

Distr.: General
27 December 2021
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى لعام 2022

8 - 11 شباط/فبراير 2022

البند 7 من جدول الأعمال المؤقت*

التقدير المشترك لقابلية تقييم خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

موجز**

موجز

لقد تمثل الهدف الأساسي من التقدير المشترك لقابلية تقييم خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع في تحديد الحالة الراهنة لقابلية تقييم خطة العمل العالمية، بشكل منهجي وموضوعي قدر الإمكان، بُغية إجراء تقييم في عام 2023، وتعزيز التعلم المبكر في ما بين الوكالات الموقّعة للخطة، وبالتالي المساعدة في تحسين التنسيق والتعاون والإدارة الشاملة من أجل تحقيق النتائج. ومع وضع هذا الهدف الذي يركز على التعلم المبكر في الاعتبار، كان المتوخى من التقييم أن يكون تشخيصاً سريعاً للعناصر الاستراتيجية الأساسية (أي تلك الحاسمة لنجاح عمل الشراكة) والعناصر الفنية (أي تلك اللازمة لإجراء تقييم

E/ICEF/2022/1*

** سيُعمّم موجز تقرير التقييم في جميع اللغات الرسمية. ويمكن الاطلاع على التقرير بنسخته الكاملة الصادرة في اللغة *الموقع الشبكي لمكتب التقييم التابع لليونسيف (انظر المرفق).



مجدّ لخطة العمل العالمية). وتناول التشخيص إلى أي درجة تعد هذه العناصر قائمة. ونظر التقدير أيضاً في مدى نجاح مبدأ سدّ الفجوات باستخدام آليات التنسيق القائمة بدلاً من إنشاء آليات جديدة. بشكل عام، خلص التقييم إلى أن 12 عنصراً استراتيجياً واثنين من العناصر الفنية الستة كانت مُتخذة بالفعل، بيد أنها بحاجة إلى تحسين. ولم يُحسب أي عنصر من العناصر على أنه "يتخذ موضعه بشكل كامل ويحقق جدوى". ونتيجة لذلك، خلص التقييم إلى أن خطة العمل العالمية لم يكن لديها حتى الآن العناصر المطلوبة حتى يتسنى تقييمها بشكل هادف لمعرفة ما إذا كانت قد نجحت في تحقيق جهودها الطموحة.

أوصى التقدير بأن يعيد الشركاء النظر بشكل مشترك في الغرض من خطة العمل العالمية وأهدافها المشتركة بُغية توضيح الكيفية التي تهدف بها الخطة إلى العمل من خلالها وإضافة قيمة إلى ما هو قائم بالفعل. وبالاستناد إلى الاتفاقية التي أعيد النظر فيها، ينبغي للشركاء تطوير نظرية تغيير مناسبة وتعزيز إطار الرصد والتقييم القائم، بما في ذلك من خلال تطوير المؤشرات. كما أوصى التقييم بأن يُحدّد الشركاء الأنشطة المتفق عليها وأن يستعرضوا الموارد الإجمالية لأنشطة خطة العمل العالمية وكذلك القرارات المتعلقة بالأدوار والنطاق والأولويات. وركزت التوصيات الإضافية للتقييم على جعل خطة العمل العالمية أكثر خضوعاً للمساءلة، وتعزيز عمل الأفرقة العالمية للمُسرع ورسم خرائط الخطوات نحو تقييم 2023. ويتضمن القسم 7 عناصر قرار لينظر فيها المجلس التنفيذي.

أولا - مقدمة

1. يُعدّ الهدف 3 من أهداف التنمية المستدامة - ضمان تمتّع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار - عاملاً حاسماً في جهود إحراز تقدم بشأن تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030. ولما كانت الصحة جزءاً لا يتجزأ من رأس المال البشري وشرطاً مسبقاً للتنمية المستدامة ومحركاً ونتيجة لها، يرتبط الهدف 3 بما يقرب من 50 غاية متصلة بالصحة عبر الأهداف والتعهد بعدم تخلف أحد عن الركب. ويتمثل الهدف العام لخطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع في تعزيز التعاون في ما بين 12 منظمة عالمية تشارك في الاستجابات الصحية والإنمائية والإنسانية بُغية تسريع وتيرة التقدم المُحرز على الصعيد القطري بشأن غايات التنمية المستدامة المتصلة بالصحة. ويتمثل الهدف من خطة العمل العالمية في أن تكون ذات طابع استراتيجي في المقام الأول، وأن تتيح بعض التفاصيل العملية لتوجيه التنفيذ، مع السماح أيضاً بالمرونة من أجل التكيف على أساس الاستعراضات المنتظمة للتقدم المُحرز والتعلم من الخبرات المكتسبة.

2. تأتي البلدان في طليعة الجهود الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالصحة. وتؤدي الوكالات الاثنتا عشرة الموقّعة للخطة أيضاً أدواراً هامة في البنية الصحية العالمية، وتعمل معاً على توجيه ما يقرب من ثلث مجموع المساعدة الإنمائية من أجل الصحة. وتضطلع عدّة وكالات منها أيضاً بأدوار هامة في دعم البلدان من أجل زيادة الموارد المحلية للصحة وجذب استثمارات ومشاركة القطاعين العام والخاص. وتوفر الالتزامات التي تعهدت بها الوكالات المشاركة في خطة العمل العالمية فرصة فريدة للاستفادة بشكل أكثر فاعلية من المزايا النسبية والقدرات المشتركة للوكالات. ويُلقى الشكل الأول نظرة عامة مرئية على شراكة خطة العمل العالمية.

الشكل 1

لمحة عامة عن خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع



المصدر: مؤلفو تقرير التقدير المشترك لقابلية التقييم، استناداً إلى وثائق خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع.

الاختصارات: Gavi = تحالف غافي للقاحات؛ GFF = مرفق التمويل العالمي للنساء والأطفال والمراهقين؛ الصندوق العالمي = الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا؛ UNAIDS = برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري / متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ UNDP = برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ UNFPA = صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ UNICEF = منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)؛ Unitaid = المرفق الدولي لشراء الأدوية؛ UN-Women = هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ WFP = برنامج الغذاء العالمي؛ WHO = منظمة الصحة العالمية.

3. لا تزال خطة العمل العالمية في مرحلتها الأولى من التنفيذ، والتي تتضمن نهج "التعلم بالممارسة". ويجري تنظيمها حول أربعة مواضيع رئيسية هي: المشاركة، والتسريع، والمواءمة، والمساءلة. وترسي المواضيع الأربعة الأساس لتحقيق الأثر المستدام وإظهار التقدم المُحرز.

4. يتمثل الهدف من خطة العمل العالمية في تعزيز وتحسين التعاون مع البلدان وفي ما بين الوكالات الاثنتي عشرة الموقَّعة للخطة من خلال الاستفادة من قوتها الجماعية، والاستفادة من الآليات القائمة، بما في ذلك المنابر القُطرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة والعملية القائمة لإصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائي. وبالنظر إلى أهدافها الطموحة والخطوط العريضة لعضويتها واتساع نطاقها، من المعقول أن نتوقع أن تحقق شراكة خطة العمل العالمية تغييراً هاماً، في ظل الظروف المناسبة.

5. في ظل هذه الخلفية، كانت جائزة كوفيد-19 لعام 2019 بمثابة نداء من أجل تعزيز الشراكات على نطاق أوسع، حيث تنتظر الوكالات الموقَّعة لخطة العمل العالمية في الكيفية التي يمكنها من

خلالها أن تضيف قيمة على مختلف المستويات في نطاق الاستجابة. كما تنظر شراكة خطة العمل العالمية في الكيفية التي يمكن بها أن تضيف قيمة إلى البرنامج الطويل الأجل من أجل تعزيز النظم الصحية في أعقاب الجائحة والتعلم من الخبرات المكتسبة بشأن ما هو مطلوب لإقامة شراكات فعالة في مجال الصحة.

6. صدر تكليف بإجراء التقدير المشترك لقابلية تقييم خطة العمل العالمية وإدارته من قبل فرقة توجيهية مؤلفة من 12 عضواً تضم ممثلين عن مكاتب التقييم المستقلة لجميع الوكالات الاثنتي عشرة الموقعة لخطة العمل العالمية.¹ كانت اليونيسف عضواً نشطاً في الفرقة التوجيهية.

7. كان قرار التكليف بإجراء التقييم إقراراً بحقيقة أن الشراكة المعقدة لأصحاب المصلحة المتعددين، مثل تلك التي جمعت معاً لتنفيذ خطة العمل العالمية، تنطوي على مخاطر جوهرية كبيرة، وأنه من الضروري نتيجة لذلك تحديدها في وقت مبكر لتحديد أي فجوات هامة في الشروط المسبقة اللازمة لتحقيق النجاح. كما جرى الاعتراف بأن هذا النوع من التقييم المبكر من شأنه أن يساعد في تحسين فرص تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالصحة بحلول عام 2030، مع توفير مؤشرات حول الأطر والقياسات التي يتعين أن تكون قائمة لإبراز التقدم المحرز والتعلم من الخبرات المكتسبة طوال هذه المسيرة.

8. تمثل الهدف الأساسي من التقييم في تحديد الحالة القائمة لقابلية تقييم خطة العمل العالمية، بشكل منهجي وموضوعي قدر الإمكان، وتعزيز التعلم المبكر بين الوكالات الموقعة للخطة، وبالتالي المساعدة في تحسين التنسيق والتعاون والإدارة الشاملة من أجل تحقيق النتائج. ومن خلال تحديد طرق ملموسة لتحسين قابلية تقييم خطة العمل العالمية، تمثل الهدف النهائي للتمرين - بروح نهج "التعلم بالممارسة" الذي يتبناه صراحة شركاء خطة العمل العالمية - في مساعدة الوكالات الموقعة على الخطة من أجل تعظيم احتمالية نجاح الشراكة في دعم البلدان بُغية تحقيق الأهداف الطموحة لغايات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالصحة.

9. مع وضع هذا الهدف الذي يركز على التعلم المبكر في الاعتبار، كان المتوخى من التقييم هو أن يكون تشخيصاً سريعاً للتأكد من العناصر الاستراتيجية والفنية التي كانت أو لم تكن قائمة والتي كانت ضرورية للسماح للشركاء بتحديد ما كان أو لم يكن من الممكن تحقيقه وسببه، وذلك من خلال جهود الرصد والتقييم المستقبلية. ونظر التقدير أيضاً في مدى نجاح مبدأ سدّ الفجوات باستخدام آليات التنسيق القائمة بدلاً من إنشاء آليات جديدة.

ثانياً - نهج التقييم: النطاق والمنهجية

10. ركّز التقدير المشترك لقابلية التقييم على ثلاثة أسئلة رئيسية تتعلق بقبالية التقييم، وهي:

¹ الوكالات الاثنتا عشرة الموقعة للخطة هي: غافي، تحالف غافي للقاحات؛ ومرفق التمويل العالمي للنساء والأطفال والمراهقين؛ والصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا؛ والمرفق الدولي لشراء الأدوية؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس العوز المناعي البشري/متلازمة نقص المناعة المكتسب (الإيدز)؛ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وصندوق الأمم المتحدة للسكان؛ وصندوق الأمم المتحدة للطفولة؛ وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ومجموعة البنك الدولي؛ وبرنامج الأغذية العالمي؛ ومنظمة الصحة العالمية.

أ. إلى أي مدى تتوفر لدى شراكة خطة العمل العالمية العناصر الاستراتيجية اللازمة لإدارة النتائج بفاعلية في السنوات المقبلة وزيادة احتمال نجاح الشراكة في تحقيق الأهداف المشتركة لأعضائها؟

ب. إلى أي مدى توجد لدى شراكة خطة العمل العالمية العناصر الفنية اللازمة لإبراز هذه النتائج بمصداقية في التقييمات المقبلة؟

ج. ما هي العناصر الاستراتيجية والفنية المحددة التي تُعدّ (1) مُتَّخَذَة وراسخة من أجل مساعدة الشراكة في تحقيق أقصى قدر من النجاح؛ (2) مُتَّخَذَة وتحتاج إلى تعزيز (وكيفية تحقيق ذلك)؛ و(3) غير مُتَّخَذَة (وبذلك ينبغي وضعها) من أجل توجيه الشراكة نحو المسار الصحيح في هذه المرحلة المبكرة؟

11. حُدِّدَت العناصر الاستراتيجية التي تناولها هذا التقييم على نطاق واسع باعتبارها العناصر الحاسمة في أداء الشراكة ذاتها. وترد تفاصيل هذه العناصر في الجدول 1.

الجدول 1

العناصر الاستراتيجية

1SE	الفهم المشترك لخطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع بوصفها شراكة
2SE	وضوح النموذج التشغيلي وكفايته
3SE	تعزيز التعاون بين المؤسسات من خلال القيادة
4SE	منصات وإجراءات اتخاذ القرارات
5SE	موارد تنفيذ خطة العمل العالمية
6SE	المشاركة القطرية في خطة العمل العالمية
7SE	التغييرات في عمل الوكالات بسبب خطة العمل العالمية
8SE	عمليات خطة العمل العالمية وبنيتها
9SE	رسم خرائط قدرات الوكالات (تقسيم العمل والأدوار والمسؤوليات وأوجه المساءلة)
10SE	التوافق المؤسسي
11SE	عناصر دعم التواصل الفعال
12SE	حوافز السلوكيات التعاونية

الاختصارات: عنصر استراتيجي = SE.

12. عُدَّت العناصر الفنية بأنها ما ينبغي أن يكون مُتَّخَذاً من أجل إجراء تقييم مجدٍ لخطة العمل العالمية. وترد هذه العناصر في الجدول 2.

الجدول 2

العناصر الفنية

1TE	نظرية التغيير
2TE	الترتيبات والمؤشرات والمراحل الرئيسية المشتركة الخاصة بالرصد
3TE	نظم البيانات والمعلومات المشتركة
4TE	فرص البرمجة المشتركة
5TE	الاستراتيجية المالية والتشغيلية ومواءمة السياسات
6TE	رسم الخرائط وفهم الخطوات نحو تقييم 2023 لخطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

الاختصارات: عنصر فني = TE.

13. إن هذا التمرين التشخيصي المبكر، بكونه في الحقيقة تقديراً لقابلية التقييم، ينبغي ألا يُفهم بأنه كان يركز بشكل ضيق على مسائل التقييم. وعلى النقيض من ذلك، انصب تركيزه الأساسي في المقام الأول على العناصر الاستراتيجية. وفي الوقت نفسه، وتماشياً مع مبادئ الإدارة القائمة على النتائج المعاصرة، تعامل التمرين مع العناصر الفنية والاستراتيجية ليس باعتبارها مسارات متميزة ومتنافرة بل بكونها مسارات تكميلية للتحقيق: على سبيل المثال، بدون نظرية تغيير واضحة (عنصر فني) من غير المحتمل أن يكون الفهم المشترك للأهداف المحددة لخطة العمل العالمية ممكناً بين جميع أصحاب المصلحة الأساسيين (عنصر استراتيجي). وعلى النقيض من ذلك، ودون عمليات وبنية واضحة لتنظيم خطة العمل العالمية (عنصر استراتيجي)، من غير المحتمل أن تكون الآليات الفعالة والمبتكرة لتبادل البيانات والمعرفة (عنصر فني) ممكنة.

14. كانت أداة التقييم الرئيسية عبارة عن مصفوفة تحقيق تهدف إلى تسليط الضوء على مجالات التحقيق الرئيسية الثلاثة وتفعيلها. وجمعت الأدلة من خلال مجموعة من استعراض الوثائق، والمقابلات مع المخبرين الأساسيين، وعدد صغير من الملاحظات المباشرة لاجتماعات الفريق العامل. وطُبِّق إطار أخذ العينات باستمرار في جميع الوكالات الاثنيتي عشرة الموقَّعة للخطة في ما يتعلق بطلب الوثائق والتواصل مع أصحاب المصلحة من أجل إجراء المقابلات.

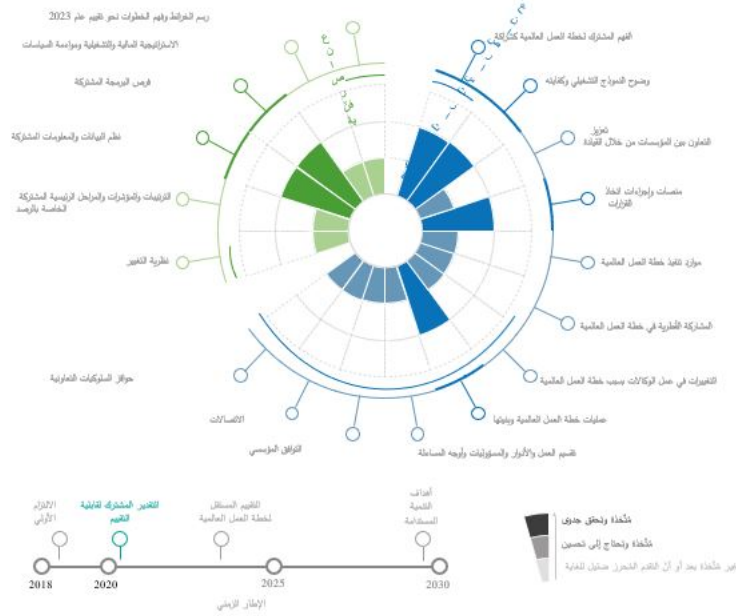
ثالثاً - النتائج الرئيسية للتقدير المشترك لقابلية التقييم

15. يعرض هذا القسم النتائج الرئيسية للتقدير المشترك لقابلية التقييم بما يتماشى مع أهداف التقييم.

16. بشكل عام، خلص التقييم إلى أن 4 من 12 عنصراً استراتيجياً واثنين من العناصر الفنية الستة كانت مُتَّخَذَة وتحتاج إلى تحسين. ولم يُحسب أي عنصر من العناصر على أنه "يتخذ موضعه بشكل كامل ويحقق جدوى". ونتيجة لذلك، أشار التقييم إلى أن خطة العمل العالمية لم يكن لديها حتى الآن العناصر المطلوبة حتى يتسنى تقييمها بشكل هادف بشأن ما إذا كانت قد نجحت في جهودها الطموحة. ويقدم الشكل 2 موجزاً مرئياً لهذه النتيجة الشاملة.

الشكل 2

حالة العناصر الاستراتيجية والفنية



17. حتى بالنظر إلى المرحلة المبكرة نسبياً من الشراكة، تُعدّ هذه النتيجة العامة مثيرة للقلق. ويمكن تلخيص شراكة خطة العمل العالمية بشكل أفضل بوصفها عملاً قيد التنفيذ. واتضح من المقابلات واستعراض الوثائق أنه قد حُصص قدر هائل من العمل في المراحل الأولى من بناء بنية خطة العمل العالمية وعملياتها، غير أن هذا العمل لم يكتمل بعد.

18. تشمل التطورات الإيجابية، من بين أمور أخرى، نهجاً تعاونياً وجماعياً شاملاً في مجموعة الخبراء،² وإنشاء خطط العمل والدور الفعال الذي تضطلع به أمانة خطة العمل العالمية في دعم هذا العمل، والدور الإيجابي لمجموعة الخبراء ذاتها في قيادة خطة العمل العالمية والتقدم المُحرز الملحوظ في اثنين من أفرقة المُسرّع (الرعاية الصحية الأولية والتمويل المستدام من أجل الصحة). وتوضح دراسات الحالة الفردية الموضحة في أحدث تقرير عن التقدم المُحرز في خطة العمل العالمية أمثلة ملموسة لما تحقق حتى الآن، بما في ذلك المشاركة على الصعيد القطري في البلدان المعنية.

19. قد تعكس أوجه القصور جزئياً التوقيت المبكر للتقييم، إلى جانب حجم الشراكة وتعقيدها. كما أنها شائعة عبر الوكالات الموقّعة للخطة، حسبما يتضح من التقييمات المتعلقة بالشراكة التي جرى استعراضها في هذا التحليل. بيد أن الطبيعة المبكرة لعملية التقييم أتاحت فرصة نادرة لمناقشة إنجازات

²الخبراء هم كبار القادة في كل من الوكالات الموقّعة لخطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع والذين جرى تعيينهم من قبل الأعضاء الأساسيين بهدف قيادة مشاركة منظماتهم في الشراكة.

الشراكة والتفكير فيها في مرحلة تشكيلها. كما أنها أتاحت الفرصة في الأوان المطلوب من أجل تصحيح المسار في تلك المجالات التي تتطلب الاهتمام قبيل استفعالها.

20. تمحورت الفجوات الرئيسية حول ثلاثة مواضيع شاملة هي: تفعيل خطة العمل العالمية، وأوجه المساءلة، وتوفير الموارد.

أ. تفعيل خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

21. يركز الموضوع الأول على الحاجة إلى الاتفاق على سُبُل تفعيل خطة العمل العالمية وإضفاء الطابع العملي عليها. وحقق التقييم اتفاقاً واسعاً من حيث المبدأ على الحاجة إلى شراكة أكثر فاعلية وإلى تسريع التقدم المُحرز في خطة العمل العالمية ودعمها. وكُرِّست جهود كبيرة بُغية تطوير سرد يوضح الكيفية التي ستحقق خطة العمل العالمية من خلالها أهدافها الطموحة. غير أنه لم يجر توضيح هذا السرد بشكل كامل بما يكفل الوضوح لجميع المعنيين حول الكيفية التي تعمل بها خطة العمل العالمية بدقة على أرض الواقع - بما يتجاوز الطموح المتوخى - وكيف يمكن أن تضيف قيمة إلى ما هو قائم بالفعل. ولا يؤدي السرد إلى مجموعة واضحة من الإجراءات الملموسة والموجهة التي يمكن للشراكة تبنيها من أجل استكمال الأنشطة الجارية بالفعل على نطاق أوسع.

22. على وجه التحديد، هناك توتر ينبغي معالجته، متجذراً في منظورين مختلفين للغاية. فمن ناحية، يدرك بعض أصحاب المصلحة تماماً الوقت المحدود المتبقي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولذا فهم ينظرون إلى خطة العمل العالمية باعتبارها وسيلة للاستفادة بشكل استباقي من التغيير والتعجيل به. ويرى هذا المنظور أن خطة العمل العالمية بمثابة جرس إنذار بشأن الأهداف، وهو ما يمنح مجموعة الخبراء ولاية كي تتبوأ دوراً توجيهياً ويتطلب المخاطرة والابتكار والقيادة. وبالنسبة إلى أصحاب المصلحة هؤلاء، يمكن لخطة العمل العالمية وينبغي لها أن تقود القرارات التي تفضي إلى تغيير حقيقي.

23. يرى أصحاب المصلحة الآخرون أن خطة العمل العالمية تؤدي دوراً تمكينياً، أي كوسيلة لتيسير الشراكات القائمة وتحسينها، بُغية تعزيز تلك التفاعلات، دون تكرارها. ويؤكد هذا المنظور على حقيقة أن البلدان تقود العملية وأنه لا يمكن تحقيق التقدم إلا بالسرعة التي ترغب في المضي بها. وتتفاوت هذه السرعة، كما يقر أصحاب المصلحة هؤلاء، حسب السياق القطري وليست شيئاً يمكن لخطة العمل العالمية تحديده. ويقر هذا المنظور أيضاً بأن ولايات المنظمات الشريكة مختلفة تماماً عن بعضها بعضاً وأنه يجب اتخاذ قرارات هامة بشأن الموارد والنتائج داخل هياكل الإدارة الخاصة لكل منظمة. ومن وجهة نظر أصحاب المصلحة هؤلاء، قد ينشأ الارتباك حول اتخاذ القرارات والحوكمة إذا بدأت خطة العمل العالمية في اتخاذ قرارات حول ما ينبغي لكل وكالة فعله وبحلول أي تاريخ.

24. لا يندرج ضمن اختصاص التقييم تحديد أي من وجهات النظر هذه هي صحيحة أو متوافقة بشكل وثيق مع روح خطة العمل العالمية. وينبغي للشركاء أنفسهم اتخاذ قرار بشأن هذه المسألة.

25. أكدت المناقشات مع مجموعة الخبراء حول المسودة النهائية للتقييم أنه لا يلزم النظر إلى المنظورين على أنهما متناقضان. وفي الوقت نفسه، أكدت المناقشات أن خطة العمل العالمية تهدف

بالفعل إلى الاضطلاع بدور تمكيني، وشددت على أهمية المسؤولية الوطنية بوصفها أحد أهم عوامل النجاح. ويثير ذلك سؤالين أساسيين هما:

أ. كيف يمكن ل خطة العمل العالمية، من خلال نهج تمكيني، أن تحقق هدفها الرئيسي المتمثل في دعم البلدان بُعْية تسريع التقدم المُحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وما هو الشكل الذي سيبدو عليه ذلك بالتحديد؟

ب. كيف سيعرف الموقعون لخطة العمل العالمية ما إذا كانت الخطة قد أحدثت تغييراً وتحقق النجاح المطلوب في هذا النهج التمكيني؟

26. وارتباطاً بذلك، هناك استنتاج فني رئيسي هو أنه لم توضع بعد إنشاء نظرية التغيير المحددة تماماً، مع أنّ فريق التقييم يفهم أن نظرية التغيير قد نوقشت وأن تلك المناقشات قد استرشد بها في السرد الرفيع المستوى في اتفاق خطة العمل العالمية ذاتها.³ ودون تقديم الأفكار الواضحة التي تساهم بها نظرية التغيير، سيكون من الصعب على الشركاء تحديد أفضل سبيل للمضي قدماً. ويناقش القسم 5 بمزيد من التفاصيل كيفية معالجة ذلك، جنباً إلى جنب مع تعزيز إطار الرصد والتقييم لخطة العمل العالمية.

ب. أوجه المساءلة

27. أظهر التقييم نقصاً جلياً في أوجه المساءلة الواضحة (والحوافز) في شراكة خطة العمل العالمية من أجل ضمان المتابعة والإجراءات في الأوان المطلوب بمجرد اتخاذ القرارات. ويمكن مساءلة الموظفين من خلال مديريهم المباشرين داخل وكالاتهم. ولذلك، تعتمد المساءلة في ما يتعلق بالتزامات خطة العمل العالمية على مستوى تحديد أولويات مجالات عمل معينة من قبل الوكالات المختلفة والاستعداد لتخصيص الموارد البشرية للشراكة. على سبيل المثال، يُعدّ الوضوح بشأن أوجه المساءلة أيسر بالنسبة إلى وكالة أصغر تعمل حصرياً في مجال الصحة مقارنة بوكالة تكون الصحة بالنسبة إليها واحدة من أهدافها الكثيرة وفي المجالات التي تتقاطع فيها سلسلة القيادة عبر عدة مستويات. وبالإضافة إلى ذلك، هناك اختلافات هامة في ثقافة الإدارة بين الوكالات.

28. على الرغم من هذه التحديات، من الواضح أن هناك مستوى عالياً من الالتزام والتفاني تجاه عمل خطة العمل العالمية بين كثير من المشاركين. ويبدو أن الحوافز الحالية تضمن على الأقل إحراز بعض التقدم وتوفر أساساً يمكن البناء عليه.

ج. توفير الموارد

29. لا تؤدي خطة العمل العالمية سوى وظيفة أمانة مركزية صغيرة. وعلاوة على ذلك، تعتمد الشراكة على افتراض أن الأفراد الذين يمثلون وكالاتهم سيدعمون خطة العمل العالمية جنباً إلى جنب

³ سلّطت المناقشات مع أمانة خطة العمل العالمية حول مسودة تقرير التقييم الضوء على القدر الهائل من التفكير الذي اضطلع به لتحديد الكيفية التي ستعمل بها خطة العمل العالمية بيد أن محاولات إنتاج نظرية كاملة للتغيير لاقت صعوبات. ومع التسليم بالتحديات الكبيرة التي تكتنف ذلك، رأى فريق التقييم أنه يمكن لهذا في الواقع أن يسلط الضوء على مجالات خطة العمل العالمية التي تحتاج إلى مزيد من التوضيح والتحسين وأن يساعد في إطلاق العنان لإحراز تقدم في مجالات أخرى، مثل المؤشرات، وتحديد الأنشطة ذات الأولوية على الصعيد القطري، والتي تُعد حاسمة بالنسبة إلى المرحلة التالية.

مع مسؤوليات كثيرة أخرى من خلال حضور الاجتماعات والعمل على المتابعة في أوقات فراغهم. ولا يتمشى طموح نطاق خطة العمل العالمية ومفهومها مع الكيفية التي يجري توفير الموارد لها من خلالها، وتحديدًا من حيث وقت الموظفين. ويُنظر إلى أمانة خطة العمل العالمية باستمرار على أنها تثبت جدواها، غير أنها لا تستطيع تحقيق شيء كثير إلا في ظل قيود مواردها الحالية. وفي هذا الصدد، فإن أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالصحة في بعض الوكالات ليست سوى مجموعة واحدة من الأهداف من بين كثير من الأهداف التي يُسعى إلى تحقيقها، وتتسم موارد الموظفين المتاحين للعمل في خطة العمل العالمية بأنها محدودة للغاية. وتتطلب الشراكة الفاعلة، وخاصة الانخراط مع البلدان الشريكة، وقتاً وجهداً كبيرين للانتقال من الصعيد العالمي إلى الصعيد القطري.

30. أشارت المناقشات مع مجموعة الخبراء إلى الحاجة إلى الواقعية في ما يتعلق بالانتقال إلى الصعيد القطري بالنظر إلى قيود الموارد الإجمالية للوكالات. ويشير ذلك إلى أن إعادة تنظيم الموارد وخطط العمل استجابة لنتائج التقييم لا بد أن يتحقق من خلال وضوح أكبر بكثير بشأن نطاق خطة العمل العالمية وطموحها وما يتوقع أن يقدمه كل فريق عامل وكذلك بشأن إدارة التوقعات.

د. العناصر الاستراتيجية

1. الفهم المشترك لخطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع كشراكة

31. في حين كان هناك اتفاق واسع على مفهوم خطة العمل العالمية وسبب الحاجة إليها، تباينت التوقعات حول دورها المحدد على نطاق واسع بين الشركاء. وكان الانتقال من الصعيد العالمي إلى الإجراءات الملموسة على الصعيد القطري تحدياً أيضاً. وهناك افتقار إلى آليات التعاون حول خطة العمل العالمية إلى حد كبير على الصعيد القطري وتواجه الجهود المبذولة لتطوير مثل هذه الآليات خطر تكرار المنصات القائمة. وتجلت الفوائد المترتبة على الجمع بين الوكالات ذات الولايات المختلفة على نحو أكثر وضوحاً بين المنظمات التقنية ومنظمات التمويل.

2. وضوح النموذج التشغيلي وكفايته

32. يُعدّ العمل الذي جرى الاضطلاع به مؤخراً من أجل زيادة تصور نموذج التشغيل وتفصيله بمثابة خطوات مرحب بها نحو توضيح الأدوار والمسؤوليات ضمن خطة العمل العالمية. ومع ذلك، لم يكن من الواضح للموظفين الذين أُجريت معهم مقابلات من أجل التقييم كيفية تعيين الأدوار والمسؤوليات، وتتطلب ترتيبات العمل بين المستويات مزيداً من التوضيح. وبالإضافة إلى ذلك، لا يزال جانب توفير الموارد يفتقر إلى الوضوح بعد. وكشفت المقابلات أن نقص الموارد يجعل من الصعب على بعض المنظمات الوفاء بالتزامات خطة العمل العالمية، وهو ما يفضي إلى انفصال بين التوقعات والواقع. وبينما قد تبيّن أن أمانة خطة العمل العالمية تؤدي دوراً هاماً ومحل تقدير في جمع المعلومات بين الشركاء وتنسيقها ونشرها، هناك تباين كبير في التقدم المُحرز والاتساق بين مختلف المُسرّعات. وفي حين أن بعض المُسرّعات كانت قادرة على الاستفادة من الخبرة الكبيرة في طرق العمل المشتركة، كان البعض الآخر جديداً على هذا النموذج من الشراكة وما زال يحدد مساره ضمن خطة العمل العالمية.

3. تعزيز التعاون بين المؤسسات من خلال القيادة

33. وجد التقييم أن هناك اختلافات كبيرة في مدى عمق مشاركة مختلف المنظمات القيادية في خطة العمل العالمية، مع مشاركة أقوى من جانب بعض الشركاء أكثر من غيرهم. وفي الوقت نفسه، لم يكن دعم قيادة المنظمة أو إدارتها كافياً في حد ذاته من أجل تشجيع العمل المشترك عبر الوكالات الاثنتي عشرة الموقعة للخطة. وخلص التقييم إلى أنه لا تزال هناك حواجز هامة أمام العمل المشترك، مثل القيود المؤسسية والاختلافات بين عمليات الوكالات وتكاليف المعاملات الإضافية للتنسيق. ويبدو أن الارتباك المبكر حول الدور المزدوج الذي تضطلع به منظمة الصحة العالمية بوصفها منظماً وشريكاً قد جرى معالجته، وكان دور منظمة الصحة العالمية في إنشاء نهج تعاوني في مجموعة الخبراء موضع تقدير كبير.

4. منصات وإجراءات اتخاذ القرارات

34. بشكل عام، اعتُبرت عملية اتخاذ القرار المدفوعة بتوافق الآراء جانباً إيجابياً من جوانب الشراكة. ومع ذلك فقد أُشير إلى أنّ ذلك قد يُفضي إلى عمليات طويلة إلى حد ما لصنع القرار واتباع نهج حذر نسبياً، على النقيض من أهداف التعجيل الطموحة والعملية المنحى لخطة العمل العالمية. وبالإضافة إلى ذلك، لم تكن الأسباب المحددة وراء القرارات واضحة دائماً وكان توثيق تلك القرارات غير كافٍ. وخلص التقييم إلى أن منصات اتخاذ القرارات كانت قائمة، غير أنه في حين عقدت اجتماعات الخبراء بانتظام، لم تعقد أفرقة المُسرّج. وسلّطت المقابلات الضوء على مستويات مختلفة من الالتزام وانعدام الوضوح حول الأدوار والمسؤوليات داخل هذه الأفرقة. وأظهرت المقابلات والوثائق أيضاً عدم وجود منصة لنقل العمليات من الصعيد العالمي إلى الصعيد القطري، كما أن الموارد البشرية المتاحة لدعم هذا الانتقال محدودة للغاية.

5. موارد لتقديم خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

35. أشار التقييم إلى أن هناك قيود كبيرة على الموارد البشرية في ما يتعلق بخطة العمل العالمية على جميع الأصعدة - على الصعيد العالمي وعلى الصعيد القطري وداخل الوكالات الفردية - ولاحظ الموظفون الذين أُجريت معهم مقابلات أن هذا كان مصدر إحباط كبير. ولم تعكس الموارد المخصصة لأمانة خطة العمل العالمية وعلى الصعيد القطري أهمية خطة العمل العالمية. وأبرزت المقابلات أيضاً صعوبة إنشاء تمويل مشترك في ترتيب شراكة مثل خطة العمل العالمية.

6. المشاركة القطرية

36. إجمالاً، خلص التقييم إلى أن خطة العمل العالمية لم تكن بارزة بشكل كبير بعد على الصعيد القطري. وجسّد ذلك بصورة جزئية القيود المفروضة على القدرات: أشار موظفو الوكالات على الصعيد القطري إلى أنّ هناك صعوبة في أغلب الأحيان في المشاركة في ضوء الأولويات المتنافسة. وأظهرت المقابلات والوثائق أن خطة العمل العالمية قد دفعت إلى نهج أكثر شمولية للعمل المشترك للوكالات في بعض البلدان. وتنص مسودة التقرير المرحلي لخطة العمل العالمية على أنه جرى تحديد أولويات واضحة للعمل في حوالي اثني عشر بلداً وفرصاً للدعم المشترك في عدّة بلدان أخرى، وأن المناقشات

جارية من أجل ترجمة الأفكار إلى إجراءات مشتركة ملموسة في إطار مواضيع المُسرّع المختلفة. وإجمالاً، مع ذلك، فإن القيمة المضافة التي يمكن أن تقدمها خطة العمل العالمية على نطاق أوسع على الصعيد الفُطري ليست واضحة بعد.

7. التغييرات في عمل الوكالات بسبب خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

37. أفاد المستطلعون أن خطة العمل العالمية أتاحت فرصة للعمل بشكل أوثق مع الوكالات الأخرى وأنها سمحت لبعض المبادرات بالاستفادة من الخبرات العالمية بسهولة أكبر. بيد أنه من الصعب الحصّ على تغيير السلوك وتقييمه ولا يوجد دليل حتى الآن على أن الوكالات قد غيرت سلوكها نتيجة لخطة العمل العالمية. وحتى الآن، غالباً ما يعتمد العمل المشترك والتقدم المُحرز على العلاقات الشخصية أكثر من النظم القائمة. وعلى الرغم من عدم وجود دليل على تغيير السلوك، هناك أمثلة على الممارسات الجيدة التي يمكن لخطة العمل العالمية أن تستفيد منها، بما في ذلك خبرة وكالات التمويل الأربع (تحالف غافي للقاحات؛ ومرفق التمويل العالمي للنساء والأطفال والمراهقين؛ والصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا؛ ومجموعة البنك الدولي).

8. العمليات والبنية

38. طُوّرت العمليات والبنية الخاصة بتنظيم خطة العمل العالمية، غير أنها لم تكن تعمل بالضرورة. وكشفت المقابلات أنه في حين كان هناك نقص عام في الإجماع حول كيفية سير العمليات أو الأفرقة العاملة، كان هناك أيضاً شعور بأنه ينبغي لخطة العمل العالمية أن تتعد عن كونها مثقلة بالعمليات. وكانت هناك بعض الأمثلة على الممارسات الجيدة التي سلط الضوء عليها عبر خطة العمل العالمية، إلى جانب بعض مجموعات المُسرّع التي تثبت جدواها بشكل خاص.

9. رسم خرائط قدرات الوكالات

39. خلص التقييم إلى القليل من الاتساق بين نُهج مختلف الشركاء ولم يكن هناك حتى الآن تقسيم واضح للعمل. وأشارت المقابلات إلى أنه لم يكن واضحاً لبعض المنظمات ما هو متوقع منها بالنسبة إلى الشركاء الآخرين، ولم يكن هناك دليل موثق يحدد نهج أي من الوكالات الفردية. واعتبرت الجهود المبذولة لرسم خرائط قدرات الوكالات كثيفة الموارد وكان من الصعب جعل النتائج ذات مغزى. ومع ذلك، أعرب المستطلعون عن تفاؤلهم بأن الانتهاء من خطط العمل والمتابعة اللاحقة للأنشطة من شأنه أن يساعد في تحديد تقسيم العمل.

10. التوافق المؤسسي

40. خلص التقييم إلى وجود اختلافات كبيرة في الهيكل وطرائق الشراكة بين الوكالات الاثنتي عشرة الموقّعة للخطة. وكانت التفاوتات بين الوكالات الممولة وغير الممولة وبين الوكالات التي لها وجود فُطري وتلك التي ليس لديها وجود فُطري بارزة بشكل خاص. ومع ذلك، جرى توضيح بعض طرائق الشراكة بين الوكالات من خلال مذكرات التفاهم ودعمت خطة العمل العالمية تسريع مواءمة التمويل ودعم التمويل المشترك بين الوكالات.

11. عناصر دعم التواصل الفعال

41. وجد التقييم تباينات واسعة في كيفية نشر خطة العمل العالمية داخل الوكالات الموقّعة للخطة. وفي حين أن بعض الوكالات كانت تعقد لقاءات مفتوحة للموظفين بشأن خطة العمل العالمية، كان بعض الأفراد يستخدمون وظيفتهم داخل خطة العمل العالمية من أجل تيسير نشر المعلومات، إلا أن الوكالات الأخرى لم تنشر هذه المعلومات داخلياً بعد.

12. حوافز السلوكيات التعاونية

42. كان من الصعب تحديد حوافز محددة لدعم التعاون في إطار خطة العمل العالمية، بينما تبين أن دور التوجيه الذي تحركه الإدارة هامّ من الناحية العملية. وتشير الأدلة إلى أنه بالنسبة إلى بعض الوكالات، لم تكن المشاركة مدفوعة إلى حد كبير بالحوافز الخارجية بل بحقيقة أن إدارة الأداء الداخلي وتوجيهات الإدارة تتطلب ذلك. وتبين أن الحوافز التي دفعت الوكالات الاثنتا عشرة الموقّعة للخطة للانخراط في خطة العمل العالمية كانت ضمنية إلى حد كبير وليست صريحة، وهو ما قلل من احتمالية تغيير السلوكيات. وأعرب المستطعون عن إحباطهم بشأن نهج منظماتهم القائم على التطوع إزاء خطة العمل العالمية، حيث يعمل الموظفون غالباً ليالٍ طويلة وفي عطلات نهاية الأسبوع لإحراز تقدم في العمل المتعلق بخطة العمل العالمية.

هـ. العناصر الفنية

1. نظرية التغيير

43. بخلاف السرد الوارد في وثيقة خطة العمل العالمية والذي يؤدي دوراً مفيداً وواسع النطاق، لا توجد حتى الآن نظرية تغيير جيدة التوثيق، ولا يوجد نموذج منطقي أو مسار تأثير أو أي وسيلة أخرى لتحديد الأهداف المشتركة للشراكة والطرق التي سيحقق بها الشركاء هذه الأهداف. غير أنّ هناك اتفاقاً عاماً على القيمة المحتملة لوجود نظرية تغيير أو إطار عمل ذي صلة. وأشار المستطعون إلى أن نظرية التغيير يمكن أن تعمل على تخفيف حدة التوقعات المرتفعة للغاية لخطة العمل العالمية ووضع حدود لما يمكن أن يكون ممكناً في إطار نهج الشراكة. وعلى الرغم من الافتقار إلى نظرية رسمية للتغيير، كانت هناك بعض المناقشات حول الآليات التي تهدف خطة العمل العالمية من خلالها إلى تحقيق النتائج، لا سيما ضمن مجموعات المُسرّع.

2. الترتيبات والمؤشرات والمراحل الرئيسية المشتركة الخاصة بالرصد

44. لا تزال خطة العمل العالمية بصدد تطوير خطة العمل ولم يجر بعد تحديد المؤشرات. وبناءً عليه، فإن الشراكة ليست قادرة بعد على مشاركة البيانات من أجل رصد التقدم المُحرز مقابل إجراءات المُسرّع. ولا يزال هناك كثير مما ينبغي توضيحه. فعلى سبيل المثال، ليس من الواضح ما إذا كانت الأفرقة العاملة التابعة للمُسرّع تخطط لتطوير مؤشرات لرصد تقدم خطة العمل العالمية أو أين ستوقف أنشطة الرصد التي تضطلع بها كل وكالة على مستوى أهداف التنمية المستدامة وأين ستستهل على مستوى خطة العمل العالمية.

3. نظم البيانات والمعلومات المشتركة

45. حتى الآن، عكفت أمانة خطة العمل العالمية على جمع المعلومات ونشرها عبر البريد الإلكتروني. وتستخدم الوكالات الفردية أيضاً الشبكات التي أنشأتها خطة العمل العالمية لمشاركة المعلومات عبر البريد الإلكتروني مع بعضها بعضاً مباشرة. ومع ذلك، تعمل أمانة برنامج خطة العمل العالمية على تطوير نظام شيربوينت (SharePoint) من أجل مشاركة البيانات والمعلومات بين شركاء خطة العمل العالمية، وهناك عدّة ترتيبات مبتكرة أخرى معمول بها لتبادل المعلومات والمعرفة حول الدروس المستفادة. وأعرب المستطلعون عن تقديرهم للتمارين التعليمية التي أجريت حتى الآن، بما في ذلك دراسات الحالة الإفرادية الفُطرية، وتقرير التقدم المُحرز والتقدير المشترك لقابلية التقييم. وهناك أيضاً طلب لمنصة مشاركة المعارف التي تتضمن محاضر الاجتماعات من جميع مستويات خطة العمل العالمية لضمان الاتصال ومشاركة المعلومات عبر الشراكة.

4. فرص البرمجة المشتركة

46. لدى بعض الوكالات الموقّعة للخطة نظم قائمة لدعم البرمجة المشتركة لخطة العمل العالمية. فعلى سبيل المثال، تعمل آلية دراسات الجدوى الاستثمارية التابعة لمرافق التمويل العالمي للنساء والأطفال والمراهقين بوصفها منصة مشتركة للتخطيط والتمويل المشترك لغرض البرمجة على الصعيد الفُطري. وهناك مبادرات قيد التطوير لإدماج منظور النوع الاجتماعي بشكل منهجي في البرمجة المشتركة. وأفاد المستطلعون أنه جرى تعيين جهة تنسيق معنية بالمسائل الجنسانية لكل مسرّع. واستجابة لجائحة كوفيد-19، كان الفريق العامل المعني بالمسائل الجنسانية يخطط أيضاً للعمل على وثيقة مشتركة حول المسائل الجنسانية من أجل دعم الوكالات الموقّعة للخطة على الصعيد الفُطري.

5. الاستراتيجية المالية والتشغيلية ومواءمة السياسات

47. على الرغم من إحراز تقدم بشأن مذكرات التفاهم، إلا أن مستوى مواءمة الاستراتيجيات والسياسات المالية والتشغيلية ضمن خطة العمل العالمية أو المدفوع بها يعد محدوداً.

6. رسم الخرائط وفهم الخطوات نحو تقييم 2023 لخطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

48. لم يكن هناك حتى الآن فهم واسع لكيفية تقييم خطة العمل العالمية وما هو مطلوب لنجاح هذا التقييم. وكشفت المقابلات عن توقع مشترك بأن التقدير المشترك لقابلية التقييم سيسترد به في تخطيط تقييم عام 2023. بيد أنه بدا أن المستطلعين غير متأكدين من الخطوات الموجهة نحو التقييم، ربما لأن المناقشة كانت تدار على مستوى مختلف من قبل وحدات التقييم المستقلة للوكالات الموقّعة للخطة.

رابعاً - دور خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع في أعقاب جائحة كوفيد-19

49. ظهرت جائحة كوفيد-19 في أثناء إجراء التقدير المشترك لقابلية التقييم. وكما أشير أعلاه، أتاحت الجائحة فرصة لجميع الشركاء الصحية لدراسة قيمتها المضافة بصورة نقدية وضمان عملها الفعال من أجل تعزيز النظم. وبينما قد قوبل ذلك بقدر كبير من الحماسة على صعيد خطة العمل

العالمية، كانت هناك حاجة إلى اتباع نهج محدد للغاية بشأن المجالات التي يمكن أن تضيف فيها خطة العمل العالمية قيمة. ومن الواضح أنها ليست وسيلة مناسبة لجميع جوانب الاستجابة للجائحة.

50. في الواقع، كان هناك شك عميق لدى بعض المستطلعين حول المجالات التي يمكن أن تضيف فيها خطة العمل العالمية قيمة إلى الاستجابة الفورية للجائحة. بيد أنه كان هناك اعتراف واضح بأن الجائحة أتاحت فرصة كبيرة لاستكشاف السبل التي يستجيب بها النظام الدولي للصحة العالمية بطريقة تعاونية. ويمكن أن تؤدي خطة العمل العالمية أيضاً دوراً مفيداً في فهم ودعم البلدان في إدارة الآثار النظامية الطويلة الأجل المترتبة عن الجائحة. وسيشمل ذلك التخطيط مع البلدان حول كيفية التخفيف من التأثير الطويل الأجل على مجالات المنظومة الصحية التي لا تشارك بشكل مباشر في الاستجابة، والتي تأثرت بالجائحة.

51. من الطبيعي أن يتلاءم التقييم المتعلق بجائحة كوفيد-19 مع العملية الأوسع المتمثلة في إعادة النظر في الكيفية التي كان يُعتمَد من خلالها تنفيذ خطة العمل العالمية. وهذا هو الأوان المطلوب، لأنه سيشكل نهاية مرحلة تطوير العملية والبنية والتعلم بالممارسة وبداية مرحلة تنفيذ أكثر تطوراً.

خامساً - خطوات نحو جعل خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع أكثر قابلية للتقييم

52. هناك خطوتان رئيسيتان نحو جعل خطة العمل العالمية قابلة للتقييم وهما تطوير نظرية مناسبة للتغيير وتعزيز إطار الرصد والتقييم القائم، بما في ذلك من خلال إنشاء المؤشرات.

أ. نظرية التغيير

53. ينبغي أن تحدد نظرية التغيير المسارات المقصودة للتغيير والافتراضات بشيء من التفصيل. وفي الحالات التي تتعلق فيها خطة العمل العالمية بالتمكين والدعم من خلال البلدان، يكون تطوير نظرية التغيير أكثر صعوبة إلى حد ما، إذ أنها تتعلق بمجموعة من طرق العمل على الصعيد العالمي وكيفية ارتباطها بالأنشطة التمكينية على الصعيد القطري عند الاضطلاع بدور مساعد. ويمكن أن تشمل الخطوات المفيدة ما يلي:

أ. الاعتماد على أمثلة ذات صلة من نظريات التغيير للمبادرات التي تشترك في بعض سمات خطة العمل العالمية والتي وضعتها الوكالات الموقَّعة لخطة العمل العالمية وغيرها. ويمكن الاستفادة من نظرية البرنامج التي جرى تطويرها لتقييم إعلان باريس؛

ب. البناء على العناصر التي وضعتها خطة العمل العالمية بالفعل، مثل نموذج التشغيل وخطط العمل والسرد الشامل للخطة؛

ج. تكوين رؤية أوضح بشأن العوامل التي تسرع أو تعرقل التقدم المُحرز على الصعيد القطري في ما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة المتصلة بالصحة (ستختلف هذه العوامل اختلافاً كبيراً حسب السياق القطري)؛

د. الاضطلاع بعمل مفصل بشأن مسارات التغيير والافتراضات الرئيسية لتحديد الطرق التي يمكن للشراكة من خلالها تقديم الدعم المستهدف وزيادة التغيير.

ب. إطار عمل الرصد والتقييم

54. يحدد إطار العمل الحالي لرصد خطة العمل العالمية وتقييمها الإجراءات والمسؤوليات والجدول الزمني المندرجة ضمن كل موضوع من مواضيع المُسرّع. ويكتسي ذلك أهمية لإنشاء مجموعة واضحة من العمليات وأوجه المساءلة من أجل تتبع التقدم المُحرز ويركز بشكل أساسي على المدخلات والأنشطة.

55. للنظر أكثر نحو النواتج المرجوة، ستمثل نقطة الدخول في المخرجات والنواتج الوسيطة التي جرى تسليط الضوء عليها بالفعل تحت موضوع "المساءلة". وتشمل هذه النواتج: (أ) تحسين التنسيق بين عمليات الوكالات على جميع المستويات؛ و(ب) تحسين تبادل المعلومات في إطار مواضيع "التسريع"؛ و(ج) تخفيف العبء على البلدان؛ و(د) التنشئة الاجتماعية/التغيير في ثقافة الوكالات.

56. يُعدّ قياس هذه العناصر مباشرة تحدياً، غير أنه يمكن تطوير مؤشرات محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية ومحددة زمنياً ويمكن في هذه العملية طلب تعليقات محددة من البلدان حول ما إذا كانت خطة العمل العالمية تضيف قيمة وكيفية ذلك.

57. نظراً للدور الداعم الذي تؤديه خطة العمل العالمية، فمن غير المرجح أن تكون آثارها على مستوى النواتج، أي في ما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة، قابلة للقياس بشكل مباشر عن طريق تحليل الإسناد القوي، ولن يؤدي هذا التحليل دوراً مفيداً بشكل خاص للشركاء في تحسين عملهم التعاوني. هناك توقع أكثر جدوى وهو أن مساهمة الشراكة في هذه النتائج النهائية ستكون قابلة للقياس عن طريق تحليل المساهمة، والتي يمكن أن توضح بشكل أكثر جدوى النجاحات المشتركة والفجوات القائمة. وتدار التوقعات بعناية. وبشكل أساسي، يحتاج شركاء برنامج العمل العالمي إلى افتراض أنه من خلال دعم البلدان وتحسين التنسيق وتقليل الأعباء، فسوف يجري تعزيز الجهد الجماعي للوصول إلى الأهداف. وسيساعد استخدام أمثلة دراسة الحالة الإفرادية في دعم هذا الافتراض المعقول. وفي الوقت نفسه، يمكن أن تركز خطة العمل العالمية بالتأكيد على قياس التقدم المُحرز نحو النواتج الوسيطة المختارة.

سادساً - التوصيات

58. تعد التوصيات التي وُضعت من خلال التقدير المشترك لقابلية التقييم موجهة بشكل جماعي إلى الوكالات الموقّعة للخطة بهدف الحصول على رد مشترك من الإدارة على التقييم وخطة العمل المرتبطة به. وتهدف التوصيات إلى معالجة الفجوات الأكثر أهمية التي حُددت في شراكة خطة العمل العالمية، بهدف مساعدة الشركاء في تحقيق تنسيق أكبر، ووضوح الهدف والنجاح في المضي قدماً.

59. نوقشت التوصيات الست التالية وجرى تحسينها بالتشاور مع الخبراء بخطة العمل العالمية وأمانة خطة العمل العالمية للتأكد من أنها محددة وتؤدي دوراً مفيداً من الناحية التشغيلية قدر الإمكان.

60. ينبغي أن يبدأ التسلسل المقصود لمتابعة التوصيات بتنفيذ التوصية 1، التي تُعدّ حاسمة لتوفير الإطار والمنصة التي يمكن من خلالها المضي قدماً في تنفيذ التوصيات الأخرى.

61. يقترح أيضاً أن يتخذ الشركاء نهجاً شاملاً يأخذ في الاعتبار العناصر الاستراتيجية والفنية بشكل جماعي بدلاً من النظر في العناصر الجزئية في إطار الاستجابة للمواضيع الأوسع المحددة في التقييم.

62. **التوصية 1:** استعراض وإعادة النظر بشكل مشترك في الغرض والأهداف المشتركة لخطة العمل العالمية من أجل توضيح كيف تهدف الخطة إلى العمل وإضافة قيمة إلى ما هو قائم بالفعل. وسيسمح ذلك بالاتفاق على أسئلة محددة على النحو التالي:

- أ. ما هي المجالات التي تستهدف وضع خطة العمل العالمية على النطاق الفاصل بين تمكين التغيير (في دور تيسيري) وقيادة التغيير (بطريقة واضحة للغاية وخاضعة للمساءلة ويمكن إسنادها من خلال الاستفادة من الموارد الجماعية للوكالات الاثنيتي عشرة الموقّعة للخطة)؛
- ب. كيف ستعمل خطة العمل العالمية على الصعيد الفُطري، بالنظر إلى أهمية المسؤولية والمشاركة على الصعيد الفُطري، بما في ذلك كيف سيعتمد هذا العمل على ما هو قائم بالفعل وكيف سيستجيب للسياقات والقدرات المختلفة في كل بلد؛
- ج. كيف يمكن إعادة النظر في غرض الشراكة وأهدافها في ضوء جائحة كوفيد-19.

63. **التوصية 2:** بناءً على المناقشة الموضحة في التوصية 1، يرجى صياغة نظرية تغيير واضحة ومفصلة تتوافق مع الطريق المتفق عليه للمضي قدماً، بما في ذلك:

- أ. وضع افتراضات مفصلة بشأن العوامل التي يمكن أن تسرع التقدم المُحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالصحة؛
- ب. كيف يمكن لآلية خطة العمل العالمية أن تؤثر في تلك العوامل من خلال دورها في دعم البلدان.

64. **التوصية 3:** جعل خطة العمل العالمية أكثر واقعية وخضوعاً للمساءلة من خلال:

- أ. تسريع التقدم المُحرز في تحديد الأنشطة المتفق عليها لشركاء خطة العمل العالمية؛
- ب. إعادة بدء عملية تطوير المؤشرات؛
- ج. تعزيز المساءلة من خلال المشاركة المتسقة لكبار القادة في جميع الوكالات الاثنيتي عشرة والمتابعة في خطط العمل ومخصصات وقت الموظفين.

65. **التوصية 4:** استعراض الموارد الإجمالية لأنشطة خطة العمل العالمية جنباً إلى جنب مع القرارات المتعلقة بالنطاق والدور والأولويات بُغية تحقيق توازن أفضل بين الموارد التي يمكن أن تجلبها الوكالات الموقّعة على خطة العمل العالمية بشكل عملي للشراكة في البيئة الحالية وأولويات العمل التي يتعين المضي قدماً بها. ويهدف هذا الاستعراض ونتائجه إلى:

- أ. تجاوز "العمل التطوعي" للموظفين الذين يقودون عمل خطة العمل العالمية في الوكالات الموقّعة للخطة؛
- ب. تقديم الدعم لكل فريق عامل بطريقة واقعية؛
- ج. تقديم الدعم للشركاء من أجل نقل تركيز "خطة العمل العالمية" إلى الصعيد الفُطري.

66. **التوصية 5:** إعادة النظر في الروابط بين الأفرقة العاملة التابعة للمسرّع بُغْيَة مساعدتها في دعم بعضها بعضاً بشكل فعال، مع توضيح ما هو متوقع واقعياً من كل فرقة ضمن النهج العام ونطاق العمل المتفق عليه من المناقشات في إطار متابعة التوصية 1.

67. **التوصية 6:** تحديد خطوات تقييم عام 2023 والتأكد من فهمها جيداً⁴ وكذلك الاتفاق عليها مع الفرقة التوجيهية التي تتألف من مكاتب التقييم للوكالات الاثنى عشرة الموقّعة للخطّة وينبغي أن تشمل:

أ. عملية واضحة لمتابعة توصيات التقييم الحالي، بما في ذلك ردّ الإدارة الذي سيجري إعداده وتتبعه من قبل مجموعة الخبراء؛

ب. ضمان معالجة الجوانب الفنيّة لقابلية التقييم بعد الاتفاق على الغرض والأهداف المشتركة ونظرية التغيير (وفقاً للتوصيتين 1 و 2) ومعالجة الفجوات التي حُدّدت في إطار الرصد والتقييم؛

ج. إجراء استعراض منتصف المدة في نهاية عام 2021، ومن المتوقع في ذلك الوقت أن تكون العناصر الاستراتيجية والفنيّة التي نوقشت في هذا التقرير مُتّخذة بالكامل وتُحقّق جدوى.

سابعاً - مشروع مُقرّر

المجلس التنفيذي

يحيط علماً بالتقدير المشترك لقابلية تقييم خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع، وموجزه (E/ICEF/2022/4) وردّ الإدارة عليه (E/ICEF/2022/5)

⁴التوصية 6 موجهة بشكلٍ أساسي إلى مجموعة الخبراء، كما هي الحال مع جميع التوصيات، غير أنه سيكون من الهامّ إشراك وحدات التقييم الخاصة بالوكالات الموقّعة لخطة العمل العالمية في الاتفاق على الخطوات التالية ومتابعة التقدير المشترك لقابلية التقييم. قد تكون وحدات التقييم أيضاً قادرة على الإشارة إلى أمثلة وموارد حول نظريات التغيير.

التقدير المشترك لقابلية تقييم خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع

1. نظراً للقيود المفروضة على حجم هذا المرفق، لم يرد في هذا المرفق التقدير المشترك لقابلية تقييم خطة العمل العالمية للحياة الصحية والرفاه للجميع.
 2. التقرير الكامل متاح على الموقع الشبكي لمكتب التقييم التابع لليونسف عبر الرابط التالي:
<https://www.unicef.org/evaluation/executive-board>
-