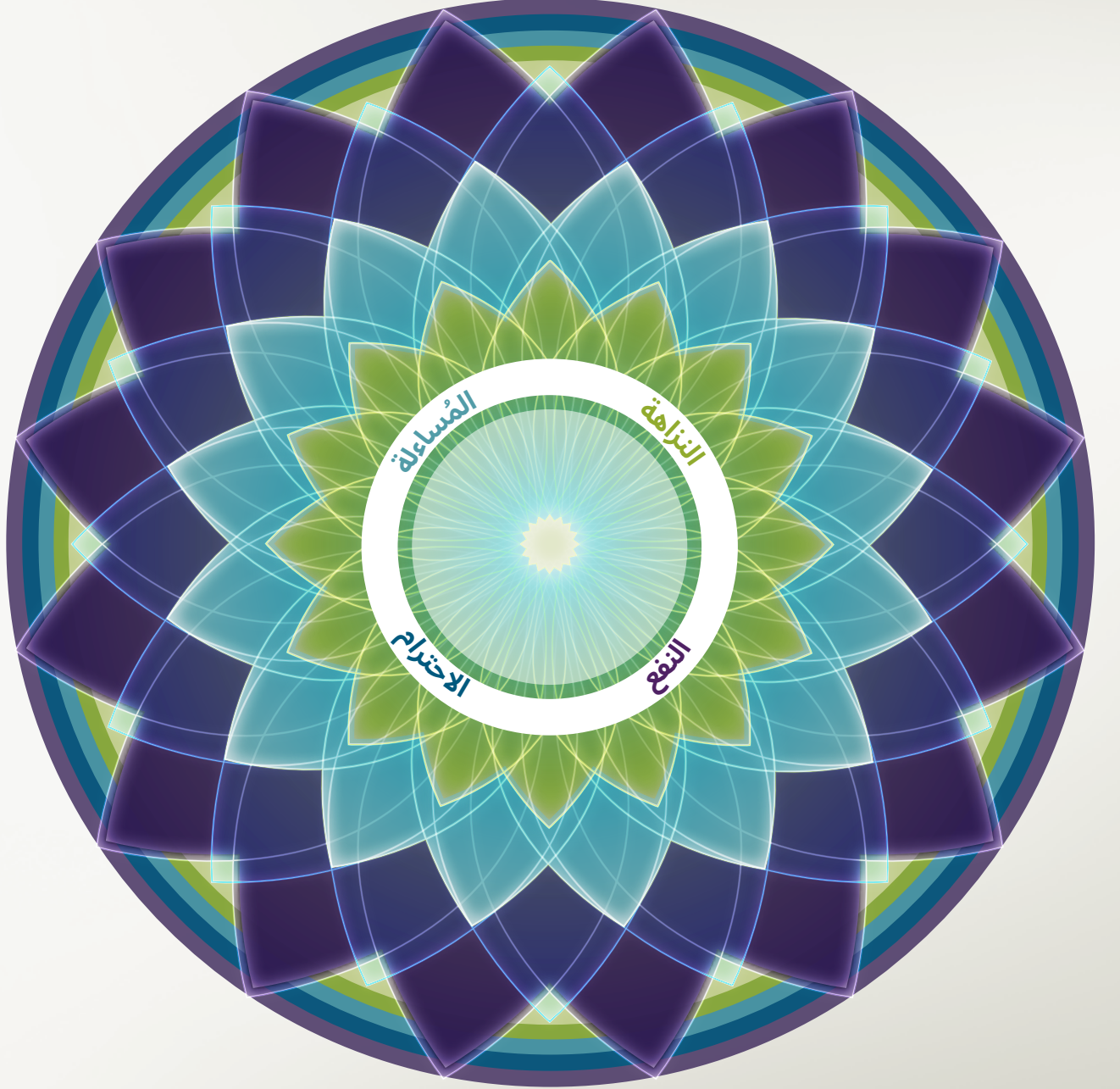




**UNEG**

United Nations Evaluation Group



المبادئ التوجيهية  
**الأخلاقية**  
للتقييم

# المحتويات

## 1. مقدمة

الأساس المنطقي

تعريف فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لـ 'الأخلاقيات'

الغرض من هذه الوثيقة

الجمهور المستهدف

المُساءلة عن التنفيذ

## 2. مبادئ الأخلاقيات في التقييم

النزاهة

المُساءلة

الاحترام

النفعة

## 3. المبادئ التوجيهية لتنفيذ المبادئ

المبادئ التوجيهية الموجهة إلى قيادة الكيانات

المبادئ التوجيهية الموجهة إلى أولئك الذين ينظمون التقييمات

المبادئ التوجيهية الموجهة إلى أولئك الذين يجرون التقييمات

## المرفقات

المرفق 1: التعهد بالسلوك الأخلاقي في التقييم

المرفق 2: قائمة مرجعية بالمسائل الأخلاقية موجهة إلى أولئك الذين ينظمون التقييمات للنظر فيها خلال كل مرحلة من مراحل التقييم

المرفق 3: قائمة مرجعية بالمسائل الأخلاقية موجهة إلى أولئك الذين يجرون التقييمات للنظر فيها خلال كل مرحلة من مراحل التقييم

يود فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أن يشكر أعضاءه الذين كرسوا معارفهم وخبراتهم لإعداد هذه المبادئ التوجيهية الأخلاقية المنقحة للتقييم. ونتوجه بشكر خاص إلى: غابرييل دافي (برنامج الأغذية العالمي) وتينا توردمان - نيبى (اليونيسف)، المشاركون في إعداد هذه الوثيقة والمنظمين المشاركين للفريق العامل التابع لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الذي صيغت في إطاره عملية التحديث؛ والمؤلفين المشاركين سايمون بيتيغوفر (مركز التجارة الدولية) ودقة إبراهيم موسى (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)؛ والمستعرضين من الأقران أديتي بهولا (المفوضية السامية لحقوق الإنسان)، وسابرينا إيفانجليستا (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وأريلد هوج (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)، ومارسيل فان ماستريغت (مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين)، وجوزفين مويندا (مكتب الأمم المتحدة لمكافحة الإرهاب)، وأليخاندرو سوزا برافو (مكتب الشؤون القانونية). ونتوجه بشكر خاص إلى ليزلي غروفز - ويليامز على إسداء المشورة للفريق العامل، وتيسير عملية الكتابة، والمساهمة في المسودات وتحريرها، وإلى غابرييل بيرمان (اليونيسف)، ومايكل موريس (الأستاذ الفخري في علم النفس في جامعة نيو هافن)، وأدان رويز فيلالبا (المنظمة العالمية للملكية الفكرية)، وليزا ساتون (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) على خبراتهم القيّمة. ونتوجه بالشكر الجزيل أيضا إلى شركة Green Communication Design على إنتاج التصميم، وإلى أناستازيا واربينسكي على تحرير النسخ وإلى مارييل كيسليغ على تنسيق عملية النشر.



3

4

4

5

5

6

7

7

8

9

10

12

12

15

20

24

25

30



# مقدمة



في عام 2008، وافق فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم رسمياً على مبادئه التوجيهية الأخلاقية في مجال التقييم ومدونة قواعد السلوك للتقييم في منظومة الأمم المتحدة.<sup>1</sup> وتشكل هذه الوثيقة المبادئ التوجيهية الأخلاقية المنقحة للتقييم. والمبادئ الأخلاقية المبينة أدناه تركز بقوة على قواعد ومعايير التقييم لعام 2016 الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والتي توفر المبادئ المعيارية المتفق عليها التي يتعين التمسك بها في إجراء التقييم وإدارته وحوكمتها، وتبني على تلك القواعد والمعايير.<sup>2</sup>

“إن المبادئ الأخلاقية المتمثلة في النزاهة والمساءلة والاحترام والنفع هي مبادئ تطلعية وتساعد أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على الوفاء بمهمتهم المشتركة، دعماً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030 ولصالح شعوب العالم.”

والمبادئ الأخلاقية المتمثلة في النزاهة والمساءلة والاحترام والنفع هي مبادئ تطلعية وتساعد أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على الوفاء بمهمتهم المشتركة، دعماً لخطة التنمية المستدامة لعام 2030 ولصالح شعوب العالم. وهذه المبادئ مترابطة ويعزز بعضها بعضاً. وهي تدعم وتُرشد تطبيق إطار كفاءات التقييم الصادر عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم عام 2016 وإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الصادرة عام 2014 بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات. وهي تستند إلى التوصيات الواردة في تقرير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لعام 2019 المعنون “تحديد واستعراض أخلاقيات التقييم”.

وتتسق هذه المبادئ التوجيهية المنقحة مع معايير السلوك الواردة في [ميثاق الأمم المتحدة](#)، و [النظام الأساسي](#) والإداري لموظفي الأمم المتحدة، و [معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية](#)، و [النظام الأساسي الذي ينظم مركز المسؤولين بخلاف موظفي الأمانة العامة والخبراء القائمين بمهمة، وحقوقهم وواجباتهم الأساسية](#)، حسب الاقتضاء.<sup>3</sup> كما أنها تتسق مع القيم الأساسية للأمم المتحدة المتمثلة في النزاهة والمهنية واحترام التنوع، والمبادئ الإنسانية المتمثلة في الإنسانية والحياد والنزاهة والاستقلالية، والقيم المكرسة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

<sup>1</sup> فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هو شبكة مهنية مشتركة بين الوكالات مكونة من وحدات ومكاتب التقييم في منظومة الأمم المتحدة، بما يشمل إدارات الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وصناديقها وبرامجها والمراقبين المنتسبين إليها.

<sup>2</sup> تدعم هذه المبادئ التوجيهية تنفيذ العديد من قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، بينما تتعلق على نحو محدد تحديداً شديداً بأخلاقيات القاعدة 6 وأخلاقيات المعيار 2-3.

<sup>3</sup> لا تحل هذه المبادئ التوجيهية محل الالتزامات والإرشادات بموجب ميثاق الأمم المتحدة (أو الوثائق التأسيسية ذات الصلة)، والنظام الأساسي والإداري للموظفين والإصدارات الإدارية الصادرة حسب الأصول بموجبها. وبقدر ما تتعارض المبادئ التوجيهية مع ميثاق الأمم المتحدة (أو الوثيقة التأسيسية ذات الصلة)، والنظام الأساسي والإداري للموظفين والإصدارات الإدارية الصادرة حسب الأصول بموجبها، تكون الغلبة لميثاق الأمم المتحدة (أو الوثيقة التأسيسية ذات الصلة)، والنظام الأساسي والإداري للموظفين، والإصدارات الإدارية الصادرة حسب الأصول بموجبها.



## تعريف فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم لـ 'الأخلاقيات'

لا يوجد تعريف شامل متفق عليه لـ 'الأخلاقيات' من أجل منظومة الأمم المتحدة.<sup>4</sup> ومع ذلك، لأغراض هذه الوثيقة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على وجه التحديد، تعرّف الأخلاقيات بأنها

# { الأخلاقيات }

اسم

المبادئ والقيم الصحيحة أو المتفق عليها التي تحكم سلوك فرد ضمن السياق المعين والمحدد ثقافياً الذي يتم فيه التكليف بالتقييم أو إجراؤه.

ويساعد الاهتمام الممنهج بالأخلاقيات على تحقيق التوازن بين أهداف التقييمات وأهداف أولئك الذين يوجهونها مع حقوق ومصالح المشاركين المتنوعين ومجتمعاتهم. وعلى النقيض من ذلك، فإن عدم النظر بشكل ممنهج في الأخلاقيات طوال دورة التقييم يمكن أن تكون له عواقب سلبية على من يقصد بهم أن يستفيدوا من التقييم وعلى المشاركين في مجالات ولاية الأمم المتحدة.

ولذلك من الضروري أن تُرشد المبادئ الأخلاقية عملية صنع القرار لدى أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم والمراقبين والمتعاقدين والمتعاقدين من الباطن حول ما يشكل عموماً السلوك "الصحيح" في كل خطوة من خطوات دورة التقييم. فالتفكير الأخلاقي الممنهج والمستمر سيضمن التفكير المنتظم ويساعد المقيمين على التشكيك في الافتراضات والسلوكيات؛ وسيمكّن من التكيف المناسب مع الحالات والأزمات الناشئة والاستجابة المناسبة لها. وهذا سيمكّن المشاركين في التقييم تمكيناً أفضل من إخضاع أنفسهم والآخرين للمساءلة عن معايير السلوك المتوقعة وتقديم تقييم أخلاقي، حتى في السياقات المتغيرة والمعقدة باستمرار التي تعمل فيها الأمم المتحدة. وهذا أمر ضروري كجزء من استراتيجية الأمم المتحدة لإدارة المخاطر وبالغ الأهمية للتمسك بقيم الأمم المتحدة.

## الأساس المنطقي

إن المعضلات الأخلاقية متأصلة في التقييم. وأثناء التقييمات قد يحتاج المقيّمون، ولا سيما عندما يكونون في الميدان، إلى إصدار أحكام معقدة في ظروف فريدة ودينامية. وغالبا ما يكون هناك افتراض غير معلن هو أن المقيّمين والمفوضين تجمع بينهم أخلاقيات مشتركة وبالتالي سيحلون معضلة أخلاقية بطريقة معينة. غير أن الأخلاقيات تكون محددة ثقافياً. فلدى مختلف الأفراد والمجتمعات والمنظمات تعاريفهم الخاصة لما هو السلوك "الصحيح" ثقافياً. وبالتالي فإن مسار العمل "الصحيح" أو "الأخلاقي" يخضع لتفسيرات وأحكام مختلفة.

وفي السياقات المتنوعة التي تعمل فيها الأمم المتحدة، من المهم بصفة خاصة تحديد مبادئ الأخلاقيات والسلوكيات الأخلاقية المتوقعة. وفي إطار التنمية العالمية وحفظ السلام والعمل الإنساني، هناك تفاوتات شاسعة في القوة والمواقف والمعتقدات والسلوكيات ناتجة عن شبكة معقدة من العوامل المترابطة. وقد تتباين أولويات جميع من يشملهم التقييم تبايناً كبيراً. وقد تتفاقم الاختلافات بشكل خاص في حالات الأزمات.

<sup>4</sup> بدلا من ذلك، تعرف الأخلاقيات من خلال القيم الأساسية للأمم المتحدة المتمثلة في النزاهة والمهنية واحترام التنوع.



## الغرض من هذه الوثيقة

تساعد هذه الوثيقة القادة الإداريين وهيئات الإدارة وكذلك أولئك الذين ينظمون ويجرون التقييمات من أجل الأمم المتحدة على ضمان أن تكون العدسة الأخلاقية هي التي تسترشد بها ممارسات التقييم اليومية. وتوفر هذه الوثيقة:

- أربعة مبادئ أخلاقية للتقييم؛
  - مبادئ توجيهية مصممة خصيصا للقادة الإداريين وهيئات الإدارة ومنظمي التقييم وممارسي التقييم؛
  - تعهدا، يمكن فصله، بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم يجب على جميع المشاركين في التقييمات مناقشته والتوقيع عليه.
- وقد صُممت هذه المبادئ التوجيهية لتكون مفيدة لجميع وكالات الأمم المتحدة وقابلة للانطباق عليها، بغض النظر عن الاختلافات في المهمة (التشغيلية مقابل المعيارية)، أو الهيكل (المركزي مقابل اللامركزي)، أو سياق العمل (التنمية، وحفظ السلام، والعمل الإنساني) أو طبيعة التقييمات التي يُصطلح بها (الرقابة/المساءلة مقابل التعلم).

## الجمهور المستهدف

تهدف هذه المبادئ التوجيهية في المقام الأول إلى دعم قادة كيانات الأمم المتحدة<sup>5</sup> وغيرهم من الأفراد، بمن فيهم الموظفون والمتدربون والمتطوعون والمتعاقدون والمتعاقدون من الباطن الذين يجرون تقييمات أو يصدرون تكليفا بإجرائها. وإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون المبادئ التوجيهية بمثابة أداة اتصال لإعلام أولئك الذين يجري تقييمهم وغيرهم ممن يشملهم التقييم بالتوقعات المتعلقة بالأخلاقيات (انظر الإطار 4 بشأن المُقيِّم). وضمان الأخلاقيات في ممارسة التقييم هو مسؤولية مشتركة لجميع الأطراف.

وهذه المبادئ التوجيهية منفعة عامة ويمكن تكييفها واستخدامها خارج نطاق الأمم المتحدة.

وتوفر هذه الوثيقة:

- أربعة مبادئ أخلاقية للتقييم؛
- إرشادات مصممة خصيصا
- تعهدا، يمكن فصله، بالالتزام بالسلوك الأخلاقي في التقييم



<sup>5</sup> يشمل هذا قيادة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها وللوكالات المتخصصة.

## المساءلة عن التنفيذ

يلتزم جميع أعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بتطبيق المبادئ الأخلاقية المبينة في هذه الوثيقة من أجل اتباع نهج متسق ومتناغم وإزاء التحسين المستمر لنظام التقييم في هذه الوثيقة من أجل اتباع نهج متسق ومتناغم وإزاء التحسين المستمر لنظام التقييم في الأمم المتحدة على مر الزمن.

ومع أنه لا توجد آلية إنفاذ رسمية لتنفيذ هذه المبادئ التوجيهية، هناك عدد من آليات المساءلة التي ينبغي لأعضاء فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم النظر فيها. وترد أدناه قائمة توضيحية بالاقتراحات:

- إنشاء هيئة استعراض خارجية مسؤولة عن ضمان تنفيذ المبادئ التوجيهية (مجلس استعراض مؤسسي أو غيره).
- إدماج الأخلاقيات في عملية استعراض الأقران التي يجريها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ونموذج ذلك الاستعراض.
- إدماج هذه المبادئ التوجيهية في آليات الأخلاقيات الخاصة بكل كيان.
- إدماج هذه المبادئ التوجيهية في آليات ضمان الجودة الخاصة بكل كيان.
- استخدام قواعد السلوك الحالية للمنظمة لاتخاذ إجراءات تأديبية ضد السلوك الذي يعتبر غير أخلاقي.
- ضمان إجراء حوار منتظم تُناقش فيه هذه المبادئ وتطبيقها الملموس ويجري التفكير فيهما، وربما يجري فيه التوقيع بشكل مشترك على تعهد السلوك الأخلاقي.
- ضمان وجود بند دائم بشأن الأخلاقيات (تطبيق هذه المبادئ التوجيهية) في الاجتماعات العامة السنوية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
- إدماج هذه المبادئ في إطار الكفاءات لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وفي تقييمات الأداء الشخصي.
- ضمان استعراض المديرين ورؤساء التقييم لتعهد السلوك الأخلاقي في التقييم والتوقيع عليه عند التعيين. وبالنسبة لكل تقييم، يجب على مفوضي التقييم والمديرين وأولئك الذين يجرون التقييمات استعراض وتوقيع تعهد السلوك الأخلاقي في التقييم، ومناقشة آثاره، والالتزام رسمياً وعلناً بالمبادئ المنصوص عليها في هذه المبادئ التوجيهية. ويرد التعهد، الذي يمكن فصله، في المرفق 1.6.

<sup>6</sup> ليست لتعهد السلوك الأخلاقي قوة القانون. فهو ببساطة دليل لنوع السلوك المهني والشخصي المتوقع من جميع أولئك الذين يقومون بالتقييمات. غير أن عدم امتثال الموظفين للتعهد قد يصل إلى حد سوء السلوك، إذا انتهك الموظف بأي فعل أو امتناع عن فعل مادة من مواد النظام الأساسي أو قاعدة من قواعد النظام الإداري للموظفين، مع مراعاة جميع ملابسات الحالة. ويلاحظ أن بعض الكيانات قد تكون لديها بالفعل وثيقة خاصة بها من هذا القبيل، يمكن تحديثها تماشياً مع المبادئ التوجيهية الأخلاقية الجديدة للتقييم الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

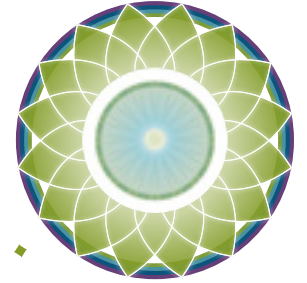


# مبادئ الأخلاقيات في التقييم



إن المبادئ الأخلاقية التوجيهية الأربعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم هي النزاهة والمُساءلة والاحترام والشفافية.

## النزاهة



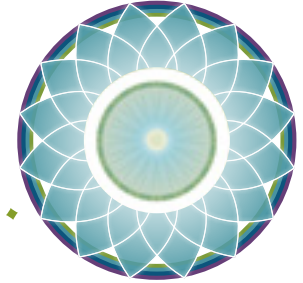
وتتطلب النزاهة في التقييم ما يلي:

- الأمانة والصدق في التواصل والأفعال.
- المهنية القائمة على الكفاءة والالتزام والممارسة التأميلية المستمرة والسلوك ذي المصداقية والجدير بالثقة.
- الاستقلالية والحياد وعدم القابلية للفساد. وهذه المبادئ مترابطة ويعزز بعضها بعضا. وهي تخفف أو تمنع تضارب المصالح أو التحيز أو التأثير غير المبرر لآخرين، مما قد يضر بممارسات التقييم المسؤولة والمهنية.

**النزاهة هي الالتزام الفعال بالقيم الأخلاقية والمعايير المهنية، التي تعتبر ضرورية لممارسة التقييم المسؤولة.**



## المُسَاءَلَة



وتتطلب المُساءَلَة في التقييم ما يلي:

- **الشفافية** فيما يتعلق بالغرض من التقييم والإجراءات المتخذة، وبناء الثقة، وزيادة المساءلة عن الأداء أمام الجمهور، ولا سيما السكان المتأثرين بالتقييم.
- **الاستجابة** عند نشوء تساؤلات أو أحداث، وتكييف النوايا والخطط على النحو المطلوب. وحيثما يُكشف عن حالات فساد أو غش أو استغلال أو انتهاك جنسيين أو غير ذلك من أشكال سوء السلوك أو تبديد الموارد، يجب إحالتها إلى القنوات المناسبة.
- **تحمل المسؤولية** عن الوفاء بالغرض من التقييم وعن الإجراءات المتخذة، وعن ممارسة العناية الواجبة، وعن ضمان الانتصاف والاعتراف حسب الحاجة.
- **تبرير القرارات** والإجراءات **والنوايا** لأصحاب المصلحة (بما يشمل الأشخاص المتأثرين) وإبلاغهم بها بشكل عادل ودقيق.

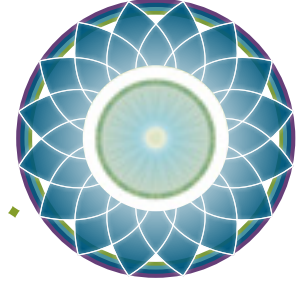
**المُسَاءَلَة** هي الالتزام بأن تكون مسؤولاً عن جميع القرارات والإجراءات المتخذة؛ وأن تكون مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات، دون قيد أو استثناء<sup>7</sup>؛ وأن تبلغ عن الأضرار المحتملة أو الفعلية الملحوظة من خلال القنوات المناسبة.

<sup>7</sup> مأخوذ بتعديل من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 259/64.





## الاحترام



ويتطلب الاحترام في التقييم ما يلي:

- **إمكانية الوصول إلى** عملية التقييم ومنتجاته من قبل جميع أصحاب المصلحة المعنيين - سواء كانوا عاجزين أو أقوياء - مع إيلاء الاهتمام الواجب للعوامل التي يمكن أن تعيق إمكانية الوصول مثل الجنس، ونوع الجنس، والعرق، واللغة، وبلد المنشأ، والوضع من حيث الانتماء إلى مجتمع الميم، والعمر، والخلفية، والدين، والأصل الإثني، والقدرة.
- **الإشراك المجدي والمعاملة العادلة** لجميع أصحاب المصلحة المعنيين في عمليات التقييم بدءاً من التصميم إلى النشر، حتى يتمكنوا من إرشاد نهج التقييم ومنتجاته بشكل فعال بدلاً من أن يكونوا مجرد موضوع لجمع البيانات<sup>8</sup>
- **التمثيل العادل** للأصوات ووجهات النظر المختلفة في منتجات التقييم.

**ينطوي الاحترام على العمل مع جميع أصحاب المصلحة في التقييم بطريقة تحترم كرامتهم ورفاههم وفاعليتهم الشخصية مع الاستجابة لجنسهم، ونوع جنسهم، وعرقهم، ولغتهم، وبلد منشئهم، ووضعهم من حيث الانتماء إلى مجتمع الميم، وعمرهم، وخلفيتهم، ودينهم، وأصلهم الإثني، وقدرتهم، ولبيئات الثقافية والاقتصادية والمادية.**

<sup>8</sup> ينبغي أن يكون هذا المبدأ متوازناً ومتسقاً مع مبدأ النزاهة، ولا سيما من حيث الاستقلالية والحياد وعدم القابلية للفساد.



**النفع** يعني السعي لفعل الخير للناس والكوكب مع تقليل الأضرار الناشئة عن التقييم كتدخل.

ويتطلب النفع في التقييم ما يلي:

- النظر الصريح والمستمر في المخاطر والفوائد من عمليات التقييم ومنتجاته وعواقبه الطويلة الأجل.
- تعظيم الفوائد على مستوى النظم (بما يشمل البيئة) ومستوى المنظمة ومستوى البرنامج.
- عدم إلحاق أي ضرر<sup>9</sup> وعدم الشروع في تقييم عندما لا يمكن تخفيف الأضرار (انظر الإطار 1).
- ضمان أن يسهم التقييم إسهاما إيجابيا شاملا في النظم البشرية والطبيعية وفي مهمة الأمم المتحدة.

<sup>9</sup> قد تكون الأضرار فورية أو طويلة الأجل؛ مادية أو اجتماعية أو عاطفية أو نفسية؛ ويمكن أن تتعلق برفاه وأمن فرد أو مؤسسة أو مجموعة أو البيئة الطبيعية.

## الإطار 1: العمل مع أصحاب المصلحة و "عدم الإضرار" (عدم الأذى)

وإضافة إلى الضرر الذي يلحق بالمشاركين، يتطلب مبدأ "عدم الإضرار" أيضا النظر في الضرر المحتمل للمقيمين أنفسهم، لا سيما في ما يتعلق بالنزاهة، والصدمة المحتملة، والصدمة الثقافية، وتوافر الدعم العاطفي.

وعلى العكس من ذلك، قد تكون هناك حالات يسعى فيها أصحاب المصلحة الأقوياء إلى تحويل انتباه المقيّم بعيدا عن احتمال مواجهة أو فحص المناطق أو الحقائق غير المريحة تحت ستار "عدم الإضرار". ومن اللازم أن يطبق المقيّمون الشك المهني ويتنبهوا إلى المخاطر، ولكن مع المضي قدما أيضا دون خوف أو محاباة وكشف تلك الحقائق بعناية واحترام وذكاء. وفي المقابل، يجب على المقيّمين التأكد من أنهم يستخدمون المبدأ بشكل مناسب وليس من أجل الابتعاد عن المحادثات الصعبة.

النفع يعني أنه من الضروري التوصل إلى حل وسط بين المخاطر التي يعرض التقييم أصحاب المصلحة لها، من ناحية، والحفاظ على أهداف التغيير الاجتماعي للتقييم من الناحية الأخرى. وينبغي اتخاذ كل التدابير الممكنة لضمان عدم تعريض أي من أصحاب المصلحة للخطر من خلال التقييم. وهناك أنواع كثيرة من الضرر التي يجب توقعها وأخذها في الاعتبار في التقييمات. ومن الأمثلة على ذلك عدم الراحة، والإحراج، والتطفل، وتخفيض القيمة، وعدم الوفاء بالتوقعات، والوصم، والإصابة الجسدية، والكرب، والصدمة. وقد تعرض العوامل السياسية والاجتماعية أيضا نزاهة المشاركين للخطر قبل التقييم أو أثناءه أو بعده. وفي حين أن "عدم الإضرار" ينطبق على جميع البيئات وجميع مجموعات أصحاب المصلحة، فإنه مفهوم مهم بشكل خاص في بيئات النزاع وعند العمل مع الأقل قوة. وفي ظل هذه الظروف، لا بد من وجود شبكة أمان مزدوجة. وهذا ينطوي على الاعتبارات المعتادة إلى جانب إيلاء اعتبار إضافي لتجنب زيادة إدامة الاستبعاد والتوقعات غير الملباة والكرب.

## وهناك أنواع كثيرة من الضرر

يجب توقعها وأخذها في الاعتبار

في التقييمات. ومن الأمثلة

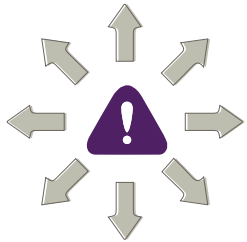
على ذلك عدم الراحة،

والإحراج، والتطفل، وتخفيض

القيمة، وعدم تلبية التوقعات،

والوصم، والإصابة الجسدية،

والكرب، والصدمة.



# المبادئ التوجيهية لتنفيذ المبادئ



وفي هذا الفرع، ترد مبادئ توجيهية لكل مبدأ وهي مصممة خصيصا حسب مسؤوليات كل مجموعة من مختلف مجموعات أصحاب المصلحة في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم: قادة الكيانات وهيئات الإدارة، ومنظمو التقييم، وممارسو التقييم. وعلاوة على ذلك، يشار أيضا إلى بعض المجالات التي يجب أن ينظر فيها المقيّمون للتأكد من أنهم أنفسهم يطبقون الأخلاقيات في عملية التقييم. وفي بعض الحالات، قد يؤدي شخص أكثر من دور واحد. ومن اللازم أن يرجع هذا الشخص إلى المبادئ التوجيهية الخاصة بكل دور من الأدوار التي يؤديها.

## المبادئ التوجيهية الموجهة إلى قيادة الكيانات

تتحمل قيادة الكيان وهيئة إدارته المسؤولية الشاملة عن ضمان بيئة تمكينية يمكن فيها للمفوضين والمديرين والمقيمين العمل بما يتماشى مع المبادئ الأخلاقية.

وترد أدناه مسؤوليات قيادة الكيان وهيئة إدارته.

إن تنفيذ المبادئ مسؤولية مشتركة. ويجب على جميع المشاركين في التكليف بأنشطة التقييم واستضافتها وتصميمها وإجرائها وإدارتها وكذلك أولئك الذين يخضعون للتقييم فهم المبادئ الأخلاقية الأربعة والالتزام بها.



## النزاهة

- **الاستقلالية:** يجب أن توفر وظيفة التقييم باستقلالية تنظيمية كافية عن طريق جعلها منفصلة عن وظائف الإدارة وعن طريق إسنادها إلى رئيس تقييم مخوّل يمكنه أن يعمل بالاستقلالية اللازمة (انظر الإطار 2) وكفالة أن يكون القائمون بالتقييمات قادرين على القيام بذلك دون ضغوط لا داعي لها. وينبغي النص على هذا الشرط بوضوح في سياسة التقييم الخاصة بالكيان.

- **ثقافة المنظمة:** يجب أن تشجع وتضمن وجود ثقافة في المنظمة تكون متجذرة بقوة في المبادئ الأخلاقية وتجسدها بالكامل. ويتحقق ذلك من خلال تدابير مثل: القيادة بالقدوة؛ وتشجيع ثقافة الإنصاف والشفافية والتعلم؛ ومواءمة هياكل وعمليات المنظمة بحيث توجهها وتلهمها حقا الاعتبارات الأخلاقية. وضمان إدراج الأخلاقيات في البرامج

التعريفية، وضمان التدريب والتطوير المهنيين المنتظمين لجميع الموظفين، ولا سيما أولئك الذين ينظمون أو يجرون التقييمات.

- **الكفاءة:** يجب أن تضمن وجود كفاءة تقييم ممتازة لدى المسؤولين عن وظيفة التقييم في المنظمة، بما في ذلك التمكّن التام من أخلاقيات التقييم.

## المساءلة

- **إدماج الأخلاقيات:** يجب أن تضمن إدماج الأخلاقيات في إطار التقييم، بما في ذلك سياسات التقييم وموثيقه واستراتيجياته.
- **ثقافة المنظمة:** يجب أن تشجع وجود ثقافة تقييم في المنظمة تقدّر السلوك الأخلاقي كأساس للمساءلة والتعلم واتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.

- **الاستخدام:** يجب أن تظهر الالتزام بنشر أدلة وتوصيات التقييم واستخدامها والعمل بناء عليها كجزء من المساءلة العامة ودفع التغيير الإيجابي داخل المنظمة وخارجها.
- **توفير الموارد:** يجب أن تستثمر الموارد الكافية (البشرية والمالية والمادية) لضمان أن وظيفة التقييم يمكن أن تفي بولايتها وتفي بالمعايير الأخلاقية المعمول بها. وينبغي أن يشمل ذلك تعيين جهة تنسيق للشؤون الأخلاقية/هيئة إبلاغ

عليا بما فيه الكفاية تكون مسؤولياتها الرئيسية هي (أ) إسداء المشورة لأصحاب المصلحة والموظفين بشأن المسائل المتعلقة باستقلالية التقييمات وغير ذلك من الشواغل الأخلاقية؛ (ب) الإبلاغ عن الشكاوى<sup>10</sup> المقدمة من أصحاب المصلحة والموظفين فيما يتعلق باستقلالية التقييمات وغير ذلك من الشواغل الأخلاقية.

<sup>10</sup> إذا كانت شكاوى تشير إلى حالة عمل من قبل مكاتب تقييم وتدقيق وتفتيش مشتركة، لا ينبغي أن تمر الشكاوى بعملية تدقيق أو معاينة.



## الاحترام

- **توفير الموارد:** يجب أن تخصص موارد كافية لوظيفة التقييم لضمان تمثيل ومعاملة مناسبين وشاملين لمختلف أصحاب المصلحة في عملية التقييم.
- **البيئة المؤسسية:** يجب أن تهيئ بيئة مؤسسية مواتية تسلط الضوء على حقوق وكرامة من يشملهم التقييم، بما يشمل أولئك الذين يديرون التقييمات ويجرونها، وتعطي لحقوقهم وكرامتهم الأولوية، وفقا للاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان.

## النفع

- **الاتساق:** اتساقا مع الولايات الأوسع نطاقا للكيانات الأعضاء في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، يجب أن تطالب بأن تعمل وظائف التقييم على إعمال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة بالتعاون مع الوظائف الأخرى داخل كيانات الأمم المتحدة. وينبغي تكريس هذه النتائج في سياسات التقييم ذات الصلة.
- **المخاطر والفوائد:** يجب أن تنظر في المخاطر والفوائد عند (أ) طلب تقييم مواضيع أو سياقات معينة؛ (ب) إقرار سياسات التقييم واستراتيجياته وخطته على جميع مستويات المنظمة؛ (ج) صياغة استجابات الإدارة؛ (د) تنفيذ إجراءات استجابة الإدارة.
- **توفير الموارد:** يجب أن تزود وظيفة التقييم بالموارد الكافية (المالية والبشرية والوقت) للسماح بنهج تشاركية وتمكينية في التقييم (الإنشاء المشترك، والتعليقات ثنائية الاتجاه، وتعزيز حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والإنصاف، والعدالة الاجتماعية).
- **الدعم:** يجب أن تضمن، عند الاقتضاء، توافر الدعم البدني والنفسي والطبي لأصحاب المصلحة وموظفي التقييم أثناء إجراء تقييم.
- **المعايير:** يجب أن تضمن كون جميع الموظفين على وعي بمعايير المنظمة لعدم الإضرار، بما يشمل سياسات عدم التمييز وعدم التسامح إطلاقا إزاء التحرش الجنسي والانتهاك والاستغلال الجنسيين والوصم ويفكرون في هذه المعايير؛ ويجب أن تنفذ تدابير التوعية، بما في ذلك بشأن آليات وعمليات الإبلاغ المتاحة.
- **الحياد الكربوني:** يجب أن تشترط أن تصبح جميع أنشطة التقييم محايدة كربونيا تدريجيا بحلول عام 2030<sup>11</sup> وأن تضع أهدافا للمنظمة وعلى نطاق الشعبة/الإدارة لخفض تكاليف السفر.

<sup>11</sup> الحياد الكربوني يعني عدم إطلاق ثاني أكسيد الكربون بشكل صاف إلى الغلاف الجوي. ويمكن القيام بذلك، على سبيل المثال، عن طريق التعويض عن الانبعاثات بزرع الأشجار أو ببساطة بالقضاء على انبعاثات الكربون تماما. ويُعرف هذا أيضا بأنه لا وجود بصمة كربونية صفرية صافية. وينبغي معالجة الحياد الكربوني والحد من السفر من منظور شامل للمنظمة، مع ملاحظة أن السفر المرهق يمكن أن يعوق قدرة مقيّم على أداء مهمته على نحو ملائم.



## المبادئ التوجيهية الموجهة إلى أولئك الذين ينظمون التقييمات

من بين الذين ينظمون التقييمات **مديرو التقييم ورؤساؤه، ومفوضو التقييم** (مثل مديري البرامج الذين يصدرون تكليفا بإجراء تقييم لبرنامجهم) و**مديرو التقييم والموظفون** الذين لا يشاركون هم أنفسهم في إجراء التقييمات.

### النزاهة

بطريقة كفؤة، بما في ذلك معرفة المبادئ التوجيهية الأخلاقية. وهذا يشمل إدراك تحيزاتنا الخاصة وكيف تؤثر على عمليات الاختيار.

- **الاستقلالية وتضارب المصالح:** يجب أن تتجنب تضارب المصالح، سواء بالنسبة لك أو بالنسبة للموظفين/الاستشاريين الذين سيتم تعيينهم. وينبغي منع تضارب المصالح إلى أقصى حد ممكن، بما في ذلك ما يتصل منها بالتطورات المحتملة في المستقبل. وحيثما كان تضارب المصالح ظاهرا أو ناشئا، ينبغي الكشف عنه والتعامل معه بأمانة (انظر الإطار 2).<sup>12</sup>

الكامل بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية ومعايير السلوك المهنية، واستعراضها بانتظام، والتفكير باستمرار في أفضل السبل للوفاء بها.

- **ضمان كفاءتك:** يجب أن تقوم باستمرار بعملية تطوير وتبادل مهنيين لتعزيز المؤهلات والخبرات لممارسة التقييم الكفؤة والأخلاقية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب الرسمي، أو التبادل المهني، أو الإشراف، أو مناقشات الزملاء غير الرسمية، لا سيما فيما يتعلق بالتحديات الأخلاقية في مجال التقييم.

- **ضمان كفاءة المقيمين:** يجب ألا توظف سوى المقيمين ذوي المؤهلات والخبرات والتجارب المطلوبة لضمان إجراء التقييم

- **ثقافة العمل:** يجب أن تشجع وتضمن أن ثقافة العمل وديناميات التعامل مع الآخرين بين الأشخاص من يشملهم التقييم تتماشى مع المبادئ الأخلاقية. ويجب أن تعمل على تهيئة جو يتميز بالصدق والإنصاف والاحترام. ويجب أن تكون مدركا ومتأملا بشأن كيفية تعامل الناس مع بعضهم البعض. ويجب أن تتبادل الآراء مع الآخرين لبناء توافق في الآراء حيثما كان ذلك مفيدا.

- **الالتزام بالمبادئ والمعايير:** يجب أن تضمن أن سلوك وعمل أولئك الذين يؤدون أنشطة التقييم يسترشدون بالمبادئ الأخلاقية والمعايير المهنية ويلتزمون بها. وهذا يتطلب الوعي

<sup>12</sup> يتماشى ذلك أيضا مع الأحكام المتعلقة بتضارب المصالح الواردة في النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة (ST/SGB/2018/1)، ولا سيما في إطار البند 2-1 (م).

## الإطار 2: العلاقة بين الاستقلالية والحياد وتضارب المصالح

إيجابية مما هو مستحق بالفعل. ومن المسلم به أن تضارب المصالح ينطوي عموماً على مخاطر تحيز شديدة وبالتالي يجب تجنبه قدر الإمكان. ولتجنب تضارب المصالح، ينبغي الحرص بوجه خاص لضمان الحفاظ على الاستقلالية والحياد. وعلى سبيل المثال، لا ينبغي للمقيمين تقييم مواضيع عملوا من أجلها أو تحملوا المسؤولية عنها في الماضي القريب، أو التي شاركوا فيها مالياً. كذلك، لا ينبغي أن يقيموا أي منظمة أو إدارة أو فريق يتقدمون بطلب توظيف إليها أو إليه حالياً أو حيث توجد إمكانية كبيرة لتوظيفهم فيها أو فيه في المستقبل القريب. غير أن تضارب المصالح قد يتجاوز هذه القواعد الأساسية. فهو قد يكون متعدد الأوجه وغالباً ما يكون غامضاً. لذلك من الأهمية بمكان البقاء على دراية بأي تضارب واضح أو محتمل في المصالح والاستجابة له بشكل مناسب.

إن الاستقلالية والحياد يمنعان التحيز وبالتالي ضروريان لمصداقية التقييم. والفرق الرئيسي بين الاثنين هو أن الاستقلالية تتعلق بالضغط أو التأثير الخارجيين على أولئك الذين ينظمون التقييمات أو يقومون بها، في حين أن الحياد هو موقف تجاه الموضوع الذي يجري تقييمه. وبعبارة أخرى، تعني الاستقلالية أن المقيم ينبغي أن يكون قادراً على العمل بحرية ودون تدخل خارجي، في حين أن الحياد يعني أن المقيم ينبغي ألا يكون متحيزاً فيما يتعلق بما يجري تقييمه.

وعادة ما يتم تحديد تضارب المصالح من خلال انعدام الاستقلالية أو عدم الحياد. ويحدث هذا التضارب عندما قد تتأثر مصلحة أساسية، مثل موضوعية تقييم، بمصلحة ثانوية، مثل الاعتبارات الشخصية أو المكاسب المالية.

ويتعرض المقيمون بشكل خاص لتضارب المصالح المحتمل لأن تقييمهم يمكن أن تكون له عواقب وخيمة على الموضوع الذي يجري تقييمه، مثل التغييرات في تنفيذ البرنامج أو الآثار على سمعة المنظمة أو تمويلها. ولذلك فإن المقيمين، سواء كانوا موظفين أو استشاريين، قد يتعرضون للخطر في تقييمهم بسبب عوامل مثل المال أو الأفاق الوظيفية. وقد يؤدي ذلك إلى قيام المقيمين، على سبيل المثال، بتقديم تحليل أكثر

وتعني الاستقلالية أن المقيم ينبغي أن يكون قادراً على العمل بحرية ودون تدخل خارجي، في حين أن الحياد يعني أن المقيم ينبغي ألا يكون متحيزاً في ما يتعلق بما يجري تقييمه.







## المُسَاءَلَة



- **تطبيق المبادئ:** يجب أن تضمن التطبيق العام للمبادئ الأخلاقية الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المدرجة في سياسات التقييم وموثيقه واستراتيجياته وإرشاداته طوال عملية التقييم، بدءاً بإدراجها في اختصاصات التقييم.
- **الاستعراض الأخلاقي:** يجب أن تطبّق عمليات استعراض أخلاقي غير رسمي أو رسمي قبل إجراء تقييم، لا سيما عند التخطيط لجمع البيانات الأولية مع أشخاص يُحتمل أن يكونوا ضعفاء أو في السياقات الحساسة.
- **الخبرة في مجال الأخلاقيات:** يجب أن تضمن أن موظفي التقييم في إطار وظيفة التقييم في الكيان مدربون على الأخلاقيات. وإضافة إلى ذلك، يمكن تعيين موظف كمنسق للأخلاقيات ليقدم الدعم لكل من مديري التقييم وأولئك الذين يجرون التقييمات (سواء كانت داخلية أو خارجية) عندما تتطلب معضلة أخلاقية مناقشة لإيجاد أنسب طريقة للمضي قدماً.

- **ضمان الجودة:** يجب أن تضمن إجراء تقييم صريح للمخاطر الأخلاقية ومقترحات التخفيف في التقرير الاستهلاكي وتقارير التقييم، ويجب أن تنظر في إجراء فحص لأخلاقيات ما بعد التقييم أثناء عملية ضمان الجودة.
- **توفير الموارد:** يجب أن تخصص الموارد الكافية (البشرية والمالية والمادية) لإجراء التقييم ويجب أن تضمن استخدامها المسؤول.
- **إدارة البيانات:** يجب أن تطبق بروتوكولات واضحة خاصة بالمنظمة لإدارة البيانات على نحو مسؤول لضمان احترام المبادئ الأخلاقية المتمثلة في النزاهة والاحترام والنفع (انظر الإطار 3).
- **الانتصاف:** يجب أن تضع إجراءات واضحة وسهلة المنال للإبلاغ عن تضارب المصالح أو إساءة الاستخدام أو سوء السلوك أو غير ذلك من الشواغل الأخلاقية الخطيرة التي تم تحديدها أثناء التقييم

- والتماس الانتصاف عند الاقتضاء (على سبيل المثال، من خلال إنشاء مسارات إحالة لآلية شكوى خارج وحدة التقييم). ومن شأن هذه الآلية أن تكون قادرة على معالجة الشواغل وتقديم الدعم والمشورة.
- **الشفافية:** يجب أن تتواصل بصراحة وشفافية، بأشكال ولغات يسهل الوصول إليها، مع المقيمين وأصحاب المصلحة الآخرين طوال عملية التقييم، لإبقاء الجميع على اطلاع كامل بالتوقعات والعمليات والنتائج. ويشمل ذلك ضمان إجراء عملية استعراض التقييم والتحقق من صحته بطريقة شفافة تسهّل إبداء التعليقات مع الحفاظ على الاستقلالية.
- **ثقافة العمل:** يجب أن تهيئ وتضمن بيئة يمكن فيها إثارة القضايا الأخلاقية، بما في ذلك التحديات التي تواجه الاستقلالية، ومعالجتها بأمان وتكون فيها الفرق والمشاركون على دراية بقنوات الشكاوى ذات الصلة.



### الإطار 3: الإدارة الأخلاقية والمسؤولية للبيانات<sup>13</sup>

- ينبغي أن تتضمن الإدارة المسؤولة للبيانات مبادئ توجيهية محددة بشأن ما يلي:
  - جمع البيانات اللازمة بالفعل والتي ستخلق قيمة دون غيرها من البيانات.
  - حماية وخصوصية البيانات الشخصية بأي شكل من الأشكال، المعالجة بأي طريقة، مع توخي الحذر بشكل خاص عند معالجة بيانات الأفراد الضعفاء أو المهمشين أو الجماعات الضعيفة أو المهمشة.
  - حوكمة البيانات لتوضيح أدوار البيانات والمسؤوليات والمعايير والبروتوكولات المتعلقة بالبيانات ولضمان المساءلة عن الأصول من البيانات والرؤى والإجراءات المتعلقة بالبيانات.
- الإدارة الشفافة للبيانات والمنتجات التحليلية عن طريق كفالة أن تكون نواتج التقييم مفهومة وقابلة للتتبع.
- جمع البيانات وتخزينها واستخدامها بشكل آمن ومأمون، مع إدارة تسرب البيانات أو انتهاكات سريتها إدارة تتسم بالعناية.
- استخدام البيانات بطريقة مسؤولة ومحايدة تحترم وتحمي وتعزز حقوق الإنسان والمعايير الدولية حسب الاقتضاء. وهذا يشمل القضاء على التحيز وعدم التمييز على أساس نوع الجنس أو العرق أو الدين أو أي عامل آخر.
- الجوانب الأخرى لإدارة البيانات، حسب الاقتضاء، مع الإشارة إلى مبادئ حماية البيانات الشخصية والخصوصية التي اعتمدها لجنة الأمم المتحدة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة.

### وتعني إدارة البيانات بطريقة

#### مسؤولة التأكد من جمع البيانات

وتخزينها واستخدامها بشكل

آمن ومأمون. ويجب أن تضع في

اعتبارك مخاطر تسرب البيانات أو

انتهاكات سريتها التي يمكن أن تضر

بالأشخاص الضعفاء.



<sup>13</sup> الأمم المتحدة، استراتيجية الأمين العام لاستخدام البيانات من قبل الجميع وفي كل مكان ببصيرة وتأثير ونزاهة 2020-22، 2020



## الاحترام

- **توفير الموارد:** يجب أن تستثمر ما يكفي من الموارد والوقت لضمان تمثيل ومعاملة مناسبين وشاملين لمختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الأقل قوة، في جميع مراحل عملية التقييم (بما في ذلك في مرحلتي التصميم والتحقق من الصحة) حيثما كان ذلك ممكنا. وهذا يشمل عدم رصد ميزانية أقل مما يجب في البداية.
- **التنوع والتمثيل:** يجب أن تضمن أن فرق التقييم تشمل تمثيلا مناسباً فيما يتعلق بالجنس ومزيجا واسعا من الخلفيات والمهارات ووجهات النظر، بما في ذلك الخبرات الوطنية والدولية.
- **معالجة اختلالات القوة:** يجب أن تتعرف على اختلالات القوة وتحاول معالجتها. ويجب أن تتأكد من أن تصميم التقييم يتيح سماع أصوات الفئات الأكثر ضعفا.
- **السرية وعدم الكشف عن الهوية:** يجب أن تحترم التزامات المقيمين بحماية المعلومات الحساسة التي لا يرغب المشاركون في الكشف عنها للآخرين، مع ضمان السرية وعدم الكشف عن الهوية ضمن حدودهم.
- **النشر المجدي:** يجب أن تضمن أن تصميمات التقييم تتضمن خططا لنشر نتائج التقييم بشكل مجدٍ على المشاركين، ولا سيما المستفيدين المقصودين من التدخلات التي يجري تقييمها، بنسق وبلغة يسهل الوصول إليهما.
- **التعاون:** يجب أن تعمل بطريقة تعاونية، مع احترام معرفة وخبرة المشاركين وأصحاب المصلحة.

## النفع

- **الفوائد الواضحة:** يجب أن تضع التقييم كتدخل يعمل من أجل تحقيق أكبر قدر من الخير للناس والكوكب. ويجب أن تحدد بوضوح هذه الفوائد (على سبيل المثال، في اختصاصات التقييم)، ويجب أن تتعهد بتوفيرها وجعل المعرفة الجديدة متاحة كمنفعة عامة عالمية. ويجب أن تتأكد من أن كل تقييم له هدف واضح ومهم.
- **تقييم الأضرار والفوائد:** يجب إجراء تقييم مستمر ومحاولة توقع العواقب المقصودة وغير المقصودة لعملية التقييم ونتائجها، على مستوى النظم، (بما يشمل البيئة) ومستوى المنظمة ومستوى البرنامج. وينبغي أن يكون ذلك جزءا من التقييم المستمر للمخاطر وتدابير التخفيف منها. ويجب الموازنة بعناية بين الأضرار والفوائد طوال عملية
- **عدم الإضرار:** يجب أن تتجنب التسبب في إصابة أو إزعاج من خلال الارتكاب أو الإغفال - مع توخي العناية خاصة عند العمل في سياقات حساسة ومع سكان ضعفاء (يجب أن تربط ذلك بالبيانات/الخصوصية). ويجب أن تضمن نزاهة وأمن المخبرين وبياناتهم والمقيمين الوطنيين والدوليين. ويشمل ذلك عدم التسامح إطلاقا إزاء التحرش الجنسي والوصم والإساءة والاستغلال.
- **الحياد الكربوني:** يجب أن تدرج تدريجيا الحياد الكربوني لجميع أنشطة التقييم، على سبيل المثال، من خلال السعي إلى القيام بأكبر قدر ممكن من العمل عن بُعد حيث يكون ذلك ممكنا من الناحية المهنية، والعمل مع المقيمين المحليين، واستخدام أدوات مبتكرة لجمع البيانات، وضمان العدد الأمثل للأشخاص الذين يسافرون إذا لزم الأمر.
- **ولا ينبغي إجراء التقييمات عندما يكون تخفيف الضرر غير ممكن.** وفي حالة تحديد ضرر غير متوقع، يجب أن تتأكد من تشغيل قنوات الانتصاف.



## المبادئ التوجيهية الموجهة إلى أولئك الذين يجرون التقييمات

يقدم هذا القسم إرشادات للمقيمين.

### النزاهة

- **التواؤم مع المبادئ الأخلاقية:** يجب أن تضمن أن سلوكك وعملك يسترشدان بالمبادئ الأخلاقية والمعايير المهنية ويتواءم معها. وهذا يتطلب وعيك الكامل بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية ومعايير السلوك المهنية، واستعراضها بانتظام والتفكير باستمرار في أفضل السبل للوفاء بها.
- **التواصل:** يجب أن تتواصل بصدق وصرامة مع العملاء وأصحاب المصلحة المعنيين فيما يتعلق بجوانب التقييم، مثل النتائج أو الإجراءات أو القيود أو التغييرات التي قد

- تكون حدثت، ويجب أن تتفاوض بصدق عند تقدير مقدار العمل اللازم، والمدفوعات ذات الصلة، وعبء العمل المنجز بالفعل.
- **التطوير المهني:** يجب أن تجري باستمرار عملية تطوير وتبادل مهنيين لتعزيز المؤهلات والخبرات لممارسة التقييم الكفؤة والأخلاقية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب الرسمي، أو التبادل المهني، أو الإشراف، أو مناقشات الزملاء غير الرسمية، لا سيما فيما يتعلق بالتحديات الأخلاقية في التقييم.

- **الكفاءة:** يجب ألا تجري التقييمات إلا ضمن الكفاءات الموجودة. وينبغي أن يكون المقيّمون شفافين وصادقين بشأن معرفتهم المنهجية أو التقنية. وينبغي ألا يدّعوا أي ادعاءات خارج مجال خبرتهم.
- **تجنّب تضارب المصالح:** ينبغي منع تضارب المصالح إلى أقصى حد ممكن، بما في ذلك ما يتصل منها بالتطورات المحتملة في المستقبل. وحيثما كان تضارب المصالح ظاهراً أو ناشئاً، ينبغي الكشف عنه والتعامل معه بأمانة (انظر الإطار 2).



## المُسَاءَلَة



- **الانتصاف:** يجب أن تضمن أن المشاركين يعرفون كيفية التماس الانتصاف فيما يتعلق بأي ضرر أو أذى متصوّر من التقييم وكيفية تسجيل شكوى تتعلق بالسلوك غير الأخلاقي لأولئك المشاركين في إجراء التقييم أو تنظيمه.
- **الأحكام التقييمية:** يجب أن توضّح في التقارير الأولية وتقارير التقييم أن التقييم يجري بطريقة صارمة وعادلة ومتوازنة وأن أي أحكام تصدر تستند إلى أدلة سليمة وكاملة يمكن التحقق منها.
- **الموارد:** ينبغي أن تدير الموارد (البشرية والمالية والمادية) المخصصة لفريق التقييم بطريقة فعالة من حيث التكلفة وكفؤة من حيث الوقت.
- **الشفافية:** يجب أن تتواصل بصراحة وشفافية مع المفوضين وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن جميع جوانب عملية التقييم، بما في ذلك القيود. ويشمل ذلك إثارة المعضلات الأخلاقية من أجل مناقشتها و/أو اتخاذ إجراء بشأنها في أقرب فرصة ممكنة والإبلاغ في تقارير التقييم وغيرها من منتجات المنظمة عن كيفية التعامل مع الاعتبارات الأخلاقية.
- **المخالفات:** يجب أن تكون على دراية بالسياسات والبروتوكولات المعمول بها المتعلقة بالمخالفات الجسيمة، ولا سيما المخالفات المالية والإساءة والتحرش، وأن تتبّع تلك السياسات والبروتوكولات وأن تُبلغ عن المشاكل الكبيرة من خلال القنوات المناسبة.
- **إدارة البيانات:** يجب أن تطبق بروتوكولات الإدارة المسؤولة للبيانات على النحو المنصوص عليه من قِبَل كيان التكليف.
- **الالتزام:** يجب أن تتبع جميع المبادئ الأخلاقية عن كثب وتضمن اتباعها طوال العملية.



## الاحترام

- **الإعلام:** يجب أن تضمن أن المشاركين المرتقبين في التقييم يعرفون ما يجري استشارتهم بشأنه ولماذا؛ وما هي المخرجات المقصودة؛ ولديهم معلومات كافية ومناسبة للموافقة المستنيرة. ويشمل ذلك الإشارة صراحة إلى حقهم في تخطي الأسئلة أو سحب الموافقة في أي مرحلة من مراحل عملية التقييم دون خوف من العقوبة.
- **السريّة:** يجب أن تحترم حق المشاركين في تقديم المعلومات بسريّة وأن تضمن أن المشاركين يفهمون تماما نطاق وحدود السرية. ويجب

- على المقيّمين أن يضمنوا عدم إمكانية تتبع المعلومات الحساسة إلى مصدرها وذلك من أجل حماية الأفراد من الأعمال الانتقامية.
- **الشمول وعدم التمييز:** يجب أن تضمن المشاركة والمعاملة العادلتين لجميع المشاركين وفرصهم للتعبير عن وجهات نظرهم. ويجب أن تحترم الاختلافات في الثقافة، والعادات المحلية، والمعتقدات والممارسات الدينية، والتفاعل الشخصي، وأدوار الجنسين، والقدرة، والعمر، والأصل الإثني، ويجب أن تكون على دراية بالآثار المحتملة لهذه الاختلافات عند إجراء التقييمات

- والإبلاغ عنها. وحيثما ينطوي التقييم على مشاركة أفراد من فئات ضعيفة، يجب أن يكون المقيّمون على دراية بالمدونات القانونية الدولية والوطنية التي تحكم احترام حقوق هذه الفئات وحمايتهم (مثل المبادئ التوجيهية بشأن إجراء البحوث والمقابلات مع الأطفال والشباب).<sup>14</sup>
- **إظهار التعاطف:** يجب أن تتعاطف وتعمل بشكل تعاوني مع جميع أصحاب المصلحة، وأن تُعامل من يشملهم التقييم والمقيّمين ومفوضي التقييم بطريقة تحترم خبراتهم المهنية وكرامتهم الشخصية.

## النفع

- **الفوائد الواضحة:** يجب، قدر الإمكان، أن تضع التقييم كندخل يهدف إلى إعمال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة وكن واضحا بشأن الآثار المترتبة على هذا الوضع. ويجب أن تضغط من أجل تنفيذ النهج التشاركية والتمكينية وغيرها من أشكال التشاور مع أصحاب المصلحة وتنفيذها بالكامل لتحقيق أقصى قدر من الفوائد المحتملة للتقييم ومن يشملهم.

- **معالجة اختلالات القوة:** يجب أن تضمن سماع أصوات الفئات الأكثر ضعفا، بما في ذلك عندما يكون جمع البيانات عن بعد. ويجب أن تتعرف على اختلالات القوى المحتملة وتُبَلِّغ عنها وتحاول معالجتها أو التخفيف منها ضمن نُهج التقييم المعتمدة.

- **عدم الإضرار:** يجب أن تتأكد من أن التقييمات المستمرة للمخاطر توضح وتخفف الأضرار المحتملة والفعلية التي قد تنشأ والتي تتجاوز ما وافق عليه المشاركون. ويجب أن يكون تقييم المخاطر هذا مستمرا ولا ينبغي أن تمضي التقييمات قدما حيث لا يكون التخفيف (من خلال استخدام طرق بديلة على سبيل المثال) ممكنا ويترتب على ذلك ضرر. وفي حالة تحديد ضرر غير متوقع، يجب أن تضمن تشغيل قنوات الانتصاف. (انظر الإطار 1 للاطلاع على أمثلة على "الضرر")

<sup>14</sup> انظر أيضا إرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم الصادرة في آب/أغسطس ٢٠١٤ بشأن إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييمات.

وفي حين أن هذه المبادئ التوجيهية تستهدف القيادة والمسؤولين عن تنظيم وإجراء التقييمات، فإنها مفيدة أيضا لأولئك الذين هم موضوع التقييم، أي المقيّمون. ويسلّط الإطار 4 الضوء على الاعتبارات المتعلقة بالمقيّمين لضمان أنهم هم أنفسهم يطبقون الأخلاقيات في عملية التقييم.

#### الإطار 4: المبادئ التوجيهية الموجهة إلى المقيّم

##### النزاهة

- **المعلومات:** يجب أن تقدم سردا صادقا وأمينا وكاملا من أجل إرشاد التقييم.

##### المُساءلة

- **الشفافية:** يجب ان تتواصل بصراحة وشفافية مع أولئك الذين ينظمون التقييمات ويجرونها. ويجب أن تكون متجاوبا وتطلعهم على جميع المعلومات ذات الصلة بصراحة.
- **الاستقلالية:** يجب أن تحترم الطبيعة المستقلة للتقييم وأن تمتنع عن التأثير أو ممارسة ضغوط لا داعي لها على أولئك الذين يجرون التقييم.

- **الاستخدام:** يجب أن تمتلك زمام الأمور وتتصرف بناء على توصيات التقييم.

- **الإبلاغ:** يجب أن تُبلغ عن مسائل المخالفات أو عدم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية.

##### الاحترام

- **إمكانية الوصول:** يجب أن توفر/تيسّر إمكانية الوصول إلى عملية التقييم ومنتجاته من قبل جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة - سواء كانوا عاجزين أو أقوياء - مع إيلاء الاهتمام الواجب للعوامل التي يمكن أن تعيق إمكانية الوصول مثل الجنس، ونوع الجنس، والعمر، والخلفية، والدين، والأصل الإثني، والقدرة.

- **العلاقات:** يجب أن تُعامل من يشملهم التقييم والمقيّمين ومفوضي التقييم بطريقة تحترم خبراتهم المهنية وكرامتهم الشخصية.

##### النفعة

- **كُن تلقائيا ومتأملا:** يجب أن تثير الشواغل استباقيا بشأن الآثار المحتملة لعملية التقييم ونتائجها على أصحاب الحقوق وعلى البرامج والخدمات الموجودة من قبل.

- **الفوائد:** يجب أن تدعم مشاركة أصحاب المصلحة لتحقيق أقصى قدر من الفوائد المحتملة للتقييم ومن يشملهم.

- **السلامة:** يجب أن تساهم في ضمان نزاهة وأمن المخبرين والمقيّمين، بما في ذلك عدم التسامح إطلاقا مع التحرش الجنسي والانتهاك والاستغلال الجنسيين؛ والالتزام بمتطلبات التباعد الاجتماعي، إلخ. ويجب أن تضمن اتباع بروتوكولات الأمان الصحيحة وإكمال التدريب اللازم قبل جمع البيانات الميدانية.

- **الدعم:** يجب أن تقدم الدعم المادي والنفسي والطبي ذا الصلة لأي مجموعة سكانية ضعيفة أو معرضة للخطر حُدثت أثناء التقييم.

- **الحياد الكربوني:** عند إجراء ترتيبات السفر المحلية، يجب أن تختار السفر بالقطار حيثما كان ذلك متاحا والسفر الجوي المعوّض عن الكربون.

# التعهد بالسلوك الأخلاقي في التقييم



بالتوقيع على هذا التعهد، ألتزم بموجب هذا بمناقشة وتطبيق المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وبعتماد السلوكيات الأخلاقية المرتبطة بها.

## النزاهة

- سألتزم التزاما فعلياً بالقيم الأخلاقية والمعايير المهنية لممارسة التقييم بصيغتها المبينة في المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم واتباع قيم الأمم المتحدة. وتحديدًا، سأكون:
- **أمينًا وصادقًا** في اتصالاتي وأفعالي.
- **مهنيًا**، انخرط في سلوك ذي مصداقية وجدير بالثقة، إلى جانب الكفاءة والالتزام والممارسة التأملية المستمرة.
- **مستقلًا ومحابذا وغير قابل للفساد.**

## المساءلة

- سأكون مسؤولًا عن جميع القرارات المتخذة والإجراءات المتخذة ومسؤولًا عن الوفاء بالالتزامات، دون قيد أو استثناء؛ وسأبلغ عن الأضرار المحتملة أو الفعلية التي لوحظت. وتحديدًا، سأكون:
- **شفافًا فيما يتعلق بالغرض** من التقييم والإجراءات المتخذة، وأبني الثقة، وأزيد من المساءلة عن الأداء أمام الجمهور، ولا سيما السكان المتأثرين بالتقييم.
- **مستجيبًا** عند نشوء التساؤلات أو الأحداث، وأقوم بتكييف الخطط حسب الاقتضاء، وأشير إلى القنوات المعنية التي يُحدد فيها وجود الفساد أو الغش أو الاستغلال أو الانتهاك الجنسيين أو غير ذلك من أشكال سوء السلوك أو تبيد الموارد.
- **مسؤولًا** عن الوفاء بالغرض من التقييم وعن الإجراءات المتخذة وعن ضمان الانتصاف والاعتراف حسب الحاجة.

## الاحترام

- سأعمل مع جميع أصحاب المصلحة في التقييم بطريقة تحترم كرامتهم ورفاههم وفعاليتهم وخصائصهم الشخصية. وتحديدًا، سأضمن:
- **إمكانية الوصول** إلى عملية التقييم ومنتجاته من قبل جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة - سواء كانوا عاجزين أو أقوياء - مع إيلاء الاهتمام الواجب للعوامل التي قد تعيق إمكانية الوصول مثل الجنس، ونوع الجنس، والعرق، واللغة، وبلد المنشأ، والوضع من حيث الانتماء إلى مجتمع الميم، والعمر، والخلفية، والدين، والأصل الإثني، والقدرة.
- **المشاركة المجدية والمعاملة المنصفة** لجميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة في عمليات التقييم، بدءًا من التصميم إلى النشر. ويشمل ذلك إشراك مختلف أصحاب المصلحة، ولا سيما الأشخاص المتضررين، حتى يتمكنوا من إرشاد نُهج التقييم ومنتجاته بشكل فعال بدلا من أن يكونوا مجرد موضوع لجمع البيانات.
- **التمثيل العادل** للأصوات ووجهات النظر المختلفة في منتجات التقييم (التقارير، والحلقات الدراسية الشبكية، وما إلى ذلك).

## النفع

- سأسعى جاهداً لفعل الخير للناس والكوكب مع تقليل الأضرار الناشئة عن التقييم كمدخل. وتحديدًا، سأضمن:
- **النظر الصريح والمستمر في المخاطر والفوائد** من عمليات التقييم.
- **تعظيم الفوائد** على مستوى النظم (بما يشمل البيئة) ومستوى المنظمة ومستوى البرنامج.
- **عدم الإضرار**. فلن أمضي قدماً حيث لا يمكن تخفيف الضرر.
- **إسهام التقييم إسهامًا إيجابيًا** شاملًا في النظم البشرية والطبيعية وفي مهمة الأمم المتحدة.

وألتزم بالقيام بدوري في ضمان إجراء التقييمات وفقا لميثاق الأمم المتحدة والمتطلبات الأخلاقية المنصوص عليها أعلاه والواردة في المبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وعندما يتعذر ذلك، سأبلغ المشرف عليّ أو جهات الاتصال أو القنوات المعنية بالحالة وسأسعى بنشاط للحصول على استجابة مناسبة.



# قائمة مرجعية بالمسائل الأخلاقية موجهة إلى أولئك الذين ينظمون التقييمات للنظر فيها خلال كل مرحلة من مراحل التقييم



هذه القائمة المرجعية هي أداة دعم يجب النظر فيها. واستخدامها ليس إلزامياً. ومع ذلك، نحن نوصي باستخدامها بشكل ممنهج خلال كل مرحلة من مراحل التقييم لتضمن أنك تعمل وفقاً للتوقعات الأخلاقية. وإذا لم تكن متأكدًا من الإجابة، يرجى مناقشتها مع آخرين وتحديد إجابتك ثم اضغط "نعم" أو "لا". وستحتاج إلى موازنة الإجابات على الأسئلة المختلفة ثم استخدام التفكير الأخلاقي لاتخاذ قرار بشأن أنسب الطرق للمضي قدماً. وإذا أجبت بـ "لا"، يجب أن تكون مستعداً لتبرير "لا" التي اخترتها في إطار عمليات إعداد تقارير التقييم ومع الفريق، بما يشمل الرؤساء المباشرين/المديرين التنفيذيين.

مفتاح الجداول:

- النزاهة
- المُسَاءَلَة
- الاحترام
- النفع

## 1. التكلفة والتخطيط والتصميم

لا	نعم	
		هل لدى أولئك الذين سيقومون بالتقييم <b>المؤهلات والخبرات والتجارب المطلوبة</b> لإجراء التقييم بكفاءة، بما يشمل الوعي والإلمام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية؟
		هل <b>تجنب تضارب المصالح</b> فيما يتعلق بأولئك الذين سيجرون التقييم، مع مراعاة التطورات والفرص المستقبلية المحتملة؟ هل أفصحت عن تضارب المصالح وتعاملت معه بأمانة حيثما كان ظاهراً أو يحتمل أن ينشأ؟
		هل تحققت مما إذا كان <b>عمل مماثل يجري التقييم به أو تم التقييم به</b> فعلاً من قبل كيانك أو آخرين؟
		هل النهج المقترح لجمع الأدلة هو <b>الأكثر فعالية من حيث التكلفة</b> ؟
		هل <b>الإطار الزمني واقعي والموارد واقعية</b> لتحقيق الغرض المقصود والنتائج المقصودة، بما في ذلك إشراك أصحاب المصلحة المحليين وإبلاغ النتائج إلى مجموعات أصحاب مصلحة مختلفة؟
		هل نظرت في <b>المبادئ الأخلاقية الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وعالجتها</b> عند صياغة الاختصاصات وتقييم المقترحات التقنية؟ وهل وُقِع جميع من يشملهم التقييم رسمياً على تعهد السلوك الأخلاقي في التقييم وهل لدى شركات التقييم المحتملة التي تم التعاقد معها لإجراء التقييمات مبادئ توجيهية أخلاقية كافية؟ وهل هناك جهة تنسيق أخلاقية وهل يُدرك المقيّمون بوضوح من يجب الاتصال به لمناقشة المسائل الأخلاقية؟
		هل طبقت <b>معايير ممنهجة</b> لتحديد ما إذا كانت خطة إجراء التقييم ينبغي أن تخضع لاستعراض أخلاقي؟
		هل هناك <b>خبرة وآليات موجودة لاتخاذ إجراءات في الوقت المناسب</b> إذا كان قد حدث انتهاك لمبادئ الأخلاقيات؟



لا	نعم	
		1. التكلفة والتخطيط والتصميم (تتمة) هل تخصص خططك واختصاصاتك المتعلقة بالتقييم <b>موارد كافية ووقتاً كافياً</b> لضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة طوال التقييم في تقديم تعليقات على نهج تصميمه وتنفيذه؟
		هل تحدد خططك واختصاصاتك المتعلقة بالتقييم <b>الجماهير المناسبة</b> لنتائج التقييم وتخصص موارد كافية للنشر في القنوات المناسبة وبالأنساق المناسبة؟
		هل حددت وأوضحت <b>الفوائد الجلية</b> التي من المرجح أن تنشأ عن التقييم؟ وهل تبرر هذه الفوائد (للمشاركين، ومجتمع الأمم المتحدة، وأصحاب المصلحة الآخرين، والبيئة، والمجتمع ككل) التقييم الحالي؟
		هل حدد <b>تقييمك المستمر للمخاطر أي أضرار كبيرة</b> يمكن توقعها من المشاركة في هذا التقييم بالنسبة للمخبرين أو المقيمين أو للبيئة؟ وهل تم وضع تدابير للتخفيف من هذه الأضرار؟ والمخاطر التي يمكن توقعها للمخبرين والمقيمين من المشاركة في هذا التقييم قد تكون مادية أو اجتماعية (على سبيل المثال، فقدان الخصوصية، وفقدان المكانة، وفقدان السمعة، ووصمة العار) أو نفسية/عاطفية (على سبيل المثال، فقدان الثقة بالنفس، والصدمات النفسية، والوصم، وما إلى ذلك).
		هل هناك <b>أضرار أخرى</b> للمشاركين أو المجتمع الأوسع نطاقاً أو البيئة يمكن توقعها؟
		هل حددت أن التقييم سيتوقف في حالة ما إذا فاقت الأضرار التي لا يمكن تجنبها بالكامل/تخفيفها الفوائد التي تعود على المشاركين؟
		هل تفوق <b>فوائد التقييم</b> المخاطر؟
		هل هناك حاجة إلى <b>بروتوكولات للحماية</b> (مثل وسائل الدعم، والإحالات، وسُبل الحماية، والخدمات ذات الصلة لكل من السكان المعرضين للخطر وموظفي التقييم)؟
		هل شاركت مشاركة كاملة في <b>تدابير التوعية المطلوبة</b> ، مثل دورات الأخلاقيات والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

## 2. التنفيذ، بما في ذلك جمع البيانات

لا	نعم	
		هل أبلغت الموظفين والمتعاقدين بمسؤوليات الإبلاغ وآلياته لمعالجة تضارب المصالح والمسائل الأخلاقية الأخرى التي قد تنشأ أثناء التقييم؟
		هل هناك خطة للانتصاف مبيّنة بحيث يمكن لأصحاب المصلحة و/أو المقيمين الإبلاغ عن أي عدم التزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية؟
		هل يمكن للمشاركين في التقييم، بما في ذلك جميع السكان الذين يحتمل أن يتأثروا، تقديم تعليقات أثناء عملية التقييم و/أو التماس الإنصاف؟
		هل تضمن أن المقيمين والمقيمين يتبعون الإرشادات المتعلقة بالاحترام والنفعة والنزاهة؟
		الإدارة المسؤولة للبيانات: هل لديك بروتوكولات واضحة لتخزين البيانات وإتلافها بعد التقييم؟ وهل هوية وسرية من يشملهم التقييم محمية طوال عملية التقييم - بما في ذلك أثناء جمع البيانات النوعية والكمية، وتخزين البيانات وتحليلها والإبلاغ عنها؟ هل قمت بإخطار المستخدمين/المشاركين بأي خروقات للبيانات/ قرصنة/فقدان للبيانات تكون قد حدثت في مجموعات البيانات/المشاريع البحثية حيث تم تسجيل معلوماتهم؟
		هل المقيمون مدربون على فهم السياق المحلي وموضوع التقييم والمعايير الجنسانية والثقافية الأخرى لضمان الحساسية المناسبة عند إجراء التقييم؟
		هل الأسئلة الخاصة بالاستقصاءات أو مجموعات التركيز أو المقابلات محايدة من حيث القيمة ومناسبة ثقافيا وعمريا وليس من المرجح أن تسبب ضغطا نفسيا على المشاركين؟
		هل يعمل المقيّمون بطريقة تعاونية ويحترمون معارف وخبرات المشاركين وأصحاب المصلحة؟
		هل أنت تقلل من البصمة الكربونية لهذا التقييم عند إجراء ترتيبات السفر (على سبيل المثال، عن طريق اختيار السفر بالقطار حيثما كان متاحا أو السفر الجوي المعوّض عن الكربون)؟
		هل هناك أي أحكام مخططة لرصد ومعالجة المسائل السلبية طوال عملية جمع البيانات (على سبيل المثال، تعاطي المخدرات، الاعتلال أو المرض، العنف العائلي)؟
		هل هناك أي أحكام مخططة لرصد ومعالجة المسائل السلبية (ردود فعل المشاركين) الناشئة أثناء جمع البيانات (على سبيل المثال، تدهور الحالة الصحية/العاطفية، والآثار المسببة لصدمة نفسية)؟
		هل يُعترف باختلالات القوة وتعالج؟ هل تُحَبَّذ النهج التشاركية والتمكينية؟

## 3. تقديم التقارير

لا	نعم	
		هل أوضحت للمسؤولين عن صياغة التقارير التزاماتهم بتقديم بيان واضح وشفاف بالنتائج؟
		هل توجد عمليات لضمان الجودة لضمان أن التقرير النهائي يمثل بالكامل نتائج واستنتاجات المقيمين ولم يُعدّل دون موافقتهم؟
		هل يتضمن التقرير الاستهلاكي تقييما صريحا للمخاطر الأخلاقية وإجراءات التخفيف المقترحة؟ وهل هذا التقييم مفصل بدرجة أكبر في تقرير التقييم لوصف المسائل الأخلاقية الناشئة وإجراءات التخفيف المتخذة، حسب الاقتضاء؟
		هل حددت كيف تم إشراك أصحاب المصلحة طوال عملية التقييم في نهجك للتقييم أو مخطط منهجيتك للتقييم؟
		هل تعكس نتائج التقرير بشكل مناسب مختلف وجهات نظر وأصوات مختلف أصحاب المصلحة المعنيين؟
		هل يُنظر صراحة في الآثار السلبية المحتملة لنتائج التقييم واستنتاجاته وتوصياته؟ وهل تم ترجيح الفوائد والأضرار؟
		في حالة الكشف عن دليل على ارتكاب مخالفات، هل أبلغت ذلك سرا إلى الهيئة المختصة ذات الصلة و/أو الممثل المختص ذي الصلة؟

## 4. النشر والاتصال

لا	نعم	
		هل يتم إبلاغ النتائج إلى أصحاب المصلحة المعنيين، مع ضمان الإشارة إلى القيود بوضوح؟
		هل تنشر جميع منتجات التقييم علنا، مع مراعاة الأشكال واللغات الأنسب لضمان إمكانية الوصول إلى مختلف الجماهير، بما يشمل السكان المحليين؟
		هل يجري نشر منتجات التقييم على وجه السرعة ضمنا لاستخدامها وأهميتها الأمثلين؟
		هل لديك بروتوكولات واضحة لتخزين البيانات وإتلافها بعد التقييم؟
		هل نتائج التقييم تُعرض بأنساق وفي قنوات مناسبة لجميع الجماهير؟
		هل أبلغت بوضوح الفوائد التي نشأت عن التقييم (أو من المرجح أن تنشأ في المستقبل) إلى المشاركين، ومجتمع الأمم المتحدة، وأصحاب المصلحة الآخرين، والبيئة، والمجتمع ككل، وكيف تبرر هذه الفوائد التقييم في مواجهة المخاطر والأضرار المحتملة؟

## 5. المسائل الأخلاقية الهامة في جميع مراحل دورة التقييم

لا	نعم	
		هل تشجع وتضمن ثقافة عمل تشكلها المبادئ الأخلاقية، مثل الصدق والإنصاف والاحترام؟ هل أنت وفريقك على دراية بكيفية تعاملكم مع الآخرين وتفكرون في كيفية التعامل معهم؟ هل تسعون إلى الحوار من أجل بناء توافق في الآراء؟
		هل اتصالاتك وأفعالك آمنة وصادقة؟ هل هي متسقة ومتوافقة مع المبادئ الأخلاقية والمعايير المهنية؟
		هل لديك أنت وأي موظفين تشرف عليهم المؤهلات والخبرات والتجارب المطلوبة لعملكم التقييمي، بما في ذلك الوعي والإلمام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية؟
		هل استفدت من التبادل المهني بشأن التحديات الأخلاقية، على سبيل المثال من خلال مناقشات الزملاء أو استخلاص المعلومات مع الموظفين الميدانيين؟
		هل تضمن تجنب تضارب المصالح إلى أقصى حد ممكن، سواء بالنسبة لك أو لأي موظفين تشرف عليهم، وأيضا فيما يتعلق بالتطورات المستقبلية المحتملة؟ هل أفصحت عن تضارب المصالح وتعاملت معه بأمانة حيثما كان ظاهرا أو ناشئا؟
		هل هوية وسرية من يشملهم التقييم محميتان طوال عملية التقييم - بما في ذلك أثناء جمع البيانات النوعية والكمية، وتخزين البيانات وتحليلها، والإبلاغ عنها؟
		هل هناك اتصال مفتوح وشفاف طوال عملية التقييم لضمان أن جميع أصحاب المصلحة على علم تام بالغرض من التقييم وتوقعاته وعملياته ونتائجه؟
		هل تشجع وتضمن أن تكون لدى فرق التقييم ثقافة مراعاة الاختلافات في القيم والثقافات المجتمعية؟
		هل تم رصد ومعالجة العواقب (المقصودة وغير المقصودة) لعملية التقييم ونتائجه على الأشخاص الذين يشملهم التقييم، وعلى البرامج والخدمات التي كانت موجودة قبله، وعلى البيئة؟ هل تفوق الفوائد الإجمالية المخاطر؟
		هل وُضعت آليات لمنع ومعالجة أي شيء يقوّض نزاهة وأمن المخبرين والمقيمين (بما يشمل آليات لتسليط الضوء على التحرش الجنسي المحتمل، والوصم، والانتهاك والاستغلال الجنسيين، والتصدي لذلك)؟



## قائمة مرجعية بالمسائل الأخلاقية موجهة إلى أولئك الذين يجرون التقييمات للنظر فيها خلال كل مرحلة من مراحل التقييم

هذه القائمة المرجعية هي أداة دعم واستخدامها ليس إلزاميا. ومع ذلك، نحن نوصي باستخدامها بشكل ممنهج خلال كل مرحلة من مراحل التقييم لضمان أنك تعمل وفقا للتوقعات الأخلاقية. وإذا لم تكن متأكدا من الإجابة، يرجى مناقشتها مع الآخرين وتحديد إجابتك ثم اضغط "نعم" أو "لا". ومن اللازم أن توازن الإجابات على الأسئلة المختلفة ثم استخدم التفكير الأخلاقي لاتخاذ قرار بشأن أنسب الطرق للمضي قدما. وإذا كانت إجابتك "لا"، يجب أن تكون مستعدا لتبرير "لا" التي اخترتها في إطار التقرير ومع الفريق، بما يشمل الرؤساء المباشرين/المديرين التنفيذيين.

### 1. التكليف والتخطيط والتصميم، بما في ذلك اختيار وتكوين فرق التقييم

لا	نعم	
		هل لديك <b>المؤهلات والخبرات والتجارب المطلوبة</b> لإجراء التقييم بكفاءة، بما في ذلك الوعي والإلمام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية؟
		هل <b>تفاوضت بأمانة</b> عند تقدير مقدار العمل اللازم والمدفوعات ذات الصلة؟
		عند قبول المهمة، هل حرصت على <b>تجنب تضارب المصالح ومعالجة قضايا الاستقلالية</b> ، وأيضا فيما يتعلق بالتطورات المستقبلية المحتملة؟ هل أفصحت عن تضارب المصالح وتعاملت معه بأمانة حيثما كان ظاهرا أو يحتمل أن ينشأ؟
		هل قمت <b>بتحديد وتقييم وتوضيح المخاطر الأخلاقية وإجراءات التخفيف</b> في النهج المقترح/المنهجية المقترحة؟ وأو هل حددت بروتوكولا واضحا للحماية يحدد هذه المسائل واستراتيجيات التخفيف؟
		هل <b>حددت بروتوكولات واضحة</b> لتحديد السلوك غير الأخلاقي أو غيره من المخالفات والإبلاغ عنها وللاتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية ووافقت على هذه البروتوكولات؟
		هل يتناول التصميم المقترح <b>الاستخدام المقصود للتقييم</b> ؟ هل تمثل المنهجية الاستخدام الأكثر فعالية للموارد المالية وخبرة الفرق؟
		هل شاركت مشاركة كاملة في تدابير <b>التوعية المطلوبة</b> ، مثل دورات الأخلاقيات والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؟

## 1. التكليف والتخطيط والتصميم، بما في ذلك اختيار وتكوين فرق التقييم (تمة)

لا	نعم	
		هل تعكس خطط التقييم والاختصاصات <b>تحليلاً ممنهجاً لأصحاب المصلحة</b> ، وتحدد جميع أصحاب المصلحة في التقييم ذوي الصلة وديناميات القوة بين أصحاب المصلحة أولئك؟
		هل تخصص خطط التقييم والاختصاصات <b>موارد كافية ووقتاً كافياً لضمان</b> مشاركة جميع ذوي الصلة خلال تصميم التقييم وتنفيذه؟
		هل تحدد خطط التقييم والاختصاصات <b>الجماهير المناسبة</b> لنتائج التقييم وتخصص موارد كافية للنشر في القنوات وبالأنساق المناسبة؟
		هل أوضحت الفوائد والأضرار المحتملة التي قد تنشأ عن تدخّل التقييم واتفقت على تدابير التخفيف؟ على سبيل المثال، هل طلبت من المفوض تقليل <b>بصمتك الكربونية</b> عند إجراء ترتيبات السفر (على سبيل المثال، عن طريق اختيار السفر بالقطار حيثما كان متاحاً أو السفر الجوي المعوّض عن الكربون)؟

## 2. التنفيذ، بما في ذلك جمع البيانات

لا	نعم	
		هل اخترت <b>مصادر المعلومات لجمع البيانات</b> بالاستقلالية الواجبة والصرامة الممنهجة، دون الاعتماد كثيراً على اقتراحات أصحاب المصلحة؟
		هل لديك فكرة واضحة بشأن <b>آليات الإبلاغ ونهج التعامل مع المسائل الأخلاقية</b> التي قد تنشأ؟ هل أبلغت عن أي مسائل أخلاقية نشأت أثناء التنفيذ؟
		هل عملية <b>تصميم التقييم وعملية جمع البيانات وتحليلها صارمتان بما فيه الكفاية للاستخدام المقصود للتقييم</b> ؟ هل طبقت أعلى معايير الصلاحية والموثوقية لتحقيق أقصى قدر من الدقة والمصداقية في الأحكام التقييمية؟
		هل فكرت في الآثار الأخلاقية لأساليب وأدوات جمع البيانات؟ هل <b>البيانات التي تُجمع محمية وآمنة</b> ؟ هل توجد تدابير لضمان سرية البيانات وعدم عزوها إلى المشاركين، ولا سيما السكان المتأثرين؟
		هل <b>وقّعت على تعهد السلوك الأخلاقي في التقييم</b> وهل ترجع إليه؟
		هل يمكن <b>للمشاركين في التقييم</b> ، بما يشمل جميع السكان المتأثرين بالتقييم، تقديم تعليقات أثناء عملية التقييم؟ هل هناك عمليات قائمة لتسهيل ذلك؟
		<b>إدارة البيانات</b> : هل لديك <b>إذن لاستخدام أي بيانات تُجمع</b> من خلال الصور أو مقاطع الفيديو أو الوسائل الصوتية؟ هل <b>بقيت محايداً وغير متحيز</b> ومنعت أفكارك المسبقة أو آراءك الشخصية من التدخل في عملية جمع البيانات؟ هل <b>حددت من يمكنه الوصول</b> إلى البيانات؟



## 2. التنفيذ، بما في ذلك جمع البيانات (تتمة)

لا	نعم	
		هل تم اختيار <b>من يشملهم التقييم</b> بما يتماشى مع أهداف التقييم وليس فقط لكونهم متاحين؟ وينبغي الحرص على ضمان إتاحة الفرصة والوسائل الأخرى للفئات الضعيفة نسبياً أو المستبعدة أو المهمشة على نحو آخر لكي تُمثَّل.
		هل تستجيب عملية الحصول على <b>الموافقة المستنيرة</b> لفاعلية الفرد ومستوى إلمامه بالقراءة والكتابة ولغته وتجري في بيئة مناسبة بحيث يكون الفرد حراً في التصرف بسرية وبدون إكراه؟
		هل تتضمن <b>عملية الموافقة المستنيرة</b> وصفا للغرض من التقييم، والمخاطر المتوقعة أو عدم الارتياح المتوقع بسبب المشاركة، وكيف ستُستخدم المعلومات، وهل تتضمن خيار سحب الموافقة في أي مرحلة من مراحل عملية التقييم دون عواقب أو عقوبة؟
		هل <b>تكوين فريق التقييم متنوع بما فيه الكفاية</b> من حيث الجنس، ونوع الجنس، والخبرة الوطنية والدولية، بما يتماشى مع أهداف ومتطلبات اختصاصات التقييم ويشمل عضو الفريق الذي يتحدث لغات من سيشملهم التقييم/أعضاء الفريق الذين يتحدثون لغات من سيشملهم التقييم؟
		هل ضغطت من أجل اتباع نهج <b>تشاركية وتمكينية</b> ونقذتها بالكامل لتحقيق أقصى قدر من الفوائد المحتملة للتقييم وللمشاركين في التقييم؟
		هل تعمل <b>بطريقة تبادلية</b> مع المخبرين، بحيث لا تستخلص فحسب المعلومات بل تقدم أيضاً شيئاً في المقابل، سواء كان تبادل التعلم والممارسات الجيدة، أو نشر الاستنتاجات بالأنساق المناسبة أو في الأنشطة الأخرى حسب الاقتضاء؟
		هل الأسئلة الخاصة بالاستقصاءات أو مجموعات التركيز أو المقابلات <b>محايدة من حيث القيمة ومناسبة ثقافياً وعمرياً وليس من المرجح أن تسبب ضغطاً نفسياً</b> على المشاركين؟
		هل تدرك بوضوح أحكام <b>رصد ومعالجة المسائل السلبية</b> التي تُحدد طوال عملية جمع البيانات (على سبيل المثال، تعاطي المخدرات، والاعتلال أو المرض، والعنف العائلي)؟
		هل تدرك بوضوح أحكام <b>رصد ومعالجة المسائل السلبية (ردود فعل المشاركين)</b> التي قد تنشأ أثناء جمع البيانات (على سبيل المثال، تدهور الحالة الصحية/العاطفية، والتأثيرات المسببة لصدمة نفسية)؟



## 3. تقديم التقارير

لا	نعم	
		هل أفصحت عن تضارب المصالح المحتمل وكيف تم التعامل معه في التقرير النهائي؟
		هل البيانات قابلة للتحقق منها؟ هل تم شرح المنهجية، وجمع البيانات، وتحليلها، والقيود بوضوح؟
		هل أجريت تقييما صريحا للمخاطر الأخلاقية وإجراءات التخفيف المقترحة وأدرجت وصفا لها في تقرير التقييم؟
		هل أنت واثق من أن التقييم قد أجري بطريقة صارمة وعادلة ومتوازنة؟ هل يمكن التحقق من نتائج التقييم واستنتاجاته ودعمها بأدلة سليمة؟
		هل يشرح تقرير التقييم الإجراءات المتخذة للالتزام بالإرشادات الأخلاقية ويشرح أي انتهاكات لهذه الإرشادات؟
		هل يشرح تقرير التقييم ويقدم مبررات وآثار استبعاد أصحاب المصلحة ذوي الصلة من عملية التشاور في التقييم؟
		هل هوية وسرية المشاركين محمية في تقرير التقييم والمنتجات الأخرى؟
		هل نظرت صراحة في الآثار السلبية المحتملة لنتائج التقييم واستنتاجاته وتوصياته؟ هل قمت بتقييم الفوائد والأضرار قبل الصياغة؟
		في حالة الكشف عن دليل على ارتكاب مخالفات، هل أبلغت بها سرا الهيئة المختصة و/أو الممثل ذا الصلة؟

## 4. النشر والاتصال

لا	نعم	
		هل يجري إبلاغ النتائج إلى أصحاب المصلحة المعنيين، مع ضمان الإشارة بوضوح إلى القيود؟
		هل تُعرض نتائج التقييم بطريقة متوازنة وبلغة واضحة وبسيطة يمكن فهمها بسهولة من قبل أصحاب المصلحة؟
		هل تُعرض نتائج التقييم بنسق وفي وقناة مناسبين للجمهور؟
		هل يَبْنَت بوضوح الفوائد التي نشأت عن التقييم (أو من المرجح أن تنشأ في المستقبل) للمشاركين ومجتمع الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الآخرين والبيئة والمجتمع ككل، وكيف تبرر هذه الفوائد التقييم في مواجهة المخاطر والأضرار؟

## 5. المسائل الأخلاقية الهامة في جميع مراحل دورة التقييم

لا	نعم	
		هل اتصالاتك وأفعالك وأمينية وصادقة؟ هل هي متسقة ومتوافقة مع المبادئ الأخلاقية والمعايير المهنية؟
		هل التزمت باستمرار بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية للتقييم الصادرة عن فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم فضلا عن السياسات الأخرى المتعلقة بالسلوك الأخلاقي، بما في ذلك عدم التسامح إطلاقا إزاء التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فضلا عن النزاهة والأمن في الميدان؟
		هل تشجع وتضمن أن تكون لديك ولدى فريقك ثقافة مراعاة الاختلافات في القيم والثقافات المجتمعية؟
		هل تتواصل بوضوح مع أصحاب المصلحة طوال التقييم حول الغرض من التقييم واستخدامه، وكذلك أساليبه ونهجه، بما في ذلك القيود؟
		هل فكرت باستمرار في العواقب (المقصودة وغير المقصودة) لعملية التقييم ونتائجه؛ سواء على الأشخاص من يشملهم التقييم أو على البرامج والخدمات الموجودة من قبل وعلى البيئة؟ هل فاقت الفوائد الإجمالية المخاطر؟



**UNEG**

United Nations Evaluation Group

