتسام بطابع تفاعلي/ تكتيكي إلى حد بعيد، والتمتع بوضع يكون في مراحله الأولى من حيث التأثير في صانعي القرار ويظل لا يُعتبر موثوقاً، والعمل على إرساء قاعدة البيّنات، والتأثير المحدود في المجالات الرئيسية حتى الآن.</p>
الاضطلاع بدور جامع ووسيط	<p>إنشاء الشراكات والشبكات: أداء دور قيادي لإنشاء شبكات وشراكات فعالة ومستدامة واستخدامها</p> <p>الوساطة لإيجاد الحلول: الوساطة لإيجاد الحلول وسد الثغرات في المجالات الصعبة</p> <p>قيادة أحداث ناجحة: دعم أحداث فعالة تتسم بحسّن الرئاسة والتركيز والتوقيت المناسب وقيادتها</p>	<p>قوي (٤): استخدام الشبكات والشراكات على نحو شديد الفعالية في جميع المجالات المهمة لإنجاز المخرج، والمساعدة في الوساطة لإيجاد الحلول في عدة مجالات صعبة، وقيادة أحداث رئيسية مراراً وتكراراً بتحقيق نتائج ناجحة.</p> <p>مُرَضٍ (٣): استخدام الشبكات والشراكات على نحو فعال في معظم المجالات المهمة لإنجاز المخرج، والاضطلاع بانتظام بدور الوساطة في مجالات تشمل مجالاً صعباً على الأقل، وقيادة حدثين ناجحين على الأقل.</p> <p>قيد التطوير (٢): بدء إنشاء بعض الشبكات الفعالة، والاضطلاع بدور الوساطة الذي لا يشمل حتى الآن أصعب المجالات، وتخطيط الأحداث وقيادتها في مجال أو مجالين من المجالات الرئيسية.</p> <p>ناشئ (١): أداء في مراحله الأولى من حيث إنشاء الشبكات والشراكات، والتمتع بوضع لا يمكن حتى الآن من الاضطلاع بدور الوساطة لكنه يسمح بإرساء منصة، وأداء دور يظل محدوداً في تنظيم الأحداث إلا أنه يرسى نهجاً لاتباعه.</p>

١ هذه المجالات المستهدفة هي أهم مجالات تكتسي فيها قيادة المنظمة أهمية حاسمة. وتحدد الأفرقة المعنية بإنجاز المخرجات هذه المجالات في البداية.

البُعد ١: الإنجاز الفعال: وظائف القيادة

السمة	المعايير	مقياس التقييم
التفاوض وإيجاد الحلول	<p>فهم الجهات الفاعلة: فهم السياق واحتياجات الجهات الفاعلة المختلفة</p> <p>التمتع بالوضع الملئ: التمتع بوضع جيد مع الجهات الفاعلة الرئيسية بشأن المسائل الصعبة</p> <p>نهج مسند بالبيئات: تحديد حلول تسترشد بالبيئات وأفضل الممارسات</p> <p>إيجاد حلول عملية: تحديد حلول عملية ودائمة وقابلة للتطبيق</p>	<p>قوي (٤): الفهم المتعمق للجهات الفاعلة الرئيسية والسياق، وأداء دور قيادي في التفاوض بشأن أصعب المسائل، وتحديد حلول عملية ودائمة ومسندة بالبيئات بانتظام.</p> <p>مُرَضٍ (٣): الفهم الراسخ لمعظم الجهات الفاعلة الرئيسية والسياق، والتمتع بوضع جيد ولاسيما بشأن مسائل تكون أكثر صعوبة، وتحديد حلول عملية ودائمة ومسندة بالبيئات في مجالين أو ثلاثة من المجالات الرئيسية.</p> <p>قيد التطوير (٢): المشاركة المباشرة في المناقشات مع الجهات الفاعلة الرئيسية، والمساعدة على تحديد حلول عملية ودائمة وقابلة للتطبيق في مجال رئيسي على الأقل بالاستناد إلى بيئات راسخة.</p> <p>ناشئ (١): أداء في مراحله الأولى من حيث رسم خرائط الجهات صاحبة المصلحة وفهم احتياجاتها والتمتع بوضع يمكن من الاضطلاع بالدور الملئ في هذا الصدد، والعمل على إرساء قاعدة البيئات والمنصة اللازمتين لإنجاز العمل في المستقبل.</p>
مواصلة الاهتمام بالصحة - توجيه جدول الأعمال	<p>الاتصال الاستراتيجي: استخدام أدوات الدعوة والاتصال الاستراتيجي لتعزيز الصحة</p> <p>استهداف الأحداث الرئيسية: استهداف الأحداث الرئيسية (مثل مؤتمرات القمة العالمية للصحة والأحداث الوطنية) والتأثير فيها</p> <p>التأثير خلال الأحداث الرئيسية: إبداء دور قيادي ومؤثر واضح في المناقشات بشأن الصحة خلال الأحداث الرئيسية</p> <p>تحديد التوجه: توقع المسائل الجديدة/ المستجدة للمساعدة على تحديد التوجه ووضع رؤية واضحة وطويلة الأجل</p>	<p>قوي (٤): مساهمة استخدام أفضل ممارسات الاتصال الاستراتيجي في ضمان أن تتصدر الصحة جدول أعمال جميع الأحداث المستهدفة، والاضطلاع بدور قيادي في المناقشات وتحديد التوجه بشأن المسائل الجديدة والمستجدة.</p> <p>مُرَضٍ (٣): استخدام أدوات الاتصال الاستراتيجي والدعوة بفعالية وانتظام مما يؤدي إلى جعل الصحة تتصدر جدول أعمال حدثين مهمين مستهدفين على الأقل، والمساعدة على تحديد التوجه وبيان رؤية واضحة وطويلة الأجل.</p> <p>قيد التطوير (٢): بدء استخدام أدوات الاتصال الاستراتيجي والدعوة والعمل في مجال الدعوة من أجل إدراج الصحة في جدول أعمال حدث أو حدثين على الأقل من الأحداث المستهدفة، والتمكن من الاضطلاع بدور قيادي ومؤثر في مجال أو مجالين على الأقل من المجالات الرئيسية والشروع في تحديد المسائل الجديدة والمستجدة.</p> <p>ناشئ (١): أداء في مراحله الأولى من حيث استخدام أدوات الاتصال الاستراتيجي والدعوة، والعمل على وضع نهج محدد الأهداف ومؤثر، واتسام المشاركة في الأحداث الرئيسية بطابع تفاعلي إلى حد بعيد في هذه المرحلة.</p>

البُعد ١: الإنجاز الفعال: وظائف القيادة		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
تعبئة الموارد ومواعمتها	<p>تخطيط الموارد: التخطيط المسبق للمتطلبات من الموارد بالاسترشاد بالأولويات الاستراتيجية وتحليل سليم للاحتياجات والتكاليف</p> <p>الاتصال الاستراتيجي لتعبئة الموارد: استخدام أدوات الاتصال الملائمة لدعم تعبئة الموارد وتطوير مصادر جديدة للتمويل</p> <p>نشر الموارد ومواعمتها: نشر الموارد بفعالية لمواعمتها مع الأولويات الرئيسية في حدود الموارد المخصصة والمرنة المتاحة</p> <p>بناء القدرات: الموازنة بين الاحتياجات الفورية وبناء القدرات وتنمية المهارات في الأمد الأطول</p>	<p>قوي (٤): تخطيط الموارد واستخدامها بمرونة لمواعمتها مع الأولويات الاستراتيجية الطويلة الأمد المتصلة بالمرحز والمساهمة في إحداث آثار، والالتزام بطابع استراتيجي للغاية في الاتصال والدعوة من أجل توفير الموارد وتحديد مصادر جديدة للتمويل، وتنفيذ نهج استراتيجي لبناء القدرات وتكوين المهارات.</p> <p>مُرَضٍ (٣): تخطيط الموارد واستخدامها بفعالية بالاستناد إلى تحليل سليم، وتعبئة الموارد المتاحة بفعالية بالاعتماد على القنوات الراهنة، وتخصيص الموارد البشرية والمالية بفعالية تمشياً مع الأولويات والاحتياجات وأخذاً في الحسبان بناء القدرات والمهارات.</p> <p>قيد التطوير (٢): يشمل نهج تعبئة الموارد ومواعمتها عناصر التخطيط الاستراتيجي والتحليل السليم وبناء القدرات والدعوة لكن "العمل على ذلك مازال جارياً".</p> <p>ناشئ (١): يستند نهج تعبئة الموارد وتخصيصها أساساً إلى تلبية الاحتياجات لدى ظهورها ويجري النظر في اعتماد نهج يتسم بطابع استراتيجي أكبر غير أن هذا العمل هو في مراحله الأولى.</p>

البُعد ٢: الإنجاز الفعال: توفير منافع عالمية في مجال الصحة العمومية

السمة	المعايير	مقياس التقييم
تحديد أولويات المنافع العالمية في مجال الصحة العمومية من أجل إحداث أثر	تبيّن المنافع العالمية المتاحة في مجال الصحة العمومية وتحديد أولوياتها لإحداث أثر في إطار برنامج العمل العام الثالث عشر	<p>[حيز مخصص: للاستخدام لأغراض التقييم في نهاية عام ٢٠٢٢ وما بعده]</p> <p>قوي (٤): خضوع جميع المنافع العالمية المقررة في مجال الصحة العمومية لعملية صارمة وراسخة لتحديد الأولويات على المستويات الثلاثة، استناداً إلى البيانات على التأثير على المستوى القطري، ووضوح المساهمة التقنية على المستويات الثلاثة.</p> <p>مُرَضٍ (٣): خضوع معظم المنافع العالمية المقررة في مجال الصحة العمومية لعملية صارمة وراسخة لتحديد الأولويات على المستويات الثلاثة.</p> <p>قيد التطوير (٢): خضوع بعض المنافع العالمية المقررة في مجال الصحة العمومية لعملية صارمة وراسخة لتحديد الأولويات على المستويات الثلاثة.</p> <p>ناشئ (١): عدم خضوع المنافع العالمية المقررة في مجال الصحة العمومية لعملية صارمة وراسخة لتحديد الأولويات على المستويات الثلاثة، وإتاحة قائمة بالمنافع العالمية المصرح بها في مجال الصحة العمومية على جميع مستويات المنظمة الثلاثة.</p>
توفير المنافع العالمية ذات الأولوية في مجال الصحة العمومية		<p>[التقييم الذاتي والتحقق من صحته]</p> <p>قوي (٤): استكمال توفير جميع المنافع العالمية ذات الأولوية في مجال الصحة العمومية.</p> <p>مُرَضٍ (٣): استكمال توفير معظم المنافع العالمية ذات الأولوية في مجال الصحة العمومية.</p> <p>قيد التطوير (٢): استكمال توفير بعض المنافع العالمية ذات الأولوية في مجال الصحة العمومية.</p> <p>ناشئ (١): عدم استكمال توفير أي منافع عالمية ذات أولوية في مجال الصحة العمومية.</p>

البُعد ٢: الإنجاز الفعال: توفير منافع عالمية في مجال الصحة العمومية		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
توفير منافع عالمية في مجال الصحة العمومية وفقاً لمعايير الجودة	تطوير المنافع العالمية في مجال الصحة العمومية وفقاً لعمليات مضمونة الجودة على النحو المحدد من جانب شعبة العلوم أو شعبة البيانات والتحليلات والتنفيذ (المقر الرئيسي)	<p>[التقييم من جانب شعبة العلوم أو شعبة البيانات والتحليلات والتنفيذ (المقر الرئيسي)]</p> <p>قوي (٤): وفاء جميع المنافع العالمية التي استُكمل توفيرها في مجال الصحة العمومية لكل الخطوات اللازمة لضمان الجودة.</p> <p>مُرَضٍ (٣): وفاء معظم المنافع العالمية التي استُكمل توفيرها في مجال الصحة العمومية لكل الخطوات اللازمة لضمان الجودة.</p> <p>قيد التطوير (٢): وفاء بعض المنافع العالمية التي استُكمل توفيرها في مجال الصحة العمومية لكل الخطوات اللازمة لضمان الجودة.</p> <p>ناشئ (١): عدم وفاء أي منافع عالمية استُكمل توفيرها في مجال الصحة العمومية لكل الخطوات اللازمة لضمان الجودة.</p>
الاستفادة من المنافع العالمية في مجال الصحة العمومية	إتاحة المنافع العالمية في مجال الصحة العمومية وتيسير استفادة البلدان منها انتفاع البلدان بالمنافع العالمية في مجال الصحة العمومية ومساهمة هذه المنافع لإحداث أثر في إطار برنامج العمل العام الثالث عشر	<p>[التقييم من جانب الفريق التابع للمكتب الإقليمي والمعني بإنجاز المخرجات؛ وقد يكمل سجل قياس معدلات الإنجاز بدراسات حالات متصلة بالاستفادة من المنافع العالمية في مجال الصحة العمومية]</p> <p>للاستخدام لأغراض التقييم في نهاية عام ٢٠٢٢ وما بعده</p>

البُعد ٣: الإنجاز الفعال: تقديم الدعم التقني على المستوى القطري

السمة	المعايير	مقياس التقييم
التمايز حسب الاحتياجات القطرية	<p>مساعدة تقنية متميزة: نشر مجموعة مناسبة من الطرائق (الحوار بشأن السياسات والدعم الاستراتيجي والمساعدة التقنية وتوفير الخدمات) لتلبية الاحتياجات القطرية المستجدة^١</p> <p>فهم الاحتياجات القطرية: استناد القرارات إلى فهم استراتيجي للاحتياجات القطرية يسترشد بتحليل معمق للأولويات والقدرات ومواطن الضعف والفرص القطرية</p> <p>القدرة على الاستجابة للتغيرات الطارئة على الاحتياجات: إدخال التغيرات الملائمة في الوقت المناسب على مجموعة خدمات الدعم التقني لدى تطور الاحتياجات القطرية</p>	<p>قوي (٤): تكييف خدمات الدعم التقني ومجموعة طرائق المساعدة التقنية بشدة مع الاحتياجات القطرية واسترشادها بتحليل استراتيجي معمق للأولويات والقدرات ومواطن الضعف والفرص، والتمتع بمستوى عالٍ من الخفة^٢ والقدرة على الاستجابة للتغيرات الطارئة على الاحتياجات القطرية.</p> <p>مُرَضٍ (٣): تكييف الدعم التقني بشكل معقول مع الاحتياجات القطرية واستناده إلى تحليل سليم ومحدث للأولويات والقدرات ومواطن الضعف والفرص القطرية، وتكييف الدعم في غضون فترة زمنية معقولة عندما تطرأ تغييرات على الاحتياجات القطرية.</p> <p>قيد التطوير (٢): تكيّف الدعم التقني بصورة تدرجية لتلبية الاحتياجات القطرية وضرورة أن تطرأ بعض التغييرات الإضافية للوفاء بالغرض على النحو المناسب، والعمل على تحديث/ تحسين التحليل، وإمكانية التمتع بخفة/ وقدرة أكبر على الاستجابة.</p> <p>ناشئ (١): مازال ينبغي تكييف الدعم التقني بشكل جيد واتسامه بالقدرة على الاستجابة وتطوير تحليل الاحتياجات القطرية وفهماها بما فيه الكفاية إضافة إلى ضرورة تكييف مجموعة الأدوات بشكل ملحوظ.</p>
التخطيط الفعال للدعم القطري	<p>تخطيط الدعم القطري:</p> <p>عملية منظمة ومسددة بالبيّنات من القاعدة إلى القمة بمشاركة المستويات الثلاثة</p> <p>حوار فعال مع مجموعة كبيرة من الجهات صاحبة المصلحة القطرية بما فيها المجتمع المدني</p> <p>نهج يستهدف التأثير ويدعمه قياس النتائج</p>	<p>قوي (٤): توضع خطة للدعم القطري مركزة على الأولويات بالاستناد إلى القدرات والاحتياجات ومواطن الضعف القطرية. وتُقاس النتائج وتدرج في القرارات لدعم نهج يستهدف التأثير. ويستند كل من عمل المنظمة في مجال التعاون على المستوى القطري وخطةها للدعم القطري إلى حوار تشاوري مع مجموعة كبيرة من الجهات الشريكة على الصعيد القطري وعلى جميع المستويات الثلاثة.</p> <p>مُرَضٍ (٣): تستند خطة الدعم القطري إلى تحليل متين للاحتياجات القطرية وتتماشى مع الأولويات القطرية. وتكون مشاركة المستويات الثلاثة وعمليات التحاور مع الجهات الشريكة الأساسية كافية.</p>

١ - تمشياً مع نهج المنظمة لتحقيق التحولات الاستراتيجية أي إحداث أثر في مجال الصحة العمومية في كل بلد باعتماد نهج متمايز بناءً على القدرات ومواطن الضعف، على النحو المبين في برنامج العمل العام الثالث عشر.

٢ - تعني "الخفة" في هذا السياق أن التغييرات الطارئة على الاحتياجات والأولويات تحدّد وتناقش بسرعة (في غضون شهر واحد مثلاً) مع الحكومة على مختلف المستويات داخل المنظمة حسب الاقتضاء ومع الجهات الشريكة والجهات صاحبة المصلحة القطرية؛ ثم يكيّف الدعم المقدم من المنظمة، بما في ذلك الموارد والموظفون وأنواع الدعم، وتعاد مواعيمه بسرعة (في غضون ٣ أشهر مثلاً) حسب الاقتضاء، لضمان استمرار الملاءمة واستهداف التأثير والجودة.

البُعد ٣: الإنجاز الفعال: تقديم الدعم التقني على المستوى القطري

السمة	المعايير	مقياس التقييم
		<p>قيد التطوير (٢): تعتبر عملية تخطيط الدعم القطري في إطار هذا المخرج منظمة إلى حد ما ويجري تحسينها، بما يشمل مشاركة مستويات المنظمة الثلاثة. ويركز العمل في مجال التعاون القطري أساساً على المنظمة حتى الآن لكنه جرى التحاور إلى حد ما مع الجهات الشريكة.</p> <p>ناشئ (١): تعتبر عملية التخطيط في مراحلها الأولى و/ أو يجري وضع خطة الدعم القطري. ويستهل الحوار مع الجهات صاحبة المصلحة. وتكون مشاركة مستويات المنظمة الثلاثة في تخطيط الدعم القطري غير كافية.</p>
الإنجاز الفعال	<p>تقديم الدعم القطري وفقاً للخطة وتحقيق الأغراض المنشودة: تقديم الدعم بما يتماشى مع الخطة المتفق عليها على جميع المستويات الثلاثة وتحقيق الأغراض المنشودة من الدعم</p> <p>زيادة الموارد والقدرات من أجل توفير الدعم التقني على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية:</p> <p>الدعم في الوقت المناسب: تقديم الدعم القطري في الوقت المناسب تمشياً مع المعالم الرئيسية المتفق عليها</p> <p>الجودة: تقديم الدعم القطري بما يستوفي معايير الجودة المطلوبة</p>	<p>قوي (٤): يقدّم كل الدعم القطري وفقاً لخطة الدعم القطري المتفق عليها على جميع المستويات الثلاثة ويحقق جميع الأغراض المتفق عليها باستمرار. وهناك بيانات على زيادة الموارد من أجل الدعم القطري والقدرات التقنية على مستوى المكاتب القطرية. ويقدم الدعم التقني بناءً على جداول زمنية متفق عليها ووفقاً لمعايير الجودة العالية.</p> <p>مُرص (٣): تنفيذ معظم خطة الدعم القطري المتفق عليها وفقاً لمعايير مرضية للجودة، والعمل على سد أي ثغرات عن طريق اتخاذ إجراءات سريعة، وبذل جهود كافية لتحسين القدرة على توفير الدعم التقني على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية.</p> <p>قيد التطوير (٢): يوفر الدعم القطري جزئياً ما هو مطلوب إلا أن هناك حالات تأخير و/ أو ثغرات و/ أو جودة غير متسقة. وتتاح فرص محدودة لتحسين القدرة على توفير الدعم التقني على مستوى المكاتب الإقليمية والقطرية.</p> <p>ناشئ (١): هناك بيانات على عدم تخطيط الدعم القطري المقدم وعدم تنسيقه مع المكتب القطري إلى حد بعيد. وتكون الأغراض المنشودة بعيدة المنال بشكل ملحوظ ويُستبعد تحقيقها بسبب مشاكل متصلة بالجودة أو التوقيت أو التمويل.</p>
الشراكة	<p>نهج مشترك: نهج مشترك للتسيق والشراكة يستند إلى أهداف مشتركة (أهداف التنمية المستدامة) وآليات للتخطيط (مثل إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية)</p>	<p>قوي (٤): تقدم المنظمة دعماً تقني عبر نهج مشترك للشراكة يقوم على علاقات متينة وثقة شديدة. وقد استفادت من الشراكات لإحداث تغييرات تحويلية وتأثير شديد للدعم التقني.</p> <p>مُرص (٣): وضع نهج مشترك للشراكة وجودة العلاقات في تقديم الدعم التقني إلى البلدان، والعمل المنتظم مع الجهات الشريكة لتحقيق الفوائد من الناحية الاستراتيجية وبخصوص مشاريع ومبادرات محددة.</p> <p>قيد التطوير (٢): مازال نهج الشراكة قيد الإعداد وتُرسى العلاقات وتوجد بعض الأمثلة الناجحة على التعاون على توفير الدعم التقني المحدد المتصل بالمخرج.</p>

البُعد ٣: الإنجاز الفعال: تقديم الدعم التقني على المستوى القطري

السمة	المعايير	مقياس التقييم
	<p>العلاقات والثقة: علاقات متينة مع الجهات الشريكة المعنية ودرجة عالية من الثقة بها بناءً على الاتصال والحوار بانتظام وفعالية</p> <p>تقسيم العمل: اتفاق مشترك مع الجهات الشريكة بشأن الميزة النسبية وتقسيم العمل</p> <p>الاستفادة من التغيير: تحقيق الأهداف المشتركة بالتعاون مع الجهات الشريكة وعن طريقها</p>	<p>ناشئ (١): يركز النهج أساساً على المستوى الداخلي في توفير الدعم التقني بالعمل عن طريق المنظمة والحكومة بدلاً من التعاون مع الجهات الشريكة على الرغم من بدء تحديد فرص للشراكة وإرساء العلاقات.</p>
<p>بناء القدرات المؤسسية</p>	<p>تقييم القدرات وتحليلها: يُستخدم تحليل القدرات^١ بفعالية لتخطيط نهج بناء قدرات مستدامة</p> <p>قدرة البلدان على التحكم في الأمور:</p> <p>ضمان دمج قدرة البلدان على التحكم في الأمور في نهج الدعم القطري</p> <p>الرصد:</p> <p>دمج الرصد المنتظم لتعزيز القدرات في النهج</p> <p>تعزيز المؤسسات: وجود بيانات واضحة^٢ على تحقيق تعزيز المؤسسات ونقل المهارات</p>	<p>قوي (٤): استناد بناء القدرات إلى تحليل ورصد متينين للقدرات من أجل تحقيق النتائج، وتحقيق الاستدامة من خلال نقل المهارات والاستدامة المالية وارتفاع مستوى مشاركة البلدان وتحكمها في الأمور، وإدراج بناء القدرات على مختلف المستويات (الأفراد والمؤسسات والنظم) وتحقيق النتائج المرجوة.</p> <p>مُرصِي (٣): يشمل بناء القدرات تحليل القدرات والرصد المنتظم. وتُدمج الاستدامة (أي نقل المهارات والاستدامة المالية وقدرة البلدان على التحكم في الأمور) عن قصد في النهج. ويجري بناء القدرات على مختلف المستويات في مجال واحد على الأقل من المجالات (أي الأفراد والمؤسسات والنظم).</p> <p>قيد التطوير (٢): يبدأ استخدام تحليل القدرات لتوجيه نهج لبناء القدرات ويجري بناء قدرة البلدان على التحكم في الأمور. ويبدأ استخدام بيانات الرصد لتعديل النهج. ويجري العمل على نهج لقياس النتائج المحققة لبناء القدرات.</p> <p>ناشئ (١): عدم دمج بناء القدرات في النهج حتى الآن وضرورة مواصلة النظر في هذا الأمر.</p>

١ تشمل القدرات الموارد البشرية وتصريف الشؤون والنظم والتنظيم وتوفير الخدمات والاحتياجات التدريبية.

٢ المؤشرات ضرورية لتوفير البيانات.

البُعد ٤ : دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان دمجاً فعالاً

السمة	المعايير	مقياس التقييم
تصنيف البيانات وتحليلها	<p>البيانات: جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والسن وأبعاد أخرى وتحليلها والتبليغ عنها</p> <p>الفوارق الصحية: تحديد الفوارق الصحية التي قد تكون غير عادلة ويمكن تجنبها</p> <p>تحديد الروابط: بين أوجه عدم المساواة بين الجنسين وسائر أشكال التمييز</p> <p>التحليل: تحليل البيانات الكمية والنوعية و/ أو السياسات و/ أو القوانين لتحديد الفئات السكانية التي تعاني من الحرمان أو التمييز، بما في ذلك العقبات والتمييز القائم على نوع الجنس</p>	<p>قوي (٤):</p> <ul style="list-style-type: none"> تصنيف البيانات حسب الجنس^١ وحسب بُعدين آخرين على الأقل من أبعاد عدم المساواة (مثل السن أو الإعاقة أو الوضع الاقتصادي أو التعليم أو مقر الإقامة (الحضري/ الريفي) أو الموقع الجغرافي دون الوطني). تحليل هذه البيانات بانتظام واستخدامها في التخطيط و/ أو التبليغ و/ أو التقييم. تحديد الفئات السكانية التي تعاني من الحرمان أو التمييز والعمليات المؤدية إلى الاستبعاد. يشمل تحليل السياسات والقوانين تحليل البيئات فيما يتصل باعتبارات نوع الجنس والإنصاف والحقوق. <p>مُرَضٍ (٣):</p> <ul style="list-style-type: none"> تصنيف البيانات حسب الجنس^١ وحسب بُعدين آخرين على الأقل من أبعاد عدم المساواة (مثل السن أو الإعاقة أو الوضع الاقتصادي أو التعليم أو مقر الإقامة (الحضري/ الريفي) أو الموقع الجغرافي دون الوطني). تحليل هذه البيانات بانتظام واستخدامها في التخطيط و/ أو التبليغ و/ أو التقييم. تحديد الفئات السكانية التي تعاني من الحرمان أو التمييز والعمليات المؤدية إلى الاستبعاد. <p>قيّد التطوير (٢):</p> <ul style="list-style-type: none"> تصنيف البيانات حسب الجنس وحسب بُعدين آخرين على الأقل من أبعاد عدم المساواة (مثل السن أو الإعاقة أو الوضع الاقتصادي أو التعليم أو مقر الإقامة (الحضري/ الريفي) أو الموقع الجغرافي دون الوطني). تحديد الفئات السكانية التي تعاني من الحرمان أو التمييز والعمليات المؤدية إلى الاستبعاد. <p>ناشئ (١):</p> <ul style="list-style-type: none"> لا يؤخذ تصنيف البيانات وتحليلها حتى الآن في عين الاعتبار و/ أو يكون التفكير في مرحله الأولى؛ أو لا تتوافر البيانات المصنفة.

١ إن لم تصنّف البيانات حسب الجنس، فينبغي توفير شرح لذلك لأن هذا التصنيف لازم بموجب القرار جص ع٦٠-٢٥ بشأن استراتيجية دمج تحليل المسائل والإجراءات المتعلقة بنوع الجنس في عمل المنظمة.

البُعد ٤ : دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان دمجاً فعالاً

السمة	المعايير	مقياس التقييم
الحد من أوجه الإجحاف	<p>الإجراءات ضمن الاستراتيجيات/ السياسات: وضع إجراءات ترمي إلى الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة ضمن البرامج والسياسات</p> <p>المساعدة التقنية: تقديم المساعدة التقنية للحد من أوجه الإجحاف، بما ذلك اعتماد نهج قائم على المشاركة ونهج قائم على حقوق الإنسان</p> <p>المشاركة: تعزيز المشاركة عبر مختلف أشكال المشاركة المجدية للجهات صاحبة المصلحة على المستوى العالمي أو الإقليمي أو الوطني أو المحلي (حسب الاقتضاء) وتنفيذها والتبليغ عنها</p>	<p>قوي (٤):</p> <ul style="list-style-type: none"> تشمل وثائق البرامج الاستراتيجية الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة والتميز في الإجراءات/ التدخلات المقترحة. تشمل خطط الدعم القطري والتنفيذ على الدوام إجراءات ترمي إلى الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة وظاهرة التمييز ورصدها. ضمان المشاركة المجدية للجهات صاحبة المصلحة في تصميم الإجراءات الرامية إلى الحد من أوجه الإجحاف في مجال الصحة وتنفيذ هذه الإجراءات وتقييمها. <p>مُرضٍ (٣):</p> <ul style="list-style-type: none"> تتضمن وثائق البرامج الاستراتيجية إشارة إلى أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة والتميز. تشمل خطط الدعم القطري أساساً إجراءات ترمي إلى الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة وظاهرة التمييز. تعزيز المشاركة المجدية للجهات صاحبة المصلحة في تصميم الإجراءات الرامية إلى الحد من أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة والتميز وتنفيذ هذه الإجراءات وتقييمها. <p>قيد التطوير (٢):</p> <ul style="list-style-type: none"> تتضمن وثائق البرامج الاستراتيجية إشارة إلى أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة والتميز. تشمل المساعدة التقنية تحديد أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة والتميز. <p>ناشئ (١):</p> <ul style="list-style-type: none"> تتضمن وثائق البرامج الاستراتيجية إشارة إلى أوجه عدم المساواة بين الجنسين وأوجه الإجحاف في مجال الصحة والتميز.

البُعد ٤: دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان دمجاً فعالاً

السمة	المعايير	مقياس التقييم
إدارة بناء القدرات وتخصيص الموارد	<p>بناء القدرات: تخطيط أنشطة بناء القدرات^١ بشأن دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان وتنفيذها والتبليغ عنها</p> <p>تخصيص الموارد: تخصيص الموارد ضمن خطط العمل^٢ لتوفير الدعم اللائم لبناء القدرات بشأن دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان</p> <p>إذكاء الوعي: الاضطلاع بأنشطة إذكاء الوعي والدعوة فيما يتصل بدمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في إطار تحقيق المخرجات</p>	<p>قوي (٤):</p> <ul style="list-style-type: none"> الاضطلاع بنشاطين على الأقل من الأنشطة الرامية إلى بناء قدرات الموظفين أو تعزيزها من أجل دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. لا تقل نسبة الموارد المخصصة في إطار الفريق المعني بإنجاز المخرجات لتوفير الدعم اللائم لبناء القدرات بشأن دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان عن ٥٪ من المبلغ الإجمالي لتمويل المخرج لأغراض الدعم القطري. <p>مُرَضٍ (٣):</p> <ul style="list-style-type: none"> الاضطلاع بنشاطين على الأقل من الأنشطة الرامية إلى بناء قدرات الموظفين أو تعزيزها من أجل دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. تقل نسبة الموارد المخصصة في إطار الفريق المعني بإنجاز المخرجات لتوفير الدعم اللائم لبناء القدرات بشأن دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان عن ٥٪ من المبلغ الإجمالي لتمويل المخرج لأغراض الدعم القطري. <p>قيد التطوير (٢):</p> <ul style="list-style-type: none"> الاضطلاع بنشاط واحد على الأقل من الأنشطة الرامية إلى بناء قدرات الموظفين أو تعزيزها من أجل دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. تقل نسبة الموارد المخصصة في إطار الفريق المعني بإنجاز المخرجات لتوفير الدعم اللائم لبناء القدرات بشأن دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان عن ٥٪ من المبلغ الإجمالي لتمويل المخرج لأغراض الدعم القطري. <p>ناشئ (١):</p> <ul style="list-style-type: none"> تخطيط الأنشطة الرامية إلى بناء قدرات الموظفين أو تعزيزها من أجل دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان أو تنفيذها جزئياً.

١ يمكن بناء القدرات بعدة أشكال تشمل المساعدة التقنية أو التعاون أو عن طريق التدريب (مثل التدريب المتعلق بدمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان؛ والتدريب المتعلق برصد عدم المساواة في مجال الصحة وتصنيف البيانات؛ والتدريب المتصل بطرق إجراء تحليل لاعتبارات نوع الجنس؛ والتدريب المتصل بطرق إجراء تقييم للعقيات في إطار الخدمات الصحية؛ والتدريب المتعلق بطرق إجراء استعراض للبرامج الصحية باستخدام نهج Innov8؛ والدورة التدريبية للأمم المتحدة المعنونة "أعرف البُعد الجنساني"؛ والتدريب المرتبط بأهداف التنمية المستدامة ونهج عدم ترك أحد يتخلف عن الركب؛ وغير ذلك).

٢ إما ضمن خطط العمل المتعلقة بالأنشطة وإما ضمن خطط العمل المتعلقة بالمرتببات مما يسمح بتخصيص الموظفين أو وقت الموظفين لدعم دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في مراكز الميزانية والبرامج والشعب والوحدات والمكاتب وغير ذلك.

البُعد ٤ : دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان دمجاً فعالاً		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
المساءلة والتغيير التنظيمي	<p>التغيير في المؤسسات: إن تشجيع إجراء تغيير تنظيمي يتيح دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان بشكل فعلي، وإضفاء طابع مؤسسي عليه، يشكل جزءاً من ثقافة المنظمة</p> <p>التغيير التنظيمي: ينبغي أن تشمل الإجراءات التي تشجع التغيير التنظيمي دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان</p> <p>المساءلة: ينبغي أن تكون المساءلة عن المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان واضحة المعالم وأن يتقيد بها المدبرون،^١ بما في ذلك خطط عمل مراكز الميزانية والأهداف التي يحددها المدبرون في إطار نظام إدارة الأداء وتطويره</p>	<p>قوي (٤)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وُضعت خطة بشأن دمج الإنصاف والمنظور الجنساني وحقوق الإنسان خاصةً بمراكز الميزانية، وجرى رصدها. • أُدرج دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في أحد أهداف نظام إدارة وتطوير أداء كبار المسؤولين الإداريين (بدءً برتبة ف-٥). • إعداد وتطوير وثائق الأجهزة الرئاسية التي تتناول المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. <p>مُرَضٍ (٣)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وُضعت خطة بشأن دمج الإنصاف والمنظور الجنساني وحقوق الإنسان خاصةً بمراكز الميزانية، وجرى رصدها. • أُدرج دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في أحد أهداف نظام إدارة وتطوير أداء كبار المسؤولين الإداريين (بدءً برتبة ف-٥). <p>قيد التطوير (٢)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وُضعت خطة بشأن دمج الإنصاف والمنظور الجنساني وحقوق الإنسان خاصةً بمراكز الميزانية، وجرى رصدها. <p>ناشئ (١)</p> <ul style="list-style-type: none"> • بدأت المناقشات حول وضع خطة بشأن دمج الإنصاف والمنظور الجنساني وحقوق الإنسان خاصةً بمراكز الميزانية.

١ بمن في ذلك المدبرون والمستشارون الإقليميون والمنسقون وممثلو المنظمة، وما إلى ذلك.

البُعد ٥ : تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
الفعالية	<p>المخرجات على الطريق الصحيح صوب تحقيق الحصائل المرجوة</p> <p>وُضعت نُظُم الرصد، ويجري استخدامها لتتبع التقدم المحرز</p> <p>عندما لا تكون المخرجات على الطريق الصحيح، تُتخذ إجراءات تصحيحية</p> <p>يجري استخدام التقييم لدعم التعلّم والابتكار</p> <p>نظرية تغيير موثوقة</p>	<p>قوي (٤) تسير مخرجات المنظمة على الطريق الصحيح صوب تحقيق الحصائل المرجوة، ودعم الاستدامة. ^١ وبلغت الجودة أعلى مستوى ممكن. ويجري دمج نظم الرصد والتقييم في عملية صنع القرار والتعلّم الإداريين لهذا المُخرج. كما أن هناك فهم واضح لكيفية تحقيق الآثار المنشودة.</p> <p>مُرَضٍ (٣) عموماً، تسير مخرجات المنظمة على الطريق الصحيح صوب تحقيق الحصائل المرجوة. وبلغت جودة الإنجاز مستوى مُرضٍ. ويجري دمج نظم الرصد والتقييم في عملية صنع القرار والتعلّم الإداريين لهذا المُخرج.</p> <p>قيد التطوير (٢)</p> <p>جزء من التدخلات المندرجة في إطار المُخرج تسير على الطريق الصحيح صوب تحقيق الحصائل المرجوة، ويجري اتخاذ تدابير لتسريع وتيرة التقدم. ويجري النظر في الاستدامة ولكنها لم تُتجز بعد بالكامل. وتوجد عمليتا الرصد والتقييم قيد التطور.</p> <p>ناشئ (١)</p> <p>التدخلات المندرجة في إطار المُخرج ليست على الطريق الصحيح صوب تحقيق الحصائل المرجوة و/ أو أنه من غير المرجح تحقيق الاستدامة أو أنها لم تخضع للاختبار. كما أنه لم توضع بعد نظم الرصد والتقييم أو أنها لم تُدمج بعد في عملية صنع القرار.</p>

١ الاستدامة هي وظيفة تقع على عاتق الحكومة وليس المنظمة. ومع ذلك، يمكن للمنظمة الدعوة إليها لإقناع صناعات القرار واعتبار الاستدامة أولوية في عملها. وعلى المستوى الحكومي، تتحقق الاستدامة إذا كان هناك التزام سياسي قوي على الصعيدين المالي وغير المالي (الخطط، وتوظيف الموارد البشرية، وإعداد الميزانية، والموارد المتعددة القطاعات).

البُعد ٥ : تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
الأخلاقيات	الوعي	قوي (٤) فُهِمَت المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة بالكامل وُدُمجت في تصميم وتنفيذ البرامج المرتبطة بالمرشح، بطريقة تفضي إلى تحقيق امتثال تام لها من دون استثناء.
		هل حدّدت وفُهِمَت بوضوح المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة المتعلقة بالمرشح؟ ومن أمتلتها ما يلي:
	(أ) مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني الصادرة عن المنظمة ^١	مُرَضٍ (٣) رُوِعت المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة في تصميم البرامج المعنية بالمرشح وتنفيذها، وتحققت مستويات امتثال عالية. وُعُولجت جميع الحالات الاستثنائية البسيطة نسبياً.
	(ب) المعايير الأخلاقية المحددة والمطبقة (عند الاقتضاء) على مجالات هذا المُرْجَح ^٢	قيد التطوير (٢) تتواصل مراعاة المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة، ولكنها لم تطبق بعد بطريقة متسقة في سياق اتخاذ القرارات وإجراءات التنفيذ.
	الامتثال	ناشئ (١) المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة غير مرعية بعدُ بالكامل في المبادئ والمعايير الأخلاقية ذات الصلة و/ أو يوجد فجوات واسعة تتخلل جوانب الكفاءات المتعلقة بالأخلاقيات و/ أو هناك معدلات امتثال تعرض سمعة المؤسسة لخطر كبير.
		هل دُمجت المعايير الأخلاقية المنفق عليها في المنظمة دمجاً تاماً، وهل يجري تطبيقها؟

١ فيما يلي المبادئ الأخلاقية المحددة في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني الصادرة عن المنظمة (٢٠١٧): النزاهة؛ المساءلة؛ الاستقلالية الإنصاف؛ احترام كرامة جميع الأشخاص وأهمية إسهاماتهم والمساواة فيما بينهم وتنوع أصولهم وخصوصياتهم؛ الالتزام المهني. وترد أيضاً في المدونة إرشادات محددة بشأن كيفية تطبيق هذه المبادئ عملياً على فرادى الموظفين والمديرين وعلى المستوى التنظيمي. وتشمل مثلاً الالتزامات المقطوعة على المستوى التنظيمي مجالات من قبيل ما يلي: ضمان إقامة مكان عمل يسوده العدل والاحترام ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وحماية الأطفال وإعمال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وتحقيق الإنصاف وإعمال حقوق الإنسان واقتناء المشتريات بطريقة منصفة وشفافة وما إلى ذلك. أما على المستوى الفردي، فإن المدونة تشمل مجالات من مثل مراعاة القوانين الوطنية وتجنب حالات تضارب المصالح وممارسات العنف في مكان العمل وما إلى ذلك. ومن المجالات الأخرى التي تتناولها المدونة العلاقات التي تربط الجهات الفاعلة غير الدول والاستفادة من المعلومات والإبلاغ عن الإساءات (الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام) وما إلى ذلك.

٢ تتطبق على فرادى مجالات عمل المنظمة معايير وإرشادات أخلاقية محددة من قبيل "التوصيات الصادرة عن المنظمة والمتعلقة بالجوانب الأخلاقية وشؤون السلامة بشأن إيجاد حالات العنف الجنسي أثناء الطوارئ وتوثيق تلك الحالات ورصدها"؛ "والمبادئ التوجيهية الأخلاقية الدولية لآداب مهنة الأبحاث الأحيائية الطبية التي تُجرى على الإنسان"؛ "والمبادئ التوجيهية الأخلاقية الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والموجهة إلى المعنيين بالتقييم وما إلى ذلك. ورغم أنه من المتعذر هنا تقديم قائمة شاملة بالمعايير والإرشادات الأخلاقية، فإن من المتوقع من رؤساء الشبكات المعنية بالمرحجات أن يتمكنوا من تحديد معايير أخلاقية محددة معتمدة رسمياً من المنظمة، وأن يستعينوا بها كمرجع في مجالات عملهم تحديداً.

البُعد ٥ : تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
الإنصاف ^١	<p>تتطوي عملية تخصيص الموارد على تطبيق معايير تكفل توزيع الفوائد المتوقع جنيهاً توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً منها</p> <p>ينبغي بالحالات التي لا تستفيد فيها من الفوائد أكثر فئات السكان ضعفاً إجراء تحليل ووضع خطة لتحديد ماهية القرارات التي يلزم اتخاذها بشأن الموارد أو الإدارة، لمعالجة هذا الوضع</p> <p>تشتمل التقارير المعدة عن إنجاز المخرجات على تحليل لكيفية تخصيص الموارد بطريقة توزع فيها الفوائد المجنية منها على أكثر فئات السكان ضعفاً توزيعاً منصفاً</p> <p>يُستفاد من التقييمات لدعم جوانب التعلّم والابتكار فيما يتعلق بتخصيص الموارد الموجهة صوب تحقيق الإنصاف وإعداد تقارير عنها</p>	<p>قوي (٤)</p> <ul style="list-style-type: none"> تُستخدم المعايير الصريحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير، إلخ) في تخصيص الموارد بهدف توزيع الفوائد توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً. يشمل الإبلاغ عن تحقيق المخرجات تحليلاً لكيفية تخصيص الموارد بهدف توزيع الفوائد توزيعاً منصفاً بين أكثر فئات السكان ضعفاً. يجري بناء أو تعزيز القدرة على تخصيص الموارد الموجهة صوب تحقيق الإنصاف وإعداد التقارير عنها. <p>مُرَضٍ (٣)</p> <ul style="list-style-type: none"> تُستخدم المعايير الصريحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير، إلخ) في تخصيص الموارد بهدف توزيع الفوائد توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً. تشمل التقارير المعدة عن إنجاز المخرجات على تحليل لكيفية تخصيص الموارد بطريقة توزع فيها الفوائد المجنية منها على أكثر فئات السكان ضعفاً توزيعاً منصفاً. <p>قيد التطوير (٢)</p> <ul style="list-style-type: none"> تُحدد معايير صريحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير، إلخ) لغرض تعزيز تخصيص الموارد بهدف توزيع الفوائد توزيعاً منصفاً و/ أو الوصول إلى أكثر فئات السكان ضعفاً، ولكنها لا تُستخدم على نحو متنسق. <p>ناشئ (١)</p> <ul style="list-style-type: none"> يجري تعزيز عملية تخصيص الموارد الموجهة صوب تحقيق الإنصاف وإعداد تقارير عنها، ولكن من دون تطبيق معايير واضحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير، إلخ)

١ ينبغي تسجيل نقاط هذه السمة بالتزامن مع البُعد المتعلق بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، وبما يتوافق مع هذا البُعد. ولابد مثلاً من تسجيل نقاط السمة التي تتناول القدرات والموارد الإدارية من هذا البُعد المتعلق بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان بما يتوافق مع المعيار الوارد في إطار تحقيق الإنصاف بشأن القيمة مقابل المال فيما يخص سمة "الاستراتيجيات والقدرات والمهارات".

البُعد ٥ : تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
الكفاءة	<p>اتخذت الإدارة قرارات استراتيجية لمعالجة مواطن ضعف النظام^١ وتحقيق مكاسب في ميدان الكفاءة حيثما أمكن</p> <p>تستخدم الموارد المالية والبشرية المتاحة على النحو الأمثل خلال فترة التخطيط</p> <p>إنجاز العمل بالوقت المناسب</p> <p>تستوفي عمليات الإدارة المالية وعمليات إدارة المخاطر المعايير ذات الصلة وتنفذ على النحو المناسب</p>	<p>قوي (٤) لقد أدت القرارات الاستراتيجية بالفعل إلى تحقيق مكاسب واضحة في ميدان الكفاءة في العديد من المجالات. وتُحترم مواعيد الإنجاز باستمرار، كما تُستخدم الموارد المالية والبشرية على النحو الأمثل. وتنفذ عمليات الإدارة المالية وإدارة المخاطر بالكامل.</p> <p>مُرَضٍ (٣) أفضت القرارات الاستراتيجية المتخذة إلى تحقيق مكاسب كبيرة في ميدان الكفاءة بمجال واحد على الأقل. وتُحترم مواعيد الإنجاز. وتنفذ عمليات الإدارة المالية وإدارة المخاطر بالكامل.</p> <p>قيد التطوير (٢) يتواصل استهداف المكاسب في ميدان الكفاءة ولكنك تحقيقها هو عبارة عن "عمل جارٍ على قدم وساق". وعادة ما تُحترم مواعيد الإنجاز ولكن مع بعض التأخير، أو أنه يتم اللجوء إلى تمديدات في المواعيد دون تكبد تكاليف. ولا تُستخدم الموارد دائماً على النحو الأمثل. أما عمليات الإدارة المالية وإدارة المخاطر فهي في تحسّن/ قيد الإعداد.</p> <p>ناشئ (١) لم تُحدد بعد المكاسب الواجب تحقيقها من حيث الكفاءة. وطُلب مراراً وتكراراً تمديد المواعيد النهائية دون تكبد تكاليف و/ أو أن الموارد لم تُستخدم بالكامل. كما يتعين تعزيز العمليات المالية وعمليات إدارة المخاطر بشكل كبير.</p>
الاقتصاد	<p>الاستخدام المطابق للمقارنات المرجعية فيما يتعلق بالجودة والتكاليف الملائمة، بما في ذلك الإحالة إلى معايير كل من منظمة الصحة العالمية ومنظومة الأمم المتحدة.</p>	<p>قوي (٤) دائماً ما تكون تكاليف المدخلات أفضل من المعايير ذات الصلة، مع الحفاظ على مستوى الجودة. وأدرجت في ذلك إحالة منتظمة إلى معايير السوق، ويجري تنفيذ الإجراءات بالكامل من أجل تحقيق أفضل الخيارات.</p> <p>مُرَضٍ (٣) تتوافق تكاليف المدخلات بشكل عام مع المعايير ذات الصلة، مع الحفاظ على مستوى الجودة. وقد أُجريت بالفعل مقارنة مرجعية واحدة على الأقل، ويجري تنفيذ إجراءات المتابعة من أجل تحقيق أفضل الخيارات.</p> <p>قيد التطوير (٢) تعد تكاليف المدخلات أعلى من المعايير ذات الصلة في بعض المجالات، على الرغم من أنه بذلت جهود من أجل فهم أسباب ذلك، ويجري النظر في الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق أفضل الخيارات.</p> <p>ناشئ (١) تعد تكاليف المدخلات عادة أعلى مما هو متوقع و/ أو محدودة عند إجراء تحليل لتحديد الأسباب ودراسة المعايير. ويعتبر التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات الرامية إلى ضمان تحقيق أفضل الخيارات محدوداً.</p>

١ تشمل هذه إجراءات تشغيل معيارية وسياسات.

ملحوظة: ينبغي ألا تُقيّم سمة الاقتصاد إذا حصلت سمة الفعالية على درجة ١ أو ٢

البُعد ٦: النتائج المحققة بطرق تفضي إلى إحداث آثار

يساعد هذا البُعد على ما يلي:

- الرد على سؤال الاستفسار، بتوفير مؤشر أولي لمدى تأثير عمل أمانة المنظمة (خمسة أبعاد أخرى) في الحصائل وتحفيز هذا العمل للتأثير؛
 - رصد مدى مساهمة الأمانة أو تأثيرها بشكل ملحوظ في صحة الأفراد عن طريق إنجاز عملها حسب قياسه في ظل الأبعاد الخمسة الأخرى من سجل أداء المخرجات (منافع الصحة العمومية العالمية، والدعم التقني، والقيادة، وتحقيق القيمة مقابل المال، والمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان).
- وفيما يلي الخطوات الرامية إلى وضع مقياس هذا البُعد.

- ١- وضع نموذج منطقي أو كل مخرج يبيّن كيف يفضي إنجاز المخرج إلى تحقيق الحصائل/ الآثار. انظر المثال على النموذج المنطقي المتعلق بالمخرج ١-١-١ الوارد في الشكل.
- ٢- تحديد مؤشرات رائدة توفر مؤشرات أولية لاحتمال تحقيق الحصائل/ الآثار، وخصوصاً عندما يكون التبليغ عن بيانات الحصائل العامة أندر من أن يتسنى تتبع التقدم المحرز وتعديل الأنشطة في ضوء مدى تحقيق الآثار المرجوة. وينبغي أن تتسم المؤشرات الرائدة بما يلي:
 - (أ) أن تكون قابلة للتغيير من جانب المنظمة: هل يرصد المقياس ما يمكن للمنظمة التأثير فيه حتى تتاح فرصة معقولة للنجاح وتسجل مساهمة المنظمة في تحقيق النتائج؟
 - (ب) أن تكون قابلة للقياس: هل سبق جمع هذه البيانات أو هل تتوفر بخلاف ذلك الموارد أو الالتزامات على كل المستويات لجمعها في المستقبل؟ هل يمكن تحديد البيانات الوصفية بوضوح؟ (مثل ما هو بسط الكسر ومقام الكسر والحساب؟)
 - (ج) أن تكون مجدية: هل هناك صلة واضحة بين تغيير في المقياس والحصائل التي تحدث فرقاً في صحة السكان وهل يمكن أن يلهم تحديد هدف حول المقياس الجهات الشريكة والجهات صاحبة المصلحة والجمهور لتوجيه العمل؟
- ٣- الاضطلاع بالعمل الرامي إلى رسم خريطة التقدم المحرز بشأن المقياس المؤلف من ٤ درجات حتى يتسنى إدراجه في سجل أداء المخرجات، والاتساق في التبليغ عن النتائج باستخدام الرسم البياني العنكبوتي.

وستُختبر هذه النسخة الأولى من هذه المؤشرات وبيواصل إعدادها في إطار الاختبار المسبق لكامل سجل أداء المخرجات في أوائل عام ٢٠٢٠. وسيكثف العمل على تقييم مدى وفاء هذه المؤشرات المقترحة (أدناه) بالمعايير المبينة أعلاه والمجالات التي تتطلب العمل الإضافي على الإعداد والاختبار والخيارات البديلة المستكشفة. وستُختبر النماذج المنطقية ويحدّد مدى تمثيل المؤشرات لتأثير المنظمة على جميع المستويات الثلاثة تحقيقاً للحصائل/ الآثار. وقد ينفّج بعض هذه المؤشرات أو يُستعاض عنه قبل أن يبدأ التطبيق التام لسجل أداء المخرجات.

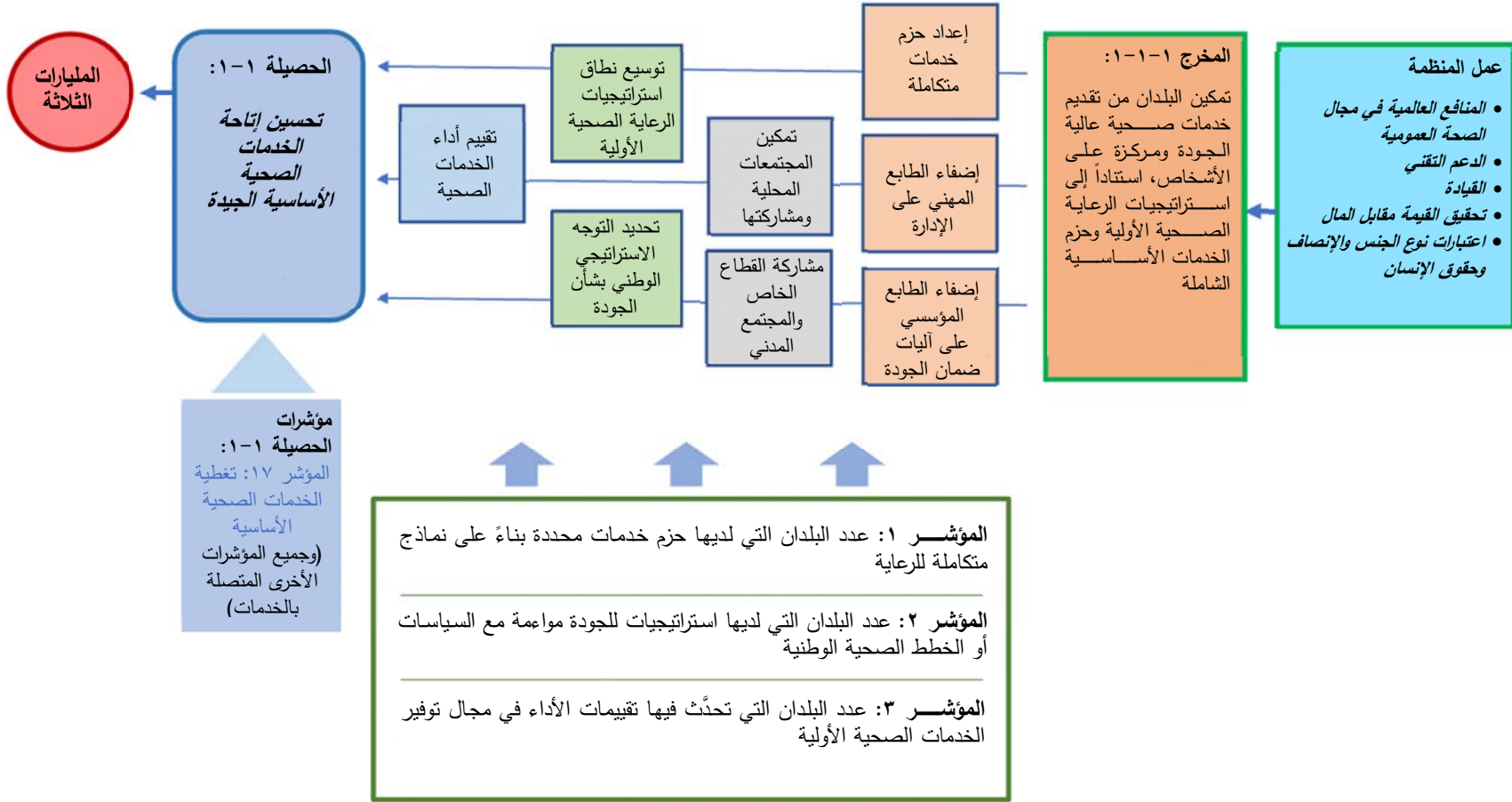
رقم المخرج	المؤشرات الرائدة المقترحة
١-١-١	عدد البلدان التي لديها حزم خدمات محددة بناءً على نماذج متكاملة للرعاية
	عدد البلدان التي لديها استراتيجيات بشأن الجودة تتواءم مع السياسات أو الخطط الصحية الوطنية
	عدد البلدان التي لديها تقييمات أداء محدثة في مجال توفير الخدمات الصحية الأولية
٢-١-١	عدد البلدان التي تُجرى فيها تقييمات لعبء الأمراض على المستوى الوطني لتحديد الأمراض والاعتلالات ذات العبء الثقيل فيها
	عدد البلدان التي تنفذ إرشادات متكاملة بشأن الأمراض تتناول الاعتلالات الصحية الأثقل عبءاً الخاصة بها
	عدد البلدان المستفيدة من الدعم المشترك لتوفير خدمات متكاملة لمكافحة الأمراض تتصدى للأمراض والاعتلالات الصحية الأكثر صلة بالبلدان المعنية
٣-١-١	عدد البلدان الإضافية التي استخدمت إرشادات المنظمة بشأن تقييم العقبات التي تحول دون حصول المراهقين على الخدمات الصحية من أجل وضع خططها واستراتيجياتها الوطنية
	عدد البلدان التي وضعت برامج متعددة القطاعات خاصة بالنمو في مرحلة الطفولة المبكرة
	عدد البلدان الإضافية المتحوّلة عن دعم التحالف العالمي من أجل اللقاحات والتمنيع التي زادت مخصصاتها لشراء اللقاحات مقارنةً بمخصصاتها لعام ٢٠١٩
	عدد البلدان الإضافية التي اعتمدت اختبار الحمض النووي الريبي المنقوص الأكسجين (الدنا) الخاص بفيروس الورم الحليمي البشري لتحري سرطان عنق الرحم
٤-١-١	عدد البلدان التي لديها سياسة/ استراتيجية/ خطة وطنية شاملة لقطاع الصحة تشمل أهدافاً وغايات محدثة في غضون السنوات الخمس الماضية
٥-١-١	عدد البلدان التي تنفذ حسابات القوى العاملة الصحية الوطنية
	عدد البلدان التي تبلغ عن العاملين الصحيين المهاجرين (المقاسون حسب العاملين الصحيين المولودين في الخارج/ المديرين في الخارج)
١-٢-١	عدد البلدان التي تحصل على الدعم وتبين التقدم في ترتيباتها المتعلقة بتمويل الصحة
٢-٢-١	زيادة عدد البلدان التي تعد حسابات صحية خاصة ببلدان معينة باستخدام تصنيفات مستمدة من نظام الحسابات الصحية، الطبعة الصادرة في عام ٢٠١١
	زيادة عدد البلدان التي استكملت تحليلاً للحماية المالية أو حدثته منذ عام ٢٠١٥
٣-٢-١	زيادة عدد البلدان التي تدمج بشكل منهجي البيانات الاقتصادية لدى إعداد منتجات جديدة (مثل حزم الخدمات الأساسية ومبررات الاستثمار) أو تحسين عمليات صنع القرارات (مثل عمليات تقييم التكنولوجيا الصحية) بغرض تعزيز الكفاءة
١-٣-١	التقييم الذاتي والمستقل للمنافع العالمية في مجال الصحة العمومية
٢-٣-١	عدد البلدان التي تبلغ بانتظام عن أسعار الأدوية عبر منصات دولية
٣-٣-١	عدد البلدان التي يتوفر فيها ما يلي: • نظم تنظيمية محسنة • وضع تنظيمي ثابت وحسن الأداء (السلطة التنظيمية الوطنية ذات مستوى النضج ٣) • نهج قائم على المخاطر لتنظيم الأجهزة الطبية للتشخيص المختبري • التأهب التنظيمي المحسن لطوارئ الصحة العمومية
٤-٣-١	تحديد الثغرات في وضع مقاومة مضادات الميكروبات والمنتجات المحتملة لسد هذه الثغرات تحديد الأولويات الخاصة بتركيبات أدوية الأطفال (مثل فيروس العوز المناعي البشري والسل) والترويج والدعوة في مجال البحث والتطوير لتنفيذ هذه الأولويات

رقم المخرج	المؤشرات الرائدة المقترحة
٥-٣-١	إنشاء أفرقة عملية للتنسيق المتعدد القطاعات في مجال مقاومة مضادات الميكروبات في ٦٠٪ أو أكثر من الدول الأعضاء التي لديها خطط عمل وطنية من أجل التصدي لمقاومة مضادات الميكروبات (في الأمد المتوسط - نهاية عام ٢٠٢٣)
	المشاركة في النظام العالمي لترصد مقاومة مضادات الميكروبات: ٥٠٪ أو أكثر من الدول الأعضاء المشاركة في النظام العالمي لترصد مقاومة مضادات الميكروبات (في الأمد القصير - نهاية عام ٢٠٢١) ٥٠٪ أو أكثر من الدول الأعضاء التي لديها نظم وطنية لترصد مقاومة مضادات الميكروبات وتوفر بيانات عن مؤشر مقاومة مضادات الميكروبات الخاص بالهدف ٣ من أهداف التنمية المستدامة (في الأمد المتوسط - نهاية عام ٢٠٢٣)
	إرساء نظم لرصد استهلاك مضادات الميكروبات واستخدامها الرشيد في مجال الصحة البشرية في ٦٠٪ من الدول الأعضاء (في الأمد المتوسط - نهاية عام ٢٠٢٣)
	تنفيذ برامج وطنية للوقاية من حالات العدوى ومكافحتها على المستوى الوطني في ٤٠٪ من الدول الأعضاء (في الأمد المتوسط - نهاية عام ٢٠٢٣)
١-١-٢	عدد البلدان التي قدمت تقارير سنوية للتقييم الذاتي للدول الأطراف عن تنفيذ اللوائح الصحية الدولية عدد البلدان التي استخدمت نتائج إطار رصد اللوائح الصحية الدولية وتقييمها لوضع خطط عملها الوطنية أو تحديث هذه الخطط
٢-١-٢	عدد البلدان التي لديها استراتيجيات أو خطط وطنية لتعزيز القدرات القطرية المتعلقة بجميع الأخطار من أجل الحد من المخاطر الصحية وعواقب الطوارئ والكوارث عدد الاستراتيجيات العالمية التي تضعها المنظمة لتناول المجالات الرئيسية والمستجدة الخاصة بتعزيز القدرات القطرية من أجل الحد من المخاطر الصحية وعواقب الطوارئ والكوارث عدد الاستراتيجيات العالمية في إطار البرامج التقنية للمنظمة التي تشمل تنمية القدرات للحد من المخاطر الصحية وعواقب الطوارئ والكوارث
٣-١-٢	عدد البلدان التي وضعت مرتسمات للمخاطر في مجال الصحة العمومية عدد البلدان المعرضة لخطر الأحداث الوشيكة في مجال الصحة العمومية التي تكون مستعدة من الناحية التشغيلية للكشف عن هذه الأحداث والتصدي لها بسرعة وفعالية
١-٢-٢	عدد خصائص المنتجات المستهدفة للتدابير المضادة الطبية والخاصة بالمنتجات التي تعد بشأن المُمِرِّضات الشديدة الخطورة عدد مواد المشورة في مجال السياسات (توصيات أفرقة الخبراء أو الهيئات الاستشارية والمبادئ التوجيهية والبحوث المتصلة بالصحة العمومية وملخصات السياسات) التي تعد بشأن المُمِرِّضات الشديدة الخطورة والأحداث الشديدة التأثير
٢-٢-٢	عدد البلدان التي لديها خطط متعددة القطاعات لمكافحة الكوليرا تكون ممولة بالكامل وتتواءم مع خريطة الطريق العالمية عدد البلدان التي تدمج برامج مكافحة الأنفلونزا في خطط العمل الوطنية التي تشمل استراتيجيات بشأن التدخلات غير الصيدلانية واللقاحات والأدوية المضادة للفيروسات عدد البلدان التي تضع خططاً خاصة بالجوائح وتحديثها وتنفيذها وتطبيقها نسبة البلدان التي لديها خطة محددة الميزانية للتأهب لالتهاب السحايا والاستجابة له نسبة البلدان التي لديها خطط تنفيذ للقضاء على أوبئة الحمى الصفراء أو خطط استراتيجية شاملة متعددة السنوات تتضمن تفاصيل عن أنشطة بدء تنفيذ تدابير التمنيع الروتيني ضد الحمى الصفراء أو تحسينها والتغطية بالتبليغ في استمارات التبليغ المشتركة

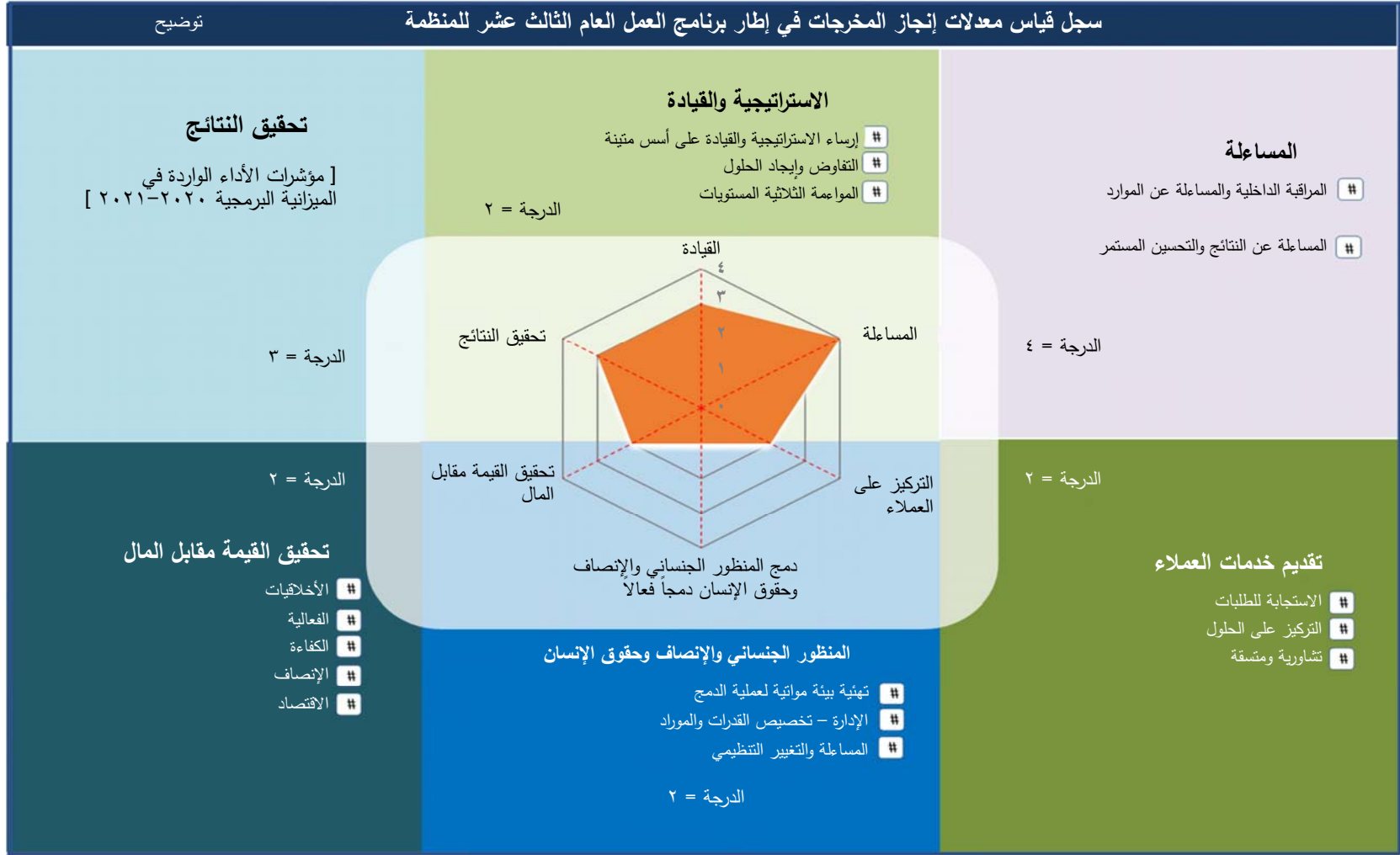
رقم المخرج	المؤشرات الرائدة المقترحة
٣-٢-٢	زيادة عدد البؤر الساخنة التي حظيت بالدعم لوضع استراتيجيات لتخفيف وطأة المخاطر المتعلقة بالمُمرضات الشديدة الخطورة والحد من التعرض لظهور هذه المُمرضات وانتشارها
	زيادة عدد البلدان التي تدمج تدابير تخفيف وطأة ظهور/ معاودة ظهور المُمرضات الشديدة الخطورة في البرامج الوطنية
	عدد فاشيات/ أوبئة المُمرضات الشديدة الخطورة التي تسنى الوقاية منها أو تخفيف وطأتها (مثل عدم استمرار انتقال العدوى من شخص إلى آخر) من خلال أنشطة التأهب للأمراض والكشف المبكر عنها
٤-٢-٢	في انتظار تقديم البيانات
١-٣-٢	النسبة المئوية لأحداث الصحة العمومية الحادة التي يُستكمل بشأنها تقييم للمخاطر في غضون أسبوع واحد
٢-٣-٢	النسبة المئوية لجميع الطوارئ المصنفة التي فعّلت نظام إدارة الأحداث على المستوى القطري في غضون ٧٢ ساعة
	النسبة المئوية لجميع الطوارئ المصنفة التي صدر بشأنها أول تقرير للمنظمة عن الوضع في غضون فترة متراوحة بين ٢٤ و ٧٢ ساعة
	النسبة المئوية لجميع الطوارئ المصنفة التي قُدم بشأنها طلب للحصول على الموارد من الصندوق الاحتياطي الخاص بالطوارئ و/ أو الصندوق الإقليمي في غضون فترة متراوحة بين ٢٤ و ٧٢ ساعة
٣-٣-٢	النسبة المئوية للسياقات الهشة والضعيفة والمتأثرة بالنزاعات التي لديها خطة للاستجابة الإنسانية (أو ما يشابه ذلك) تتضمن عنصراً متصلاً بقطاع الصحة
	النسبة المئوية للسياقات الهشة والضعيفة والمتأثرة بالنزاعات التي تشهد هجمات معروفة على مرافق الرعاية الصحية وتقدم التقارير إلى نظام الترصد بشأن الهجمات على مرافق الرعاية الصحية
	النسبة المئوية لمجموعات الصحة القطرية التي لديها منسق مخصص لمجموعات الصحة يعمل بدوام كامل
١-١-٣	الدعم المقدم إلى xx بلداً على الأقل بشأن تنفيذ البرامج المسندة بالبيانات والمتعلقة بالعنف ضد الأطفال (عدم توفر بيانات أساسية حتى عام ٢٠٢٢)
	النسبة المئوية للبلدان التي لديها قوانين بشأن السلامة على الطرق تقي بأفضل الممارسات (إتاحة البيانات في عام ٢٠٢٢)
	النسبة المئوية للبلدان التي لديها سياسات تتناول تغذية الأمهات والرضع وصغار الأطفال
	الدعم المقدم إلى خمسة بلدان بشأن تعميم اعتبارات نوع الجنس والإنصاف وحقوق الإنسان
	البلدان ذات الاستجابة المحسنة لمؤشر وسم الأشخاص
٢-١-٣	عدد البلدان التي لديها سياسات لتخطيط مأمونية المياه
	عدد البلدان التي وضعت خططاً لتكيف الصحة مع تغير المناخ
	عدد البلدان التي أدرجت اعتبارات الصحة العمومية المتصلة بتخفيف الآثار ضمن مساهماتها المحددة على المستوى الوطني في تنفيذ اتفاق باريس
	عدد البلدان التي أدرجت اعتبارات الصحة العمومية في خططها الوطنية لإدارة المواد الكيميائية
	عدد البلدان التي وضعت سياسات وطنية بشأن الصحة المهنية

رقم المخرج	المؤشرات الرائدة المقترحة
١-٢-٣	تغطية السكان عن طريق الضرائب الفعالة المفروضة على التبغ والكحول والمشروبات المحلاة بالسكر (أ) تغطية السكان عن طريق الضرائب الفعالة المفروضة على منتجات التبغ (ب) تغطية السكان عن طريق الضرائب الفعالة المفروضة على منتجات الكحول والسياسات الأخرى بشأن تحديد الأسعار (ج) تغطية السكان عن طريق الضرائب الفعالة المفروضة على المشروبات المحلاة بالسكر
	تغطية السكان عن طريق التدابير التشريعية/ التنظيمية (أ) تغطية السكان عن طريق التدابير الشاملة لمكافحة القيادة تحت تأثير الكحول (ب) تغطية السكان عن طريق فرض حظر أو قيود شاملة على الإعلان عن منتجات الكحول ورعايتها والترويج لها (ج) تغطية السكان عن طريق سياسات ترمي إلى الحد من الأحماض الدهنية المتحولة المنتجة صناعياً في الإمدادات الغذائية
	مستوى مشاركة الدول الأعضاء في هيئة الدستور الغذائي
٢-٢-٣	السكان المشمولون بالتدابير التي اتفقت المنظمة عليها مع القطاع الخاص بشأن الحد من عوامل الخطر المرتبطة بالأمراض غير السارية عدد البلدان التي لديها استراتيجيات بشأن التوعية بالأمور الصحية وتمكين المجتمعات المحلية عدد البلدان التي لديها آليات مساعلة وطنية شفافة تعزز الوقاية من الأمراض غير السارية ومكافحتها
١-٣-٣	عدد البلدان التي سنتت قوانين ولوائح وسياسات تنهض ببيئات صحية ومواتية حيث يعيش الناس ويعملون ويشيخون السكان المشمولون بتحسّن القدرات المؤسسية للسلطات المعنية وآلياتها وولاياتها من أجل الحد من المخاطر الصحية البيئية والمجتمعية وتعزيز الاستثمارات السليمة
٢-٣-٣	السكان المشمولون بعمل عالمي منسق ومواءم بشكل أفضل من أجل التصدي لعوامل الخطر المرتبطة بالأمراض غير السارية السكان المشمولون باستثمارات سليمة قائمة على مشورة المنظمة

الشكل: المخرج ١-١-١ - النموذج المنطقي/ نظرية التغيير (مثال)



باع: أبعاد سجل قياس معدلات إنجاز المخرجات ومقياس تقييم المخرجات المندرجة في إطار الحصيلتين ٤-٢ و ٤-٣



البُعد ١: الإنجاز الفعال: التوجه الاستراتيجي والقيادة		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
إرساء القيادة وتوجه استراتيجي واضح (تتطبق جميع المعايير على المخرجات ٢-٤ كافة؛ وتطبق بعض المعايير على المخرجات ٣-٤)	<ul style="list-style-type: none"> وجود اتجاه استراتيجي واضح للعمل المندرج في إطار المخرج مدى استقرار الوظيفة القيادية القائمة الواضحة المعالم مدى قدرة الأمانة على إنجاز عملها مستوى إدارة المخاطر الاستراتيجية والمؤسسية 	<p>قوي (٤)</p> <p>هناك توجه استراتيجي واضح، وتتمتع الأمانة بالقدرة الكافية على إنجاز استراتيجيتها؛ وتوجد المنظمة في وضع جيد ويُنظر إليها على أنها توجه جدول الأعمال على الصعيد العالمي/ الإقليمي/ القطري؛ وهناك قيادة واضحة ومستقرة في مجال العمل المشمول بالمخرج التمكيني للتثائية بأكملها (٢٤ شهراً)؛ ويجري معالجة المخاطر الاستراتيجية والمؤسسية المتصلة بتحقيق المخرجات.</p> <p>مُرضٍ (٣)</p> <p>هناك توجه استراتيجي واضح، وتتمتع الأمانة بالقدرة الكافية على إنجاز استراتيجيتها؛ ويُنظر إلى المنظمة على أنها توجه جدول الأعمال على الصعيد العالمي/ الإقليمي/ القطري في مجالات العمل المندرجة في إطار المخرج؛ وهناك وظيفة قيادية واضحة ومستقرة لمدة عام من التثائية على الأقل.</p> <p>قيد التطوير (٢)</p> <p>هناك استراتيجية واضحة، وتتمتع الأمانة ببعض القدرة على تنفيذ استراتيجيتها. وهناك وظيفة قيادية مستقرة لمدة تقل عن سنة واحدة من التثائية.</p> <p>ناشئ (١)</p> <p>هناك توجه استراتيجي؛ وتعتبر القدرة على إنجاز العمل غير مؤكدة؛ وليس هناك أي وظيفة قيادية في معظم فترة التثائية.</p>
التفاوض وإيجاد الحلول (عند تقييم هذه السمة، لابد من وضعها في سياق المسائل الصعبة المعينة التي اتضح بأنها تقيّد تحقيق المخرجات)	<ul style="list-style-type: none"> فهم السياق واحتياجات الجهات الفاعلة المختلفة التمتع بوضع جيد مع الجهات الفاعلة الرئيسية بشأن المسائل الصعبة تحديد حلول تسترشد بالبيّنات وأفضل الممارسات تحديد حلول عملية ودائمة وقابلة للتطبيق 	<p>قوي (٤)</p> <p>تحديد الجهات الفاعلة الرئيسية وإشراكها. وتحديد فهم سياق مسائل الجهات الفاعلة واحتياجاتها بشكل جيد من جانب الجهات الفاعلة الرئيسية. وإرساء دور قيادي في المفاوضات بشأن أصعب المسائل. وإمكانية إثبات وجود بيّنات قوية على أنه حُدد حل مستدام/ عملي وطبق على أصعب المسائل المتصلة بالمخرج.</p> <p>مُرضٍ (٣)</p> <p>تحديد الجهات الفاعلة الرئيسية وإشراكها؛ وتحديد فهم سياق المسائل والاحتياجات بشكل جيد من جانب الجهات الفاعلة الرئيسية. وإرساء دور قيادي في المفاوضات بشأن مسائل أكثر صعوبة. وتحديد حلول عملية ومستدامة ومسندة بالبيّنات في مجالين أو ثلاثة مجالات صعبة من المخرج.</p>

البُعد ١: الإنجاز الفعال: التوجه الاستراتيجي والقيادة

السمة	المعايير	مقياس التقييم
		<p>قيد التطوير (٢) المشاركة المباشرة في المناقشات مع الجهات الفاعلة الرئيسية. والمساعدة على تحديد حلول عملية ومستدامة وقابلة للتطبيق في مجال رئيسي على الأقل بالاستناد إلى بيانات راسخة.</p> <p>ناشئ (١) في المراحل الأولى من عملية رسم خرائط الجهات صاحبة المصلحة وفهم احتياجاتها والتمركز للاضطلاع بدور في هذا المضمار. والعمل على إعداد قاعدة البيانات والمنصة اللازمتين لإنجاز العمل في المستقبل.</p>
المواءمة الثلاثية المستويات	<ul style="list-style-type: none"> • مدى تحديد الأدوار والمسؤوليات (بما في ذلك تفويض السلطة) والتقييد بها • مستوى الموارد على المستوى القطري (النسبة المئوية من الميزانية الممولة فيما يتعلق بالمرجع) • مدى تشغيل آلية حل المشاكل/ النزاعات بين مختلف مستويات المرجع • مدى مشاركة المكاتب القطرية في صنع القرارات على مستوى عال فيما يتعلق بالمرجع 	<p>جيد (٤) تحديد الأدوار والمسؤوليات (بما في ذلك تفويض السلطة) بين المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بشكل واضح والتقييد بها؛ وتوافر الموارد الكافية لإنجاز العمل لدى ٨٠٪ من المكاتب القطرية على الأقل؛ وتوافر منصة جيدة التشغيل لحل المشاكل والنزاعات التي تنشأ بين المستويات؛ والمواءمة بين السياسات وتنفيذها على ثلاثة مستويات. وإشراك المكاتب القطرية في صنع القرارات على مستوى عالٍ بصورة استباقية.</p> <p>مُرَضٍ (٣) تحديد الأدوار والمسؤوليات تحديداً واضحاً والتقييد بها؛ وتوافر الموارد الكافية لإنجاز العمل لدى ٥٠٪ إلى ٨٠٪ من المكاتب القطرية؛ وتوافر منصة جيدة التشغيل لحل المشاكل والنزاعات التي تنشأ بين المستويات؛ وعدم وجود أي بيانات تدل على مشاركة المكاتب القطرية في صنع القرارات على مستوى عالٍ.</p> <p>قيد التطوير (٢) تحديد الأدوار والمسؤوليات تحديداً واضحاً ولكن لا يزال التطبيق قيد التطور. وتوافر منصة لمناقشة الأدوار والمسؤوليات ولكن مع غياب التفاعل المنتظم؛ وعدم مشاركة معظم المكاتب القطرية في صنع القرارات على مستوى عالٍ.</p> <p>ناشئ (١) عدم تحديد الأدوار والمسؤوليات تحديداً واضحاً. وانعدام التفاعل المنتظم بين المستويات الثلاثة. وعدم مشاركة المكاتب القطرية في صنع القرارات.</p>

البُعد ٢: المساءلة		
السمة ^١	المعايير	مقياس التقييم
المراقبة الداخلية والمساءلة عن الموارد	<ul style="list-style-type: none"> نتيجة التقييم المستمدة من التقييم الحالي لإطار المراقبة الداخلية 	<p>قوي: نتيجة تقييم إطار الرقابة الداخلية هي ٤.</p> <p>مرض: نتيجة تقييم إطار المراقبة الداخلية هي ٣.</p> <p>قيد التطوير: نتيجة تقييم إطار المراقبة الداخلية هي ٢.</p> <p>ناشئ: نتيجة تقييم إطار المراقبة الداخلية هي ١.</p>
المساءلة عن النتائج والتحسين المستمر	<ul style="list-style-type: none"> مدى تحفيز المديرين على اتخاذ إجراءات عملية وقرارات في إطار هذا المخرج بواسطة استنتاجات تقييمات الأداء وعمليات الاستعراض ومراجعات الحسابات مدى قيام المديرين باتخاذ إجراءات تصحيحية لمعالجة مستويات تدني الأداء، وبدمج العبر المستخلصة في تفقيح الاستراتيجيات ووضع الخطط وإجراءات التنفيذ 	<p>قوي (٤) ثمة بيانات قوية تثبت أن الإجراءات العملية والقرارات وإدارة مستويات الأداء بالمجالات التي تدرج ضمن نطاق هذا المخرج مدفوعة بنتائج رصد الأداء بما يتماشى مع تقييم البُعد المتعلق بالنتائج (البُعد ٦) (متحقق من صحتها بواسطة مكتب خدمات المراقبة الداخلية)؛ وعولجت/ نفذت جميع التوصيات الواردة في المراجعات الأخيرة للحسابات (حسب الاقتضاء).</p> <p>مرض (٣) ثمة بيانات ملموسة بوضوح تثبت أن الإجراءات العملية والقرارات وإدارة مستويات الأداء بالمجالات التي تدرج ضمن نطاق هذا المخرج مدفوعة بنتائج رصد الأداء بما يتماشى مع تقييم البُعد المتعلق بالنتائج (البُعد ٦)؛ وعولجت/ نفذت نسبة ٧٠٪ على الأقل من التوصيات الواردة في المراجعات الأخيرة للحسابات (حسب الاقتضاء).</p> <p>قيد التطوير (٢) بُحِثت النتائج المستمدة من البُعد المتعلق بنتائج بطاقة التسجيل، ولكنها لا تشكل الأنشطة والسياسات المستقبلية، ولا تحفز دوماً على اتخاذ إجراءات عملية وقرارات بالمجالات التي تدرج ضمن نطاق هذا المخرج. وعولجت نسبة أقل من ٧٠٪ من التوصيات الواردة في المراجعات الأخيرة للحسابات (حسب الاقتضاء).</p> <p>ناشئ (١) لا يُبلَّغ عن البُعد المتعلق بالنتائج، ولا يؤثر أي واحد من الاستنتاجات على السياسات والإجراءات العملية والقرارات. وعولجت نسبة أقل من ٥٠٪ من التوصيات الواردة في المراجعات الأخيرة للحسابات.</p>

١ تتوافق هذه مع العناصر الوظيفية لإطار مساءلة المنظمة (٢٠١٥).

البُعد ٣: فعالية تقديم الخدمات: تقديم الخدمات للعملاء

السمة	المعايير	مقياس التقييم
مدى تلبية الاحتياجات تلبية احتياجات العملاء (الشركاء) في الوقت المناسب	<ul style="list-style-type: none"> فهم احتياجات الزبون: جمع تعليقات بطريقة منهجية لفهم احتياجات الزبون والمتطلبات التنظيمية مدى تلبية الاحتياجات: تقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة تلبية احتياجات المؤسسة ومجموعات العملاء التوقيت: الاستمرار في تقديم الخدمات ضمن إطار جداول زمنية متفق عليها، وإعادة التفاوض عليها بمرونة في ظل تغير الأولويات والاحتياجات 	<p>قوي (٤) يتجاوز التوقعات في عملية تقديم الخدمات بطريقة متجاوبة للغاية ومناسبة التوقيت في جميع المجالات الرئيسية ذات الصلة بالمرجات التي تلبية احتياجات المنظمة على مختلف المستويات، بما يُستدل به من التعليقات والملاحظات التي يدلي بها العميل منهجياً. وتحقيق فهم ممتاز لاحتياجات الزبون والاستفادة من هذا الفهم في تحقيق التوازن بين احتياجات مختلف أجهزة المنظمة.</p> <p>مرض (٣) يلبي التوقعات في عملية تقديم الخدمات بطريقة متجاوبة ومناسبة التوقيت في معظم المجالات الرئيسية على نحو ما يُستدل به من تعليقات وملاحظات الزبون. ويحقق توازناً معقولاً بين معدل تلبية احتياجات العملاء المباشرين والحاجات التنظيمية الأوسع نطاقاً.</p> <p>قيد التطوير (٢) ثمة تحسن في معدل تلبية احتياجات الزبون بالوقت المناسب، بالتلازم مع تحقيق نجاحات في مجال رئيسي واحد على الأقل وتواصل إحراز تقدم في العمل في مجالات أخرى. ويركز تقديم الخدمات أساساً على احتياجات العميل المباشرة الأكثر إلحاحاً، مع البدء في وضع منظور أوسع نطاقاً على المستويات الثلاثة.</p> <p>ناشئ (١) جمع بيانات لتكوين فهم أفضل عن احتياجات الزبون ووضع نهج تحسن معدل تلبية احتياجاته في الوقت المناسب، ولكن لا يزال هذا العمل قيد التنفيذ حالياً.</p>
التركيز على الحلول إيجاد حلول لتلبية احتياجات العملاء ضمن نطاق الإطار التنظيمي القائم حالياً	<ul style="list-style-type: none"> التركيز على إيجاد حلول مبتكرة: إيجاد حلول مرنة واختبارها وتطبيقها لتلبية احتياجات العملاء ضمن نطاق الأطر التنظيمية ذات الصلة وبما يتماشى مع الأولويات التنظيمية الابتكار: السعي إلى إيجاد حلول مبتكرة لتحقيق الحصائل المرجوة والتعلم من الممارسات الفضلى المتبعة بمواضع أخرى 	<p>قوي (٤) إيجاد حلول فعالة وتطبيقها بجميع المجالات المتفق عليها، بحيث تلبية احتياجات العملاء بطريقة مرنة. والاستفادة بطريقة ممتازة من النهج المبتكرة والتعلم من الممارسات الفضلى المتبعة في مواضع أخرى.</p> <p>مرض (٣) إيجاد حلول فعالة في العديد من المجالات الرئيسية ومواصلة تطبيقها في معظم المجالات المتفق عليها. وتقضي إمكانية إيجاد حلول مبتكرة بقصد التعلم من الممارسات الفضلى المتبعة في مواضع أخرى.</p> <p>قيد التطوير (٢) عملية إيجاد الحلول الفعالة جارية ويتم تطبيقها في مجال واحد على الأقل.</p> <p>ناشئ (١) العمل جارٍ على تطبيق نهج يركز على الحلول، مع لزوم إجراء المزيد من العمل في مجالات تخطيط الحلول/ تصميمها/ اختبارها قبل أن يتسنى تطبيقها</p>

البُعد ٣: فعالية تقديم الخدمات: تقديم الخدمات للعملاء

المعايير	مقياس التقييم	السمة
<ul style="list-style-type: none"> الحصول على الدعم من مستوى عال: وجود استراتيجيات فعالة بشأن التشاور مع الإدارة العليا لضمان استحصال الموافقات نهج تشاوري: اتباع نهج تشاوري فعال عند وضع السياسات والنظم فهم وجهات النظر المطروحة على نطاق المنظمة ككل: فهم جيد لاحتياجات المنظمة ووجهات نظرها على نطاق أوسع وعلى مختلف المستويات 	<p>قوي (٤) يلبي التوقعات من العملية التشاركية والتشاركية. وثبتت استقصاءات آراء العملاء مشاركتهم في وضع السياسات وإيجاد حلول مبتكرة ورصد تطبيقها. وثمة أدلة على وجود مجموعة عمل فاعلة للمُضي قدماً في الاضطلاع بأنشطة في مجالات تتدرج ضمن نطاق المخرج. ويُواظب على إجراء عمليات التتبع وإشراك العملاء في عملية وضع السياسات وإدخال التحسينات عليها على نحو يشعروهم بالرضا. [لا يمكن الحصول هنا إلا على النتيجة ٤ بموجب مقياس التقييم في الحالات التي توجد فيها بيانات قوية مستمدة من المسوح المتعلقة بالعملاء]</p> <p>مرضٍ (٣) يلبي التوقعات من العملية التشاركية والتشاركية. وثبتت استقصاءات آراء العملاء مشاركتهم في وضع السياسات وإيجاد حلول مبتكرة ورصد تطبيقها. وثمة آليات مطبقة لتتبع معدلات إشراك العملاء ومدى شعورهم بالرضا.</p> <p>قيد التطوير (٢) النهج المتبع يتسم فعلاً بطابع أكثر تشاورية وهناك إجراءات مطبقة لالتماس تعليقات العملاء ودمج وجهات نظرهم. غير أن تتبع مستوى إشراك العملاء ومدى شعورهم بالرضا لا يجري بشكل منهجي.</p> <p>ناشئ (١) نهج قائم على المنظور الداخلي بشكل أساسي حالياً، رغم بدء النظر في اتباع/ تصميم نهج يتسم بطابع أكثر تشاورية.</p>	<p>نهج تشاوري ومتسق</p> <p>دمج وجهات نظر جميع مستويات المنظمة</p> <p>الثلاثة في عملية وضع السياسات/ إجراءات تسيير الأعمال</p>

البُعد ٤: فعالية دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان

السمة	المعايير	مقياس التقييم
تهيئة بيئة تمكينية تساعد على تحقيق تعميم مراعاة المنظور المنشود	<p>جمع البيانات وتحليلها: دعم المنظمة في جهودها الرامية إلى جمع البيانات المصنفة وتحليلها والإبلاغ عنها</p> <p>تحليل البيانات: تحليل البيانات المؤسسية كماً ونوعاً لتحديد العقبات التي تعترض سبيل تنفيذ تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان</p> <p>تحديد نقاط الدخول لغرض تعزيز النهج القائمة على حقوق الإنسان وتلبية المتطلبات المتعلقة بالمنظور الجنساني في المنظمة، بما يشمل دعم المساواة بين الجنسين فيها</p>	<p>قوي (٤)</p> <ul style="list-style-type: none"> تصنف بيانات الوظائف التمكينية في كل الحالات بحسب الجنس والفئة العمرية والموقع والأبعاد الأخرى ذات الصلة (مثل البيانات القطرية المعدة بدعم من المنظمة؛ وهيكل الموظفين والاستشارات؛ وتكوين الوفود؛ والبيانات المقدمة من الموردين الخارجيين؛ والنشرات الصادرة في المطبوعات؛ واللجان الاستشارية) تشير صراحة السياسات والعمليات التشغيلية المطبقة باستمرار إلى تحقيق التوافق مع النهج المتبع بشأن "عدم إهمال أي أحد" القائم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، وتروج لتحقيقه. توجد بيانات تثبت اتخاذ إجراءات استباقية في مجالي القيادة والإدارة دعماً لاتباع نهج قائمة على حقوق الإنسان وتلبية المتطلبات المتعلقة بالمنظور الجنساني في جميع أعمال المنظمة، بما فيها تلك المتعلقة بدعم المساواة بين الجنسين فيها. <p>مرض (٣)</p> <ul style="list-style-type: none"> تصنف البيانات التمكينية (حسب الاقتضاء) بحسب الجنس والفئة العمرية والموقع والأبعاد الأخرى ذات الصلة (مثل البيانات القطرية المعدة بدعم من المنظمة؛ وهيكل الموظفين والاستشارات؛ وتكوين الوفود؛ والبيانات المقدمة من الموردين الخارجيين؛ والنشرات الصادرة في المطبوعات؛ واللجان الاستشارية). تشير السياسات والعمليات التشغيلية على أقل تقدير إلى النهج المتبع بشأن "عدم إهمال أي أحد" القائم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان؛ وتقضي الإجراءات المتخذة في مجالي القيادة والإدارة إلى اتباع نهج قائمة على حقوق الإنسان وتلبية المتطلبات المتعلقة بالمنظور الجنساني وتتبع تحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة. <p>قيد التطوير (٢)</p> <ul style="list-style-type: none"> تصنف بعض البيانات (حسب الاقتضاء) بحسب الجنس والفئة العمرية والموقع والأبعاد الأخرى ذات الصلة (مثل البيانات القطرية المعدة بدعم من المنظمة؛ وهيكل الموظفين والاستشارات؛ وتكوين الوفود؛ والبيانات المقدمة من الموردين الخارجيين؛ والنشرات الصادرة في المطبوعات؛ واللجان الاستشارية). ولا ترد بعد في السياسات والمبادئ التوجيهية العملية إشارة متسقة إلى النهج المتبع بشأن "عدم إهمال أي أحد" القائم على تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان. <p>ناشئ (١)</p> <ul style="list-style-type: none"> لا تُدرج بشكل متسق على الدوام النهج القائمة على حقوق الإنسان وتلبية المتطلبات المتعلقة بالمنظور الجنساني، بما فيها تلك المتعلقة بدعم تحقيق المساواة بين الجنسين في إجراءات التشغيل المعيارية والخطط المتبعة في الوحدات التمكينية التي تسهم في تحقيق هذا المخرج.

البُعد ٤: فعالية دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
إدارة عملية بناء القدرات وتخصيص الموارد	<p>بناء القدرات: وضع خطط بشأن بناء القدرات^١ اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، وتنفيذ هذه الخطط والإبلاغ عنها</p> <p>تخصيص الموارد: تخصص الموارد في خطط العمل^٢ لصون عملية بناء القدرات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان كما ينبغي</p> <p>إذكاء الوعي: يُحرص على إذكاء الوعي بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في أنشطة تحقيق المخرج، وعلى الدعوة إلى تعميم مراعاته</p>	<p>قوي (٤)</p> <ul style="list-style-type: none"> تم تنفيذ نشاطين على الأقل في مجال بناء قدرات الموظفين اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، أو لتعزيز قدراتهم في هذا المجال. تشكّل نسبة الموارد المخصصة لفريق تحقيق المخرجات لصون عملية بناء القدرات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان كما ينبغي، أقل من ٥٪ من إجمالي تمويل المخرج.
		<p>مرضٍ (٣)</p> <ul style="list-style-type: none"> تم تنفيذ نشاطين على الأقل في مجال بناء قدرات الموظفين اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، أو لتعزيز قدراتهم في هذا المجال. تشكّل نسبة الموارد المخصصة لفريق تحقيق المخرجات لصون عملية بناء القدرات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان كما ينبغي، أقل من ٥٪ من إجمالي تمويل المخرج.
		<p>قيد التطوير (٢)</p> <ul style="list-style-type: none"> تم تنفيذ نشاط واحد على الأقل بشأن بناء قدرات الموظفين اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، أو لتعزيز قدراتهم في هذا المجال.. تشكّل نسبة الموارد المخصصة لفريق تحقيق المخرجات لصون عملية بناء القدرات اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان كما ينبغي، أقل من ٥٪ من إجمالي تمويل المخرج.
		<p>ناشئ (١)</p> <ul style="list-style-type: none"> يُرمع الاضطلاع بتنفيذ أنشطة في مجال بناء قدرات الموظفين اللازمة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان أو لتعزيز قدراتهم في هذا المجال، أو يجري تنفيذ هذه الأنشطة جزئياً.

١ يمكن أن تتخذ عملية بناء القدرات أشكالاً متعددة، ومنها المساعدة التقنية أو أنشطة التعاون أو التدريب (مثل التدريب على تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان؛ وعلى رصد أوجه الإجحاف في مجال الصحة وتصنيف البيانات؛ وعلى كيفية إجراء تحليل جنساني؛ وعلى كيفية إجراء تقييم للعقبات التي تعترض سبيل الخدمات الصحية؛ وعلى كيفية إجراء استعراض للبرنامج الصحي بواسطة برمجيات InoV8؛ ودورة "أعرف نوع الجنس" المقدمة في الأمم المتحدة؛ والتدريب على أهداف التنمية المستدامة والنهج المتبع بشأن عدم إهمال أي أحد، وما إلى ذلك).

٢ إمّا في خطط العمل بشأن الأنشطة أو بشأن المرتبات والتي يمكن أن تخصص موظفين متقنين للعمل أو وقت هؤلاء الموظفين لدعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في مراكز الميزانية والبرامج والشعب والوحدات والمكاتب وما إلى ذلك.

البُعد ٤: فعالية دمج المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان

السمة	المعايير	مقياس التقييم
المساءلة والتغيير التنظيمي	<p>التغيير في المؤسسات: تشكل عملية تعزيز التغيير التنظيمي وإضفاء الطابع المؤسسي عليه تعميماً لمراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان جزءاً من ثقافة المنظمة</p> <p>التغيير التنظيمي: ينبغي أن تشمل الإجراءات المعززة للتغيير التنظيمي تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان</p> <p>المساءلة: ينبغي أن تتسم المساءلة عن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان بطابع الوضوح وأن يتولى المديرين إنفاذها،^١ بما فيها خطط عمل مراكز الميزانية والأغراض التي يضعها المديرين في نظام إدارة الأداء وتطويره.</p>	<p>قوي (٤)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع خطة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان لمراكز الميزانية التي تسهم في تحقيق هذا المخرج، ورصد هذه الخطة. • إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في أحد أغراض الإدارة العليا المحددة في نظام إدارة الأداء وتطويره (بدءً برتبة ف-٥). • إعداد وثائق الأجهزة الرئاسية التي تتناول موضوع المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، وإصدار تلك الوثائق. <p>مرضٍ (٣)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع خطة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان لمراكز الميزانية التي تسهم في هذا المخرج، ورصد هذه الخطة. • إدراج تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان في أحد أغراض الإدارة العليا المحددة في نظام إدارة الأداء وتطويره (بدءً برتبة ف-٥). <p>قيد التطوير (٢)</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع خطة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان لمراكز الميزانية التي تسهم في هذا المخرج، ورصد هذه الخطة. <p>ناشئ (١)</p> <ul style="list-style-type: none"> • استهلكت مناقشات حول وضع خطة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان لمراكز الميزانية التي تسهم في تحقيق هذا المخرج.

١ بمن في ذلك المديرين والمستشارين الإقليميين والمنسوقين وممثلو المنظمة وما إلى ذلك.

البُعد ٥: تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
الفعالية	المخرجات سائرة على الطريق الصحيح صوب تحقيق الحصائل المرجوة	قوي (٤) جميع مؤشرات الأداء الرئيسية (الواردة في البُعد المتعلق بالنتائج) سائرة على الطريق الصحيح أو تحققت بالكامل. مرض (٣) ٧٠٪ على الأقل من مؤشرات الأداء الرئيسية (الواردة في البُعد المتعلق بالنتائج) سائرة على الطريق الصحيح أو تحققت بالكامل. قيد التطوير (٢) ٥٠٪ على الأقل من مؤشرات الأداء الرئيسية (الواردة في البُعد المتعلق بالنتائج) سائرة على الطريق الصحيح أو تحققت بالكامل. ناشئ (١) أقل من ٥٠٪ من مؤشرات الأداء الرئيسية (الواردة في البُعد المتعلق بالنتائج) سائرة على الطريق الصحيح أو تحققت بالكامل.
الأخلاقيات	بناء القدرات اللازمة لإنهاء الوعي: هل حدّدت وفهمت بوضوح المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة المتعلقة بالمخرج؟ ومن أمثلتها ما يلي: (أ) مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني الصادرة عن المنظمة ^١	قوي (٤) فهمت المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة بالكامل ودُمجت في تصاميم السياسات/ الإجراءات وفي تطبيقها بطريقة تفضي إلى تحقيق امتثال تام لها من دون استثناء. مرض (٣) رُوِعت المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة في تصميم البرامج المعنية بالمخرج وتنفيذها، وتحققت مستويات امتثال عالية. وغولجت جميع الحالات الاستثنائية البسيطة نسبياً. قيد التطوير (٢) تتواصل مراعاة المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة، ولكنها لم تطبق بعد بطريقة متسقة في سياق اتخاذ القرارات وإجراءات التنفيذ. ناشئ (١) المعايير والمبادئ الأخلاقية ذات الصلة غير مرعية بعدُ بالكامل في تصاميم السياسات/ الإجراءات المتعلقة بالمخرج وسُبل تنفيذها، و/ أو يوجد فجوات واسعة تتخلل جوانب الكفاءات المتعلقة بالأخلاقيات و/ أو هناك معدلات امتثال تعرض سمعة المؤسسة لخطر كبير.

١ فيما يلي المبادئ الأخلاقية المحددة في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني الصادرة عن المنظمة (٢٠١٧): النزاهة؛ المساءلة؛ الاستقلالية الإنصاف؛ احترام كرامة جميع الأشخاص وأهمية إسهاماتهم والمساواة فيما بينهم وتنوع أصولهم وخصوصياتهم؛ الالتزام المهني. وترد أيضاً في المدونة إرشادات محددة بشأن كيفية تطبيق هذه المبادئ عملياً علىفرادى الموظفين والمديرين وعلى المستوى التنظيمي. وتشمل مثلاً الالتزامات المقطوعة على المستوى التنظيمي مجالات من قبيل ما يلي: ضمان إقامة مكان عمل يسوده العدل والاحترام ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين وحماية الأطفال وإعمال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وتحقيق الإنصاف وإعمال حقوق الإنسان واقتناء المشتريات بطريقة منصفة وشفافة وما إلى ذلك. أما على المستوى الفردي، فإن المدونة تشمل مجالات من مثل مراعاة القوانين الوطنية وتجنب حالات تضارب المصالح وممارسات العنف في مكان العمل وما إلى ذلك. ومن المجالات الأخرى التي تتناولها المدونة العلاقات التي تربط الجهات الفاعلة غير الدول والاستفادة من المعلومات والإبلاغ عن الإساءات (الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام) وما إلى ذلك.

البُعد ٥: تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
	(ب) المعايير الأخلاقية المحددة والمطبقة (عند الاقتضاء) على مجالات هذا المخرج ^١ رصد معدلات الامتثال للمعايير الأخلاقية - هل مُجِت المعايير الأخلاقية الصادرة عن المنظمة والمتفق عليها دمجاً كاملاً، وهل يجري تطبيقها؟	
الإنصاف ^٢	تتطوي عملية تخصيص الموارد على تطبيق معايير تكفل توزيع الفوائد المتوقع جنيهاً توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً منها ينبغي بالحالات التي لا تستفيد فيها من الفوائد أكثر فئات السكان ضعفاً إجراء تحليل ووضع خطة لتحديد ماهية القرارات التي يلزم اتخاذها بشأن الموارد أو الإدارة، لمعالجة هذا الوضع.	قوي (٤) • توجد معايير صريحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير) لغرض تعزيز تخصيص الموارد اللازمة للمخرج بقصد توزيع الفوائد المجنية توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً منها. • تشتمل التقارير المعدة عن إنجاز المخرجات على تحليل لكيفية تخصيص الموارد بطريقة توزع فيها الفوائد المجنية منها على أكثر فئات السكان ضعفاً توزيعاً منصفاً. • بناء القدرات أو تعزيزها فيما يتعلق بتخصيص الموارد الموجهة صوب تحقيق الإنصاف وإعداد تقارير عنها.

١ تطبق على فرادى مجالات عمل المنظمة معايير وإرشادات أخلاقية محددة من قبيل "التوصيات الصادرة عن المنظمة والمتعلقة بالجوانب الأخلاقية وشؤون السلامة بشأن إيجاد حالات العنف الجنسي أثناء الطوارئ وتوثيق تلك الحالات ورصدها"؛ "والمبادئ التوجيهية الأخلاقية الدولية لأداب مهنة الأبحاث الأحيائية الطبية التي تُجرى على الإنسان"؛ "والمبادئ التوجيهية الأخلاقية الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والموجهة إلى المعنيين بالتقييم وما إلى ذلك. ورغم أنه من المتعذر ههنا تقديم قائمة شاملة بالمعايير والإرشادات الأخلاقية، فإن من المتوقع من رؤساء الشبكات المعنية بالمخرجات أن يتمكنوا من تحديد معايير أخلاقية محددة معتمدة رسمياً من المنظمة، وأن يستعينوا بها كمراجع في مجالات عملهم تحديداً.

٢ ينبغي تسجيل نقاط هذه السمة بالتزامن مع البُعد المتعلق بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان، وبما يتوافق مع هذا البُعد. ولابد مثلاً من تسجيل نقاط السمة التي تتناول القدرات والموارد الإدارية من هذا البُعد المتعلق بالمنظور الجنساني والإنصاف وحقوق الإنسان بما يتوافق مع المعيار الوارد في إطار تحقيق الإنصاف بشأن القيمة مقابل المال فيما يخص سمة "الاستراتيجيات والقدرات والمهارات".

البُعد ٥: تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
	تشتمل التقارير المعدة عن إنجاز المخرجات على تحليل لكيفية تخصيص الموارد بطريقة توزع فيها الفوائد المجنية منها على أكثر فئات السكان ضعفاً توزيعاً منصفاً	مرض (٣) توجد معايير صريحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير) لغرض تعزيز تخصيص الموارد اللازمة للمخرج بقصد توزيع الفوائد المجنية توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً منها. تشتمل التقارير المعدة عن إنجاز المخرجات على تحليل لكيفية تخصيص الموارد بطريقة توزع فيها الفوائد المجنية منها على أكثر فئات السكان ضعفاً توزيعاً منصفاً.
	يُستفاد من التقييمات لدعم جوانب التعلّم والابتكار فيما يتعلق بتخصيص الموارد الموجهة صوب تحقيق الإنصاف وإعداد تقارير عنها	قيد التطوير (٢) توجد معايير صريحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير) لغرض تعزيز تخصيص الموارد اللازمة للمخرج بقصد توزيع الفوائد المجنية توزيعاً منصفاً و/ أو استفادة أكثر فئات السكان ضعفاً منها. ناشئ (١) يجري تعزيز عملية تخصيص الموارد الموجهة صوب تحقيق الإنصاف وإعداد تقارير عنها، ولكن من دون تطبيق معايير واضحة (مثل الضوابط والقواعد والمعايير).
الكفاءة	اتخذت الإدارة قرارات استراتيجية لمعالجة مواطن ضعف النظام ^١ وتحقيق مكاسب في ميدان الكفاءة، حيثما أمكن الاستفادة من الموارد المالية والبشرية المتاحة بطريقة استراتيجية ومرنة لتحقيق النتائج إنجاز العمل بالوقت المناسب إجراءات الإدارة المالية والإدارية مستوفية للمعايير ذات الصلة ويجري تطبيقها	قوي (٤) توجد بيانات قوية تثبت أن القرارات الاستراتيجية المتخذة أفضت فعلاً إلى تحقيق مكاسب كبيرة في ميدان الكفاءة في العديد من المجالات. وتوجد خيارات موضوعة وموثقة ومقيمة بشأن إعداد المنتجات/ تقديم الخدمات، وثمة قرارات متخذة في إطار مراعاة تحقيق الحد الأمثل من إنجاز العمل المناسب التوقيت على الدوام، وتتواصل الاستفادة بالكامل من الموارد المالية والبشرية. وتُقاس المكاسب المحققة في ميدان الكفاءة وتعد تقارير عنها [لا بد من التحقق من صحة نتيجة القياس ٤ هنا] مرض (٣) أفضت القرارات الاستراتيجية المتخذة إلى تحقيق مكاسب كبيرة في ميدان الكفاءة بمجال واحد على الأقل. وتوجد خيارات موضوعة وموثقة ومقيمة بشأن إعداد المنتجات/ تقديم الخدمات، وثمة قرارات متخذة في إطار مراعاة تحقيق الحد الأمثل من إنجاز العمل بالوقت المناسب. وبالإمكان توضيح المكاسب المحققة في ميدان الكفاءة.

١ تشمل هذه إجراءات تشغيل معيارية وسياسات.

البُعد ٥: تحقيق القيمة مقابل المال		
السمة	المعايير	مقياس التقييم
		<p>قيد التطوير (٢) يتواصل استهداف المكاسب في ميدان الكفاءة ولكن تحقيقها هو عبارة عن "عمل جار على قدم وساق". وعادةً ما يُنجز العمل بالوقت المناسب بالتزام مع الاستفادة من تمديد مواعيد إنجازهِ لفترات معينة لا تُكبد فيها تكاليف. ولا يُستفاد بالكامل من الموارد على الدوام.</p> <p>ناشئ (١) لم تُستهدف بعدُ المكاسب في ميدان الكفاءة. ويلزم مراراً وتكراراً تمديد المواعيد النهائية لإنجاز العمل من دون تكبد تكاليف و/ أو لا يُستفاد بالكامل من الموارد.</p>
الاقتصاد	<p>النطاق الذي تُشترى ضمنه السلع والخدمات المقتناة بأفضل سعر على أساس الجودة اللازمة وفي إطار تطبيق سياسات الشراء وإجراءات التشغيل المعيارية الصادرة عن المنظمة</p> <p>التقيد بالمعايير المرجعية المطبقة دورياً في الأسواق وبغيرها من الممارسات يكفل اقتناء المنظمة للسلع والخدمات بأسعار تنافسية</p> <p>مدى وعي الموظفين المعنيين باتخاذ القرارات المتعلقة بالمشتريات والموارد البشرية بسياسات المنظمة وإجراءات التشغيل المعيارية الصادرة عنها بشأن المشتريات والموارد البشرية، وتقيد هؤلاء الموظفين بتلك السياسات والإجراءات</p>	<p>قوي (٤) اتخاذ تدابير إضافية، عقب تحقيق الكفاءة، للتقليل إلى أدنى حد من التكاليف المنكبدة والمواظبة على الرجوع إلى معايير السوق المرجعية، علماً بأن الرجوع إليها أمر متأصل وأن الإجراءات المتخذة تُطبق فعلاً بالكامل. ويفهم الموظفون، بمن فيهم الإدارة، سياسات الشراء وإجراءات التشغيل المعيارية هذه الصادرة عن المنظمة، ويتقيدون بها تماماً في جميع ما يتخذونه من قرارات تتعلق بالمشتريات والموارد البشرية [لا يمكن الحصول هنا على النتيجة ٤ بموجب مقياس التقييم إلا في حال كانت نتيجة قياس الكفاءة ٣ أو ٤؛</p> <p>مرض (٣) إجراء مقارنة واحدة على الأقل للمعايير المرجعية ومتابعة المتخذ من إجراءات لازمة على قدم وساق لاقتناء المشتريات بأفضل سعر على أساس الجودة اللازمة. ووضع ما يلزم من خيارات وتوثيقها للتوصل إلى خيارات مستنيرة. وفهم الموظفين المعنيين باتخاذ القرارات المتعلقة بالمشتريات والموارد البشرية لسياسات المنظمة وإجراءات التشغيل المعيارية الصادرة عنها بشأن المشتريات والموارد البشرية في إطار المخرج.</p> <p>قيد التطوير (٢) تكاليف المدخلات أعلى من المعايير المرجعية ذات الصلة في بعض المجالات، برغم إنجاز ما يلزم من عمل لفهم الأسباب الداعية إلى ذلك، ويتواصل النظر في اتخاذ إجراءات تُوجد أفضل الحلول. ويجري إنكاء وعي الموظفين المعنيين باتخاذ القرارات المتعلقة بالمشتريات والموارد البشرية بسياسات المنظمة وإجراءات التشغيل المعيارية الصادرة عنها بشأن المشتريات والموارد البشرية، ولكن فهمهم لجميع الإجراءات بالكامل مازال عملاً جارياً.</p> <p>ناشئ (١) تكاليف المدخلات أعلى مما هو متوقع في أحيان كثيرة و/ أو محدودة بسبب عدم إجراء أية تحليلات تبين الأسباب التي تقف وراء ذلك وتدرس المعايير المرجعية اللازم تطبيقها. ولا يفهم الموظفون المعنيون باتخاذ القرارات المتعلقة بالمشتريات والموارد البشرية سياسات المنظمة وإجراءات التشغيل المعيارية الصادرة عنها بشأن المشتريات والموارد البشرية فهما تماماً ولا يطبقونها بالكامل، ويجري العمل على قدم وساق لتدريبهم بالكامل على تطبيقها.</p>

البُعد ٦: تحقيق نتائج بطرائق تفضي إلى إحداث أثر

تقوم هذه المؤشرات مقام مؤشرات كميّة وأولية لقياس كيفية إسهام الوظائف التمكينية في تحقيق النتائج المحددة في الأولويات الإستراتيجية الأخرى. وقد استقيت مؤشرات الأداء هذه من الميزانية البرمجية ٢٠٢٠-٢٠٢١، وستُؤام مع مؤشرات الأداء الرئيسية التي يجري وضعها حالياً في إطار تفويض السلطة فيما يخص الإدارة والتنظيم.

رقم الحصيلة #	المؤشرات الأساسية المقترحة
١-٢-٤	من المقرر تحديد المؤشرات الأساسية
٢-٢-٤	النسبة المئوية للمخاطر الجسيمة المقترنة بخطط لتخفيف وطأتها
	النسبة المئوية للملاحظات المتعلقة بمراجعة الحسابات والمُجاب عليها بالوقت المناسب في إطار التركيز على معالجة القضايا المنهجية
	النسبة المئوية للتوصيات الواردة في التقييمات المؤسسية واللامركزية والمنفذة ضمن حدود الأطر الزمنية المتفق عليها
	[مؤشر بشأن استجابة الأمانة بفعالية وبالوقت المناسب لما يُطلق من مزاعم بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين]
٣-٢-٤	[مؤشر لقياس التقدم المحرز في تحقيق الحصائل الناجحة والمستمدة من أنشطة الدعوة التي توجهها المنظمة إلى الدول الأعضاء لتعبئة الأموال اللازمة بمبالغ إضافية ومرنة وتزيد إمكانية التنبؤ بها بخلاف الاشتراكات المقدرة]
	إبراز صورة المانحين والشركاء فيما يخص المساهمات المقدمة منهم لدعم عمل المنظمة من خلال قنوات تواصل مبتكرة وفعالة
٤-٢-٤	نسبة الحصائل ذات الأولوية المحققة على المستوى القطري بتمويل لا تقل نسبته عن ٧٥٪ بحلول نهاية الربع الأول من الثانية
	النسبة المئوية للخبرة التقنية اللازمة على المستوى القطري والمتفق عليها في خطط الدعم القطرية المرصودة للاحتياجات في الميزانية والممولة منها
	النسبة المئوية للسلع العالمية ذات الأولوية والمقترنة بخطط مبنية بالتفصيل، بما فيها الاحتياجات من الموارد
١-٣-٤	إيداء رأي غير متحفظ بشأن مراجعة الحسابات يفيد بأن البيانات المالية معروضة وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (نعم/ لا)
	إصدار بيان سنوي بشأن الرقابة الداخلية يتناول فعالية الضوابط الداخلية ويحدد أية مخاطر كبيرة محيقة بها (نعم/ لا)
	[مؤشر بشأن التحسينات المدخلة على جودة التقارير المعدة عن التعاون المالي المباشر وتقديمها بالوقت المناسب، حيث شكلت التقارير المتأخرة نسبة أقل من ٣٪ من مجموع عدد التقارير الصادرة في الثانية السابقة]
	مدى امتثال حسابات السلف العالمية لمتطلبات تسويات السلف وحصولها على تصنيف من الرتبة "ألف"

المؤشرات الأساسية المقترحة	رقم الحصيلة #
زيادة عدد الموظفين الدوليين المتقنين بين المكاتب الرئيسية	٢-٣-٤
التحسينات المدخلة على النسبة الكلية للموظفين المهنيين الدوليين من الذكور / الإناث	
النسبة المئوية للموظفين المهنيين الدوليين الوافدين من بلدان غير ممثلة أو ناقصة التمثيل	
مدة عملية اختيار المرشحين في المتوسط اعتباراً من تاريخ نشر الإعلان عن الشواغر وحتى إصدار خطاب عرض الوظيفة على المرشح الفائز بها	
عدد خدمات تكنولوجيا المعلومات المُعاد تخصيصها لأغراض أخرى والمؤناة بوصفها خدمات عالمية مشتركة	٣-٣-٤
عدد المنصات والخدمات الجديدة المعتمدة دعماً لجوانب الابتكار	
[مؤشر بشأن وقت الإنتاجية الضائع بسبب الأحداث الأمنية]	
معلومات محدثة عن خطة المنظمة بشأن استمرارية تسيير الأعمال (نعم/ لا)	
معدل الامتثال للتدريب الإلزامي على الشؤون الأمنية	٤-٣-٤
معدل الامتثال للمعايير الأمنية الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن العمل	
[مؤشر بشأن التقدم المحرز في تطبيق نظم معنية بمراقبة جرد المخزونات وإدارة المستودعات بطرق سليمة]	
[مؤشر بشأن فعالية تزويد العمليات المضطلع بها في البلدان بالسلع اللازمة مقيسة بالوقت المستغرق انطلافاً من إعداد أمر شراء المنتج وحتى تسليمه إلى مستودعات البلد]	
[مؤشر بشأن شفافية عمليات الشراء ونزاهتها بحسب تقييمها على أساس عدد الشكاوى الرسمية الواردة عنها من البائعين بواسطة الآلية المحددة لهذا الغرض مقارنةً بالبيانات الأساسية المعمول بها في عام ٢٠١٩]	

ملاحظة: ترد المؤشرات قيد الإعداد والاختبار المسبق بين معقوفتين.

= = =