



خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة  
في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية  
ملاحظات تقنية حول مؤشرات الأداء (النسخة الثانية)



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



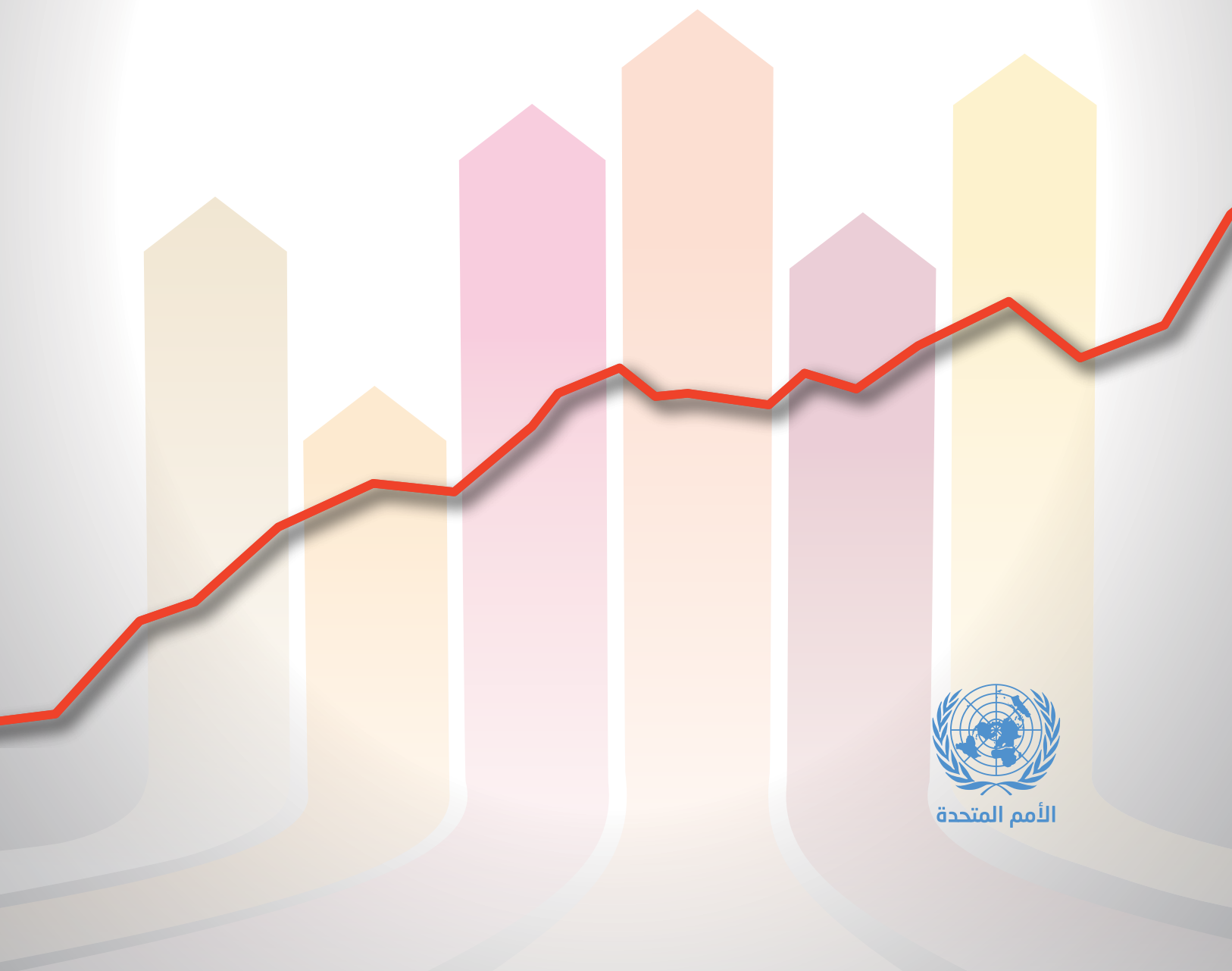
## رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

## رسالتنا

بشَقف وعزم وعَمَل: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،  
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.  
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

# خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية ملاحظات تقنية حول مؤشرات الأداء (النسخة الثانية)



تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجّه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: [publications-escwa@un.org](mailto:publications-escwa@un.org).

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،

صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: [www.unescwa.org](http://www.unescwa.org).

# المحتويات

الرسائل الرئيسية..... 5

مقدمة..... 6

1. لمحة عن مؤشرات الأداء ونظام التقييم ..... 9

ألف. مؤشرات الأداء ..... 9

باء. نظام التقييم..... 10

جيم. خطط عمل إصلاحية لمؤشرات الأداء ..... 11

2. استعراض مؤشرات الأداء في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية ..... 13

ألف. المساواة ..... 13

مؤشر الأداء 1: سياسات المؤسسة وخططها..... 13

مؤشر الأداء 2: إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين ..... 15

باء. الإدارة القائمة على النتائج..... 16

مؤشر الأداء 3: التخطيط الاستراتيجي ..... 17

مؤشر الأداء 4: الرصد وإعداد التقارير الدورية..... 19

21	جيم. الإشراف .....
22	مؤشر الأداء 5 : التقييم .....
26	مؤشر الأداء 6 : التدقيق المراعي للمساواة بين الجنسين .....
27	مؤشر الأداء 7: مراجعة البرامج .....
29	دال. الموارد البشرية والمالية .....
29	مؤشر الأداء 8: تنوع الموارد المالية .....
31	مؤشر الأداء 9: تخصيص الموارد المالية .....
33	مؤشر الأداء 10: البنيان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين .....
36	مؤشر الأداء 11: الثقافة المؤسسية .....
38	هاء. القدرات .....
39	مؤشر الأداء 12: تقييم القدرات .....
40	مؤشر الأداء 13: تطوير القدرات .....
42	واو. الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات .....
42	مؤشر الأداء 14: توليد المعرفة ونشرها .....
44	مؤشر الأداء 15: الاتساق .....
46	المصطلحات .....

# الرسائل الرئيسية

خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية هي إطار عربي موحد يهدف إلى حفز التقدم على مسار الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة.



تنفذ المؤسسات الوطنية البرامج وتقدم الخدمات، وعليها أن تراعي في ذلك احتياجات الأفراد من الجنسين في إدارتها الداخلية وفي مخرجاتها.



يستلزم تحقيق المساواة بين الجنسين نهجاً تغييرياً شاملاً يزيل جميع أوجه التمييز في السياسات والمؤسسات والبرامج والخدمات.



## مقدمة

على نطاق منظمات الأمم المتحدة، وبعد التشاور مع المؤسسات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في الدول العربية التي أبدت اهتماماً كبيراً، عملت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) على تكييف خطة الأمم المتحدة لإعداد خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية تأخذ في الاعتبار واقع المنطقة واحتياجاتها، بحيث تشكّل إطاراً عربياً موحداً ومبتكراً لتعميم منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات العامة وقياس التقدم المحقق في هذا الاتجاه.

ومنذ إطلاق الخطة في عام 2017، دأبت الإسكوا على مساندة الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في المنطقة على اعتمادها وتنفيذها، فتم تنفيذها بشكل تجريبي في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومن ثم تم إطلاقها في مؤسسة أمان التابعة لمؤسسة قطر للعمل الاجتماعي، وفي وزارة الشؤون الاجتماعية والطفولة والأسرة في موريتانيا.

وَصَّحَ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق "السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة" في عام 2006. وفي سبيل تنفيذ هذه السياسة، صمّمت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع عدد كبير من هيئات ووكالات المنظومة في عام 2012 "خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"، لتشكّل إطار مساهلة يهدف إلى بناء وتعميم فهم مشترك لقضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل المنظومة. وتتضمن الخطة 15 مؤشراً للأداء مقسماً بحسب المحاور الستة المحددة في السياسة وهي: (ألف) المساهلة؛ (باء) الإدارة القائمة على النتائج؛ (جيم) الإشراف؛ (دال) الموارد البشرية والمالية؛ (هـاء) بناء القدرات؛ (واو) التنسيق وإدارة المعرفة والمعلومات. وقد أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ملاحظات تقنية لمساندة عملية تنفيذ خطة العمل.

وحيث أثبتت هذه الخطة، التي تتضمن أهدافاً ومؤشرات واضحة، جدواها في إحداث تأثير مهم



الدول العربية والأمثلة الوطنية التي قدمتها والتي تمثل خبراتها، أيضاً في إثراء الدليل.

وقد أعدت الإسكوا الوثيقة التي نحن في صدها هنا لتكون النسخة الثانية من دليل الملاحظات التقنية لتقديم أمثلة جديدة متعلقة بعمل الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة انطلاقاً من الالتزام المتجدد في هذا المجال. وتعكس الأمثلة الجديدة التقدم الحاصل في عمل تلك الآليات في عددٍ من البلدان العربية<sup>1</sup> في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عملياتها وإجراءاتها وأنظمتها ولوائحها الداخلية في السنوات الأخيرة.

تُقدّم هذه الملاحظات إرشادات بشأن التقرير حول التقدم في تحقيق "مؤشرات الأداء" واستخدامها من أجل دعم جهود الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في سياق مراجعة البنية المؤسسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو مؤسسة قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجالات الإدارة والبرامج المختلفة. ومن المتوقع أن تساعد هذه الملاحظات الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في العمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وذلك من خلال قيادة ورصد التقدم المتعلق بمؤشرات الأداء المقترحة.

والجدير بالذكر أن إطلاق خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية، وتنفيذها في الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة يُعتبر خطوة أولى لبناء قدرات هذه الآليات، على أن تعمل بدورها على نقل التجربة إلى جميع المؤسسات الوطنية والمساعدة في تنفيذها.

وبالتزامن مع إطلاق خطة العمل، عملت الإسكوا على تطوير منتجات معرفية ودعم قدرات الآليات الوطنية في التعامل مع قضايا النهوض بالمرأة وذلك لتهيئة البيئة الملائمة لمؤازرة جهود المؤسسات في تنفيذ هذه الخطة. فنفذت برنامجاً تدريبياً لبناء قدرات الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة لتنفيذ خطة العمل تضمّن ورشتي عمل تدريبيتين في عام 2019، وتناولت كل ورشة عمل عدداً من مؤشرات الأداء التي تتضمنها خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية. كما أصدرت الإسكوا ملاحظات تقنية حول مؤشرات الأداء في عام 2017 ("النسخة الأولى")، لمساندة الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في المنطقة العربية في تنفيذ الخطة وتعميم استخدامها في المؤسسات الوطنية. كما أعدت دليلاً تدريبياً عن ستة من مؤشرات الأداء (البالغ عددها 15 مؤشراً) لدعم جهود المؤسسات في تحقيق التقدم، وهي: مؤشر الأداء 1: سياسات المؤسسة وخططها؛ مؤشر الأداء 2: إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين؛ مؤشر الأداء 5: التقييم؛ مؤشر الأداء 8: تتبّع الموارد؛ مؤشر الأداء 11: الثقافة المؤسسية؛ مؤشر الأداء 13: تطوير القدرات. ويعرض الدليل ماهية وأهمية المؤشرات التي يتناولها، ويقدم إرشادات واضحة لتحقيقها.

وفي هذا الإطار، قامت الإسكوا، بالشراكة مع المجلس الأعلى للمرأة في البحرين، بترجمة الملاحظات التقنية التي أصدرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى اللغة العربية. كما كان لهيئة الأمم المتحدة للمرأة/مكتب نيويورك دورٌ أساسي في دعم عملية الملاءمة وإثراء النسخة الأولى من الدليل بخبراتها التقنية. وقد ساعدت مساهمات الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في

1 تتضمن هذه الوثيقة أمثلة من مؤسسات في الدول التالية: الأردن: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة؛ الإمارات العربية المتحدة: الاتحاد النسائي العام؛ البحرين: المجلس الأعلى للمرأة؛ تونس: وزارة شؤون المرأة والأسرة؛ الجمهورية العربية السورية: الهيئة السورية لشؤون الأسرة والسكان؛ المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ دولة فلسطين: وزارة شؤون المرأة؛ قطر: اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة التي ترأسها وزارة الخارجية؛ لبنان: الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية؛ مصر: المجلس القومي للمرأة؛ المغرب: وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية. وفي الأمثلة التي تتضمنها هذه الوثيقة، تم إبقاء المصطلحات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بالصيغ المستخدمة في الدول، ولا سيما مصطلحات "التوازن بين الجنسين" و"النوع الاجتماعي" و"الفجوة الجندرية".



# 1. لمحة عن مؤشرات الأداء ونظام التقييم

## ألف. مؤشرات الأداء

تتناول الملاحظات التقنية مؤشرات الأداء الخمسة عشر مقسمةً ضمن ستة محاور يوضحها الجدول التالي:

### « ألف. المساواة

مؤشر الأداء 1	سياسات المؤسسة وخططها
مؤشر الأداء 2	إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين

### « باء. الإدارة القائمة على النتائج

مؤشر الأداء 3	التخطيط الاستراتيجي
مؤشر الأداء 4	الرصد وإعداد التقارير الدورية

### « جيم. الإشراف

مؤشر الأداء 5	التقييم
مؤشر الأداء 6	التدقيق المراعي للمساواة بين الجنسين
مؤشر الأداء 7	مراجعة البرامج

### « دال. الموارد البشرية والمالية

مؤشر الأداء 8	تتبع الموارد المالية
مؤشر الأداء 9	تخصيص الموارد المالية
مؤشر الأداء 10	البنيان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين
مؤشر الأداء 11	الثقافة المؤسسية

### « هاء. القدرات

مؤشر الأداء 12	تقييم القدرات
مؤشر الأداء 13	تطوير القدرات

### « واو. الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

مؤشر الأداء 14	توليد المعرفة ونشرها
مؤشر الأداء 15	الاتساق

وينبغي أن تستهدف كل آلية من الآليات الوطنية الوصول إلى مستوى "يلبي المتطلبات" كحدٍ أدنى. غير أن هذا المستوى هو نقطة بداية على طريق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتوقع من جميع الآليات والمؤسسات الوطنية أن تطمح إلى تحقيق مستوى "يتجاوز المتطلبات".

وفي ما يتعلق بتقييم مستوى الأداء على أنه "يقارب المتطلبات"، وفي حال وجود خيار "إما/أو"، ينبغي تسجيل هذا التقييم إذا ما تمت تلبية أحد الخيارات. وإذا لم يُلبَّ أي من الخيارات، ينبغي تقييم الأداء على أنه "غير متوفر". أما في ما يتعلق بالمستويين "يلبي المتطلبات" و"يتجاوز المتطلبات"، فينبغي استيفاء كافة الخيارات. وفي حال كان المطلوب عنصرين أو أكثر، وتم تقييم عنصر بمستوى "يقارب المتطلبات" وعنصر آخر بمستوى "يتجاوز المتطلبات"، فينبغي تقييم الأداء في مستوى "يقارب المتطلبات".

ويُعتمد تقييم الأداء "غير متوفر" عندما يكون مؤشر الأداء مطلوباً وقابلاً للتحقيق، ولا تكون المؤسسة المعنية قد وصلت إلى مستوى "يقارب المتطلبات". أما التقييم "لا ينطبق" فيسجَّل عندما لا يكون مؤشر الأداء مطلوباً في مؤسسة معينة أو لا ينطبق على عملها.

وكما في كل أنظمة التقييم، لا تخلو عملية التقييم من عنصر الذاتية والتحيز. وللتقليل من أثر هذا العنصر، حُدِّدت مؤشرات الأداء بوضوح وخضعت للاختبار.

وفي نظام رفع التقارير عن خطة العمل على نطاق الآلية الوطنية، يُتوقع من هذه الآلية توفير أساس منطقي واضح لكل تقييم من التقييمات. وعندما يتضمن مؤشر أداء معيَّن عناصر متعددة (مثل الثقافة المؤسسية التي لها سبعة مكوّنات ينبغي الوفاء بها)، يُطلب من الآلية الوطنية رفع تقرير عن كل مكوّن.

ويمكن الاطلاع على المصطلحات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نهاية هذه الملاحظات التقنية.

وتحتوي الملاحظات التقنية المتعلقة بكل مؤشر من مؤشرات الأداء على ما يلي:

- ◀ كيفية استكمال تصنيف مؤشر الأداء، والتوجيهات اللازمة لتقديم تقرير عن كل مؤشر من المؤشرات؛
- ◀ ممارسات حالية وأمثلة عليها من دول عربية، من شأنها أن تساعد أية مؤسسة في تلبية مؤشرات الأداء أو تجاوزها.

وتجدر الإشارة إلى أن الملاحظات التقنية التي أصدرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (في صيغتها الأولى) تحدد المرجعية والتفويض اللذين يستند إليهما كل مؤشر من المؤشرات. ومن المفترض أن تعمل الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في الدول التي ستعتمد هذه الخطة على تحديد المرجعية أي الدساتير أو القوانين أو الخطط الوطنية و/أو الدولية التي تمثل مصدر السلطات وأطر المحاسبة التي تحكم عملها على المستوى الوطني في ما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## باء. نظام التقييم

يتضمن نظام التقييم لخطة العمل على نطاق الآليات الوطنية خمسة مستويات. وتساعد هذه التقييمات الآليات الوطنية على إجراء تقييم ذاتي ورفع تقارير حول ما حققته في ما يتعلق بكل مؤشر من المؤشرات. وإضافة إلى ذلك، يُتوقع من عملية التقييم أن تساعد في التوعية وتحليل وقائع الأداء وتوقعاته للمستقبل، بحيث يكون نظام التقييم أداة لدعم القيادة والتوجيه وتعزيز الاتساق. وفي ما يلي المستويات الخمسة لنظام التقييم:

- ◀ يتجاوز المتطلبات؛
- ◀ يلبي المتطلبات؛
- ◀ يقارب المتطلبات؛
- ◀ غير متوفر؛
- ◀ لا ينطبق.

الإضافية المتعلقة بتنفيذ مؤشرات أداء خطة العمل، تكاليف وضع سياسة معيّنة أو تنفيذ دورة تدريبية معيّنة، وليس تكاليف التوظيف. أما موارد التوظيف المتعلقة بتحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فتُدرج في إطار مؤشر الأداء 10 (البنیان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين). ويمكن أن تُدرج ضمن الموارد المطلوبة للخبراء الاستشاريين، الذين تُسند إليهم مهام وضع سياسات من منظور المساواة بين الجنسين أو التدقيق في حالة المساواة بين الجنسين أو وضع برامج تدريبية في إطار مؤشرات فردية.

مسؤولية المتابعة: لتشجيع اللامركزية في توزيع المسؤولية والمساءلة إزاء تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الآلية الوطنية، ينبغي، حيثما أمكن، أن يُعهد بمسؤوليات متابعة خطط العمل إلى موظفين وموظفات من غير الجهة/الجهات المعنية بتنسيق قضايا المساواة بين الجنسين أو وحدة قضايا المساواة بين الجنسين. ويُستحسن تكليف كبار المديرين والمديرات بمسؤولية المتابعة لدعم جهود تحقيق المساواة.

ومن الممارسات الجيدة في نهج اللامركزية في توزيع المسؤولية ما قام به برنامج الأغذية العالمي. فقد حدّد البرنامج "أصحاب الشأن" لكل مؤشر من مؤشرات الأداء، ليكونوا مسؤولين عن إعداد التقارير عن مؤشرات الأداء ورصد التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين في مجالات عملهم/هن. وأجرى مكتب قضايا المساواة بين الجنسين في برنامج الأغذية العالمي تدريباً توجيهياً لأصحاب الشأن على خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتزويدهم/هن بالمعلومات اللازمة لتقديم تقارير عن مؤشرات الأداء ولمساعدتهم/هن على وضع خطط عمل إصلاحية.

## جيم. خطط عمل إصلاحية لمؤشرات الأداء

تتطلب عملية إعداد التقارير حول خطة العمل على نطاق الآليات الوطنية تقديم خطط عمل إصلاحية لثرافق تقييم جميع المؤشرات، على أن تتضمن الجداول الزمنية والموارد والمسؤولية عن إجراءات المتابعة. ولخطط العمل الإصلاحية أهمية بالغة في معالجة الفجوات والتحديات، وينبغي الموافقة عليها على أعلى مستوى ممكن ضمن المؤسسة. وتوفر خطط العمل الإصلاحية فرصاً للتحسين، بحيث تشير إلى الوفاء بالمتطلبات و/أو تجاوزها في كل مؤشر من المؤشرات، وبذلك تسلط الضوء على المجالات التي يجب التركيز عليها والاستثمار فيها. كما تجدر الإشارة إلى أهمية وضع جداول زمنية للتنفيذ، إضافة إلى توفير الموارد وتحديد مسؤوليات التنفيذ والمتابعة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

الجداول الزمنية: ينبغي أن تكون الجداول الزمنية المتعلقة بتحسين الأداء في كل مؤشر واقعية وتعكس خطط التنفيذ وتواريخ المراجعة المُدرجة في سياسات وخطط تحقيق المساواة بين الجنسين و/أو النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية. كما ينبغي الإشارة في خانتي "السنوات" و"الأشهر" إلى عدد السنوات و/أو الأشهر اللازمة لبلوغ المستوى الأعلى التالي للأداء اعتباراً من تاريخ تقديم التقرير.

الموارد: الآليات الوطنية مدعوة إلى التفكير ملياً في الموارد اللازمة لتحسين الأداء لكل مؤشر وتوثيق الموارد المطلوبة في خطط عملها. والإشارة إلى الموارد المطلوبة لا تلزم الآليات الوطنية بتخصيص الأموال اللازمة، بل تقدم دليلاً لتقدير الموارد المطلوبة ضمن نطاقها. وينبغي على الآليات الوطنية أن تُقدّر التكاليف

## 2. استعراض مؤشرات الأداء في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية

---

## 2. استعراض مؤشرات الأداء في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية

### ألف. المساواة

#### مؤشر الأداء 1: سياسات المؤسسة وخططها



##### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تنفذ المؤسسة سياسات وخططاً حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل

و

ج-2 | تتوفر في المؤسسة آلية رفيعة المستوى أو التزام مكتوب من رئاستها لضمان المساواة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل



##### يلبي المتطلبات

ب | تنفذ المؤسسة سياسات وخططاً حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل



##### يقارب المتطلبات

أ | تتخذ المؤسسة إجراءات لوضع سياسات وخطط للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل<sup>2</sup>

2 يُقصد بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في هذه الوثيقة تعميم قضايا الجنسين والتمثيل العادل للمرأة.

## كيفية استخدام مؤشر الأداء 1

ب | يتم رصد وتقييم السياسة وخطة العمل على نطاق الآلية الوطنية مع جدول زمني؛

ج | يتم الرصد كما هو مخطط له؛

د | يتم التقييم كما هو مخطط له؛

هـ | يُستفاد من نتائج الرصد والتقييم في عملية إعداد البرامج.

يُقصد بمصطلح "حديث"، المذكور في تفاصيل مؤشر الأداء 1 أعلاه، سياسة وُضعت أو أُعيدت صياغتها أو نُقِّحت في السنوات الخمس الأخيرة.

## سياسات وخطط التمثيل المتساوي للمرأة

يعني التقييم "يلبي المتطلبات" في التمثيل المتساوي للمرأة أن تبيّن كل مؤسسة أنها نفذت سياسات لدعم تمثيل المرأة على المستويات المختلفة، على أن تكون هذه السياسات مدعومة باستراتيجية شاملة لتحقيق التوازن بين الجنسين، ووثيقة الصلة بأهداف الأداء في استراتيجيات الموارد البشرية واستراتيجيات المؤسسة ككل.

وينبغي أن تُحدّد الآلية الوطنية أهدافاً منفردة لكل مستوى من مستويات التوظيف، مع إيلاء اهتمام خاص لتحقيق المساواة بين الجنسين على المستويات التي تَظهر فيها عوائق. ومن مضامين السياسات الداعمة للتمثيل المتساوي بين المرأة والرجل على جميع مستويات الآلية الوطنية ما يلي:

◀ ضمان إدراج امرأة واحدة على الأقل ورجل واحد على الأقل في قوائم المرشحين المطروحين لملء الوظائف الشاغرة؛

◀ تحديد الإجراءات اللازمة لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين؛

◀ السماح للقيّمين على التوظيف باختيار المرأة المرشحة بدل الرجل المرشح عندما يتساويان في المؤهلات، في حال كانت المساواة بين الجنسين في عدد الموظفين غير محققة؛

يشير هذا المؤشر إلى توفر أو عدم توفر سياسة للمساواة بين الجنسين تحكم عمل المؤسسة داخلياً، وليس إلى السياسة الوطنية بهذا الشأن. ومستوى التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر يعني أن تكون لدى المؤسسة المعنية سياسات/خطط حديثة للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في التمثيل بين المرأة والرجل وتعميم مفهوم المساواة بين الجنسين، وأيضاً لتمكين المرأة. ويمكن إصدار هذه السياسات/الخطط في وثائق منفصلة أو معاً في وثيقة واحدة.

أما مستوى التقييم "يتجاوز المتطلبات" فيعكس توفر آلية رفيعة المستوى للمساءلة، كتعهد بين كبار المديرين/ات، أو إنشاء لجنة توجيهية.

## سياسات/خطط المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تختلف عناوين السياسات بين مؤسسة وأخرى. ويعني التقييم "يلبي المتطلبات" توفر سياسة أو خطة أو ما يعادلها. وفي ما يلي معلومات إضافية عن محتوى وتنفيذ السياسات/الخطط التي "تلي المتطلبات" لهذا المؤشر.

### أ | تشمل سياسة/خطة المساواة بين الجنسين:

- خطة التنفيذ؛
- المسار الزمني للتنفيذ؛
- الموارد اللازمة للتنفيذ؛
- آلية المساءلة على مختلف مستويات الوظائف، بما في ذلك كبار المديرين والمديرات، حول تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما تعميم منظور إدماج المساواة بين الجنسين، وإجراءات موجّهة للإنصاف بين الجنسين والتمثيل المتساوي للمرأة في التوظيف. وينبغي أن تشمل تدابير المساءلة تقييم أداء كبار المديرين والمديرات و/أو التعهدات التي تحدّد مجالات المساءلة.



وبالتشريع وتنفيذ الخطط والبرامج. وتمّ تشكيل لجنة تنسيقية بين المجلس الأعلى للمرأة والسلطة التشريعية بناءً على قرار رئيسة المجلس الأعلى للمرأة، لمتابعة تنفيذ هذا النموذج من خلال العمل على توفير الإطار التشريعي والتنظيمي اللازم.

### المملكة العربية السعودية

عملت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على وضع وتنفيذ مشروع التوازن بين الجنسين، والذي هو أحد أهداف رؤية المملكة 2030 حول زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وقد أُجريت في المرحلتين الأولى والثانية دراسة للأنظمة والقوانين وإجراءات الموارد البشرية داخل الخدمة المدنية، ووضع دليل إجرائي للسياسات الداخلية لدعم التوازن بين الجنسين. ويتم العمل على تطبيق الدليل خلال الأشهر القادمة.

◀ رصد التغيّرات في ملاك الموظفين والموظفات، وجمع بيانات مفصلة حسب الجنس والدرجة؛

◀ الاحتفاظ بوظائف للمرشحين من الموظفين واعتبار النساء اللواتي يعملن في إطار الآلية الوطنية مرشحات للترقية؛

◀ تعيين ممثلة لشؤون المساواة بين الجنسين في اللجان التي تتولى إجراء المقابلات للمرشحين والمرشحات أو في هيئات المراقبة والإشراف على التوظيف.

### ◀ ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### البحرين

وَصَّعَ المجلس الأعلى للمرأة في البحرين نموذجاً وطنياً للتوازن بين الجنسين وهو يُعتبر دليل عمل للجهات المعنية بوضع السياسات والاستراتيجيات العامة

### مؤشر الأداء 2: إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين



#### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تتضمن القيم الأساسية للمؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين و يقيّم جميع الموظفين والموظفات بناءً عليها في كافة المستويات

و

ج-2 | توفر المؤسسة نظاماً للحوافز والتقدير للموظفين والموظفات الملتزمين بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



#### يلبي المتطلبات

ب | تتضمن القيم الأساسية للمؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين



#### يقارب المتطلبات

أ | تعمل المؤسسة على تضمين مبدأ المساواة بين الجنسين في قيمها الأساسية

ويتخذ الاتحاد النسائي العام إجراءات صارمة عند الاختيار للوظيفة، وخاصة في مواقع صنع القرار. كما تمارس رقابة دائمة على تقييم الممارسات الممانعة لتحقيق المساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى حوافز تمكينية للقادة الذين يعملون على تمكين المرأة في المؤسسة.

### قطر

تتضمن الاستراتيجيات القطاعية الخاصة بالتطوير المؤسسي والعمل والحماية الاجتماعية بُعداً يتعلق بالتمثيل المتساوي للمرأة والرجل على جميع المستويات، وتشرف على تنفيذها الإدارات المعنية بالتوظيف في وزارة الخارجية واللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة التي تترأسها الوزارة بالتنسيق مع باقي قطاعات استراتيجية التنمية الوطنية 2018-2022. كما يتم تقييم الأداء لجميع الموظفين والموظفات، بما في ذلك من هم في مواقع صنع القرار، وفقاً لقانون الموارد البشرية المدنية المطبق في الدوائر الحكومية، دون التفرقة على أساس الجنس. ويتم أيضاً تحفيز الموظفين والموظفات طبقاً لمستوى تقييم الأداء.

## باء. الإدارة القائمة على النتائج

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 3

يؤكد هذا المؤشر على ضرورة أن تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة، مثل الإطار الاستراتيجي أو الخطة الاستراتيجية أو إطار التمويل المتعدد السنوات للآلية الوطنية، تحليلاً وافياً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين.

أ | يعني الجزء الأول من التقييم "يلبي المتطلبات"

في هذا المؤشر (3-ب-1) أن تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة (مثل الإطار الاستراتيجي أو الخطة الاستراتيجية أو إطار التمويل المتعدد السنوات)، ووثائق البرنامج اللامركزي (حيثما يتوفر ذلك على مستوى المناطق وحيثما تصدر وثائق مماثلة)، تحليلاً وافياً لوضع المجتمع وخطة المؤسسة لسد الفجوات المحددة

## كيفية استخدام مؤشر الأداء 2

يتعلق هذا المؤشر بتضمين القيم الأساسية و/أو الكفاءات المطلوبة لجميع الوظائف بُعداً يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويعني التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر تضمين القيم الأساسية/الكفاءات أو ما يعادلها لجميع الوظائف بُعداً يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي أن يكون التمثيل المتساوي للمرأة والرجل على جميع مستويات المؤسسة قيمة أساسية. ويتمثل المطلب الأساسي في إدراج احترام التنوع في صلب الكفاءات المؤسسية والمعايير الأخلاقية لجميع توصيفات الوظائف والإعلانات عن الوظائف الشاغرة، وتحديد المسؤولية عن تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة والرجل من خلال أهداف واضحة وقابلة للقياس تُدرج في اختصاصات كبار المديرين والمديرات و/أو مدراء الموارد البشرية، ليُقاس تنفيذها عبر آليات مساءلة ذات صلة، مثل استراتيجيات التوازن.

ولتسجيل التقييم "يتجاوز المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن يشمل تقييم الأداء مواقع صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية للآلية الوطنية. وهذا يعني الهيئات على المستويات العليا، مثل الهيئات الاستشارية لرئاسة الآلية أو أمانتها العامة. ولا يشير ذلك إلى بعثات أو لجان الموظفين/ات العادية. كما ينبغي اعتماد نظام تنويه بالعمل الممتاز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

### الإمارات العربية المتحدة

يتم إيلاء مواضيع تمكين المرأة ومنظور مراعاة النوع الاجتماعي أولوية قصوى عند ملء الشواغر والتعيين، وتؤخذ قيم حقوق الإنسان والمرأة والتنوع والتسامح وقبول الآخر بعين الاعتبار في كافة مقابلات العمل. كما تلتزم اللجنة المركزية للموارد البشرية بمراعاة المؤهلات والخبرات العملية المناسبة عند التعيين.

### مؤشر الأداء 3: التخطيط الاستراتيجي



#### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين

و

ج-2 | تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة أكثر من نتيجة/إنجاز وأكثر من مؤشر واحد بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



#### يلبي المتطلبات

ب-1 | تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين

و

ب-2 | تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة على الأقل نتيجة/إنجازاً واحداً محددًا ومؤشراً واحداً محددًا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



#### يقارب المتطلبات

أ-1 | تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين

أو

أ-2 | تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة على الأقل نتيجة/إنجازاً واحداً محددًا ومؤشراً واحداً محددًا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الاستراتيجية، وذلك بهدف التمكن من توثيق: (1) أوضاع من حياة وأنشطة وتجارب النساء والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك أوجه اللامساواة؛ (2) علاقات (التعاون والتنازع) بين النساء والرجال والفتيات والفتيان؛ (3) حالات وممارسات التمييز وإخضاع الرجال للنساء أو النساء للرجال؛ (4) امتلاك النساء والرجال والفتيات والفتيان للسلطة وممارستها؛ (5) احتياجات ومصالح النساء والرجال والفتيات والفتيان في ما يخص أيّ مجال من مجالات التركيز؛ تقييم سُبُل تعزيز المساواة بين الجنسين؛ تدقيق الافتراضات، حول العائلات أو

من منظور يراعي قضايا المساواة بين الجنسين. وينبغي للقسم التمهيدي/اللمحة العامة في وثائق التخطيط الاستراتيجي المركزي أن يشير صراحة إلى الطرق التي تنوي المؤسسة اعتمادها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشمل تحليل المساواة بين الجنسين العناصر التالية<sup>3</sup>:

- تحليل للمساواة بين المرأة والرجل، مثلاً، في الأدوار والمسؤوليات، والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، وإمكان الحصول على الموارد والتحكم بها، والأنشطة الإنتاجية والإنجابية، والعقبات والقيود التي تعوق مشاركة المرأة، والقدرات وأوجه التعرض للمخاطر، والاحتياجات العملية، والمصالح

3 مقتبس من "لمحة عن تعميم قضايا الجنسين" أعدّها مكتب مستشارة الأمين العام الخاصة لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، نيويورك، 2002: Gender Mainstreaming: An Overview

فلا تستوفي المطلوب في مؤشر الأداء 3، لأنها لا تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

وينبغي تضمين وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للآلية الوطنية نظاماً لرصد مراعاة قضايا الجنسين. كما ينبغي أن تتضمن هذه الوثيقة ناتجاً/إنجازاً متوقعاً واحداً على الأقل قابلاً للقياس الكمي. فمثلاً، يمكن للناتج/الإنجاز المتوقع أن ينص على "زيادة بقاء الفتيات في المدارس الابتدائية أكثر من خمس سنوات بنسبة 20 في المائة". أما النواتج/الإنجازات المتوقعة التي تتضمن عبارات مثل "بما في ذلك الاهتمام بالمرأة"، فلا تفي بالحد الأدنى المطلوب، لأنها لا تقيس التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

وإذا كان أكثر من ناتج/إنجاز متوقع واحد يشمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو إذا كانت النواتج/الإنجازات المتوقعة جميعها تشمل إشارة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فعندئذ يكون التقييم "يتجاوز المتطلبات" (3-ج-2)؛

ويسجل التقييم في خانة "يقارب المتطلبات" إذا كان أي مؤشر من مؤشرات الأداء يستوفي المتطلبات. وإذا لم تُستوف المتطلبات في أي مؤشر، فيكون تقييمها في خانة "غير متوفر".

## ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

### البحرين

يُعَدُّ النموذج الوطني للتوازن بين الجنسين أحد النماذج المنبثقة من الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية، وهو نظام شامل لحوكمة تطبيقات تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين على المستوى الوطني، ويُعتبر دليل عمل للجهات المعنية بوضع السياسات والاستراتيجيات العامة والتشريع وتنفيذ البرامج والخطط، إذ يضع الإطار العام لعمل تلك الجهات. ومن بين أهم أدواته إنشاء مرصد وطني لمؤشرات التوازن بين الجنسين، وإصدار تقرير وطني لقياس فاعلية السياسات ومبادرات التوازن بين الجنسين وقياس الأثر المحقق على الصعيد الوطني في مجال تقدم المرأة، وإنشاء

الأسر المعيشية أو الأشخاص، التي قد تكون مضرة في الطريقة التي تُطرح بها مشكلة أو سياسة؛

- جمع وتحليل البيانات أو المعلومات عن خبرات وأوضاع النساء والرجال والفتيات والفتيان على حد سواء؛
- تصنيف البيانات حسب الجنس كي يصبح بالإمكان صياغة نُهجٍ للتنمية تراعي المساواة بين الجنسين أو نُهجٍ إنمائية تحويلية؛
- النظر الموضوعي في الأنشطة التي تكون فيها المرأة مسيطرة عددياً (مثل الأعمال المنزلية)؛

- تحليل المشكلة أو القضية والخيارات على مستوى السياسات/البرامج المقترحة لتبيان الآثار المترتبة على حياة النساء والرجال والفتيات والفتيان، ولتحقيق المساواة بين الجنسين، مع اعتماد إجراءات لذلك تدعم التوزيع العادل للمنافع والفرص؛

- وفي حالة وثائق البرامج الوطنية، يمكن مثلاً تقييم عينة من 25 في المائة من الوثائق التي أُنجزت خلال السنة قيد المراجعة، مع مراعاة التمثيل الجغرافي حيثما أمكن.

- ب | ويعني الجزء الثاني من التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر (3-ب-2) أن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ينبغي أن تتضمن ناتجاً/إنجازاً متوقعاً واحداً على الأقل يعكس العمل الرئيسي الذي تقوم به المؤسسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشير "الناتج" إلى نتيجة رئيسية تهدف المؤسسة إلى تحقيقها، وليس إلى ناتج أو مخرج فرعي. وهذا يعني أن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ينبغي أن تشمل ناتجاً يتعلق بالمساواة بين الجنسين، مثل "سيجري تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال التركيز على تعليم الفتيات". أما الإفادات عن النتائج التي تشمل قوائم فئات "معرضة للمخاطر"، بما في ذلك النساء،

ودعم التوازن بين الجنسين في سوق العمل، ومبادرة تشجيع التطور الوظيفي (للنساء ولذوي وذوات الإعاقة).

اللجنة الوطنية لمتابعة تنفيذ النموذج الوطني بإدماج احتياجات المرأة البحرينية في برنامج عمل الحكومة.

## ← كيفية استخدام مؤشر الأداء 4

## المملكة العربية السعودية

يركز هذا المؤشر على عملية الرصد وإعداد التقارير التي تقيس النتائج الرئيسية المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمؤشرات المُدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي.

تُقدّم الآليات الوطنية إلى الأجهزة الرئاسية تقارير سنوية عن الإنجازات المحرزة في تنفيذ وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي. ولتسجيل التقييم "يلبي المتطلبات"

تتضمن استراتيجية وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي تم تحديثها في أيار/مايو 2020 تحليلاً لوضع المجتمع، ومؤشرات تخص المرأة والتوازن بين الجنسين وخطة لسد الفجوات المحددة من منظورٍ يراعي قضايا المساواة بين الجنسين. وينبثق عن هذه الاستراتيجية عدة مبادرات ومنها مبادرة دعم الشمولية والتنوع في سوق العمل (النساء، وذوو وذوات الإعاقة)، ومبادرة مكافحة التمييز في سوق العمل، ومبادرة تحفيز

### مؤشر الأداء 4: الرصد وإعداد التقارير الدورية



#### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تُعد المؤسسة تقارير عن النتائج المحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي نصت عليها وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي

و

ج-2 | تتوفر لدى المؤسسة بيانات مفصلة حسب الجنس، وإن لم تتوفر، يُوضّح السبب الرئيسي لذلك

و

ج-3 | تدمج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نهجها المبني على تحقيق النتائج



#### يلبي المتطلبات

ب-1 | تُعد المؤسسة تقارير عن النتائج المحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي نصت عليها وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي

و

ب-2 | تتوفر لدى المؤسسة بيانات مفصلة حسب الجنس، وإن لم تتوفر، يُوضّح السبب الرئيسي لذلك



#### يقارب المتطلبات

أ-1 | تُعد المؤسسة تقارير عن النتائج المحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي نصت عليها وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي

أو

أ-2 | تتوفر لدى المؤسسة بيانات مفصلة حسب الجنس، وإن لم تتوفر، يُوضّح السبب الرئيسي لذلك

فإنه يتم العمل على تقييمها، وتقييم قضايا المساواة بين الجنسين بشكل معمق بالاعتماد على الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### تونس

تضم وزارة شؤون المرأة والأسرة مركزاً خاضعاً لإشرافها هو "مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة" (الكريديف)، الذي يشكل آلية علمية للرصد، إذ يضم مرصداً للنوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين الجنسين يعمل على توفير مؤشرات كمية ونوعية حول فوارق المساواة بين الجنسين في تونس وتحليلها ووضعها في تصرف أصحاب القرار وأعوان التنمية والباحثين المهتمين بقضايا المساواة بين الجنسين من خلال ما يلي:

- بحث قاعدة بيانات "مَن هي" (who is she)؛
- إثراء قاعدة البيانات الإحصائية "جندر إنفو" (Gender Info) بمؤشرات حول العنف المبني على التمييز بين الجنسين لاعتمادها في رصد وتحليل هذه الظاهرة.

### الجمهورية العربية السورية

يتم إعداد تقارير حول النتائج المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أساس وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي أو تفصيل بيانات المؤسسة بحسب نوع الجنس أو ذكر السبب الرئيسي لعدم تفصيله، كما يتم إعداد تقارير دورية حول تنفيذ الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية مكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). وتتضمن التقارير والدراسات الإحصائية بيانات مفصلة بحسب نوع الجنس.

### المغرب

تضم وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية أقساماً إدارية تُعنى بمسألة الرصد ووضع التقارير، وتتمثل في مديرية المرأة التي تقوم عبر قسم المرصد الوطني للمرأة برصد وجمع البيانات وتحليلها وتصنيفها في مجالات العنف وصورة المرأة في العالم

في مؤشر الأداء 4، ينبغي أن تقيس التقارير النتائج الرئيسية المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمؤشرات ذات الصلة المُدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي. وعند تقييم مؤشر الأداء 4، ينبغي استعراض كافة تقارير الأداء المتوفرة منذ صدور وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي الأخيرة.

بالنسبة لعناصر التقييم 4-أ و 4-ب و 4-ج و 4-د في مؤشر الأداء 4، تشمل البيانات الرئيسية التي يتعين تقديمها:

أ | البيانات في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي؛

ب | البيانات في التقارير عن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي؛

ج | البيانات في وثائق البرامج الوطنية الرئيسية، مثل استراتيجيات البرنامج الوطني، إن وُجدت.

ويعني التقييم "يتجاوز المتطلبات" في هذا المؤشر أن المؤسسة أدمجت، في النهج الذي تعتمد لإدارة القائمة على النتائج، منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث تطلب توفير البيانات حول النتائج المحققة في هذا المجال مع أمثلة (4-ج-3).

### ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### مصر

يُعِدُّ المجلس القومي للمرأة في مصر تقارير دورية للمتابعة والتقييم بشأن الخطط الاستراتيجية للنهوض بالمرأة والاستراتيجيات المعنية بالمرأة، وفقاً للمؤشرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتكون هذه التقارير مصنفة وفقاً للنوع الاجتماعي.

#### دولة فلسطين

في دولة فلسطين، تتم الإشارة عند القيام بعملية التقييم على المستوى الوطني إلى كافة بنود التقييم المتضمنة في الاستراتيجية المركزية أو أجندة السياسات الوطنية. وبما أن قضايا المساواة تتناولها الاستراتيجية المركزية،



وأداء الموظفين لديها في المساهمة في تحقيق المساواة بين الجنسين على المستويين الوطني والمؤسسي.

### البحرين

يُعتبر التقرير الوطني للتوازن بين الجنسين الأداة الأساسية لتحليل وقياس مؤشرات التوازن بين الجنسين على المستويين المؤسسي والوطني؛ وقد وافق مجلس الوزراء على إعداد هذا التقرير الوطني بشكل دوري كل سنتين. فعلى المستوى المؤسسي، يتضمن قياس أداء الأمانة العامة للمجلس الأعلى للمرأة اتجاه تنفيذ السياسات والبرامج المخصصة لتقليص الفجوة بين المرأة والرجل على أسس عدالة إتاحة الفرص في المؤسسة في صورة مؤشرات كمية ونوعية. وعلى المستوى الوطني، يتضمن أداء مؤسسات الدولة أيضاً اتجاه تنفيذ السياسات والبرامج المخصصة لتقليص الفجوة بين المرأة والرجل على أسس عدالة إتاحة الفرص، وهو يتكوّن من 12 بنداً رئيسياً يقيس التوازن بين الجنسين في المؤسسة في صورة مؤشرات كمية ونوعية وقابلة للمقارنة حول نسبة المرأة إلى الرجل في البحرين.

### جيم. الإشراف

#### ← كيفية استخدام مؤشر الأداء 5

هذا المؤشر لا ينطبق فقط على المشاريع التي تُعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل مباشر، ولكن على كل المشاريع، بحيث يجب أن يكون التقييم بحد ذاته مراعيًا لمعايير تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

قبل أن تُعتبر أيّ آلية وطنية أن مؤشر الأداء 5 المتعلق بـ "التقييم" الوارد في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لا ينطبق في نطاق عمل الآلية، ينبغي أن تتحقق مما إذا كان ذلك يعود إلى مسائل عملية/إجرائية أم إلى أن المؤشر لا يمتُّ حقاً بصلة إلى نوع التقييم الذي تجريه. فإذا كانت المسألة عدم توفر توجيه أو أدوات أو نُظم أو عمليات أو تحديد الأولويات، يسجّل حينئذ التقييم "غير متوفر"، أما إذا كان ذلك يعود إلى أن المؤشر لا يمتُّ بصلة إلى العمل الذي هو من اختصاص المؤسسة المعنية، فيسجّل حينئذ التقييم "لا ينطبق".

وفق ما هو مخطط في وثيقة التخطيط الاستراتيجي. وقد تم إحداث المرصد الوطني للعنف ضد النساء سنة 2012، وهو آلية مؤسسية للرصد ثلاثية التركيب تضم ممثلين عن القطاعات الحكومية، والجمعيات النسائية، ومراكز البحث والدراسات، لإثراء عملية الرصد من ناحية تجميع المعطيات والمؤشرات أو من ناحية طرق ممارستها واستثمارها في توطين تقارير وخطط عمل مبنية على عنصري الموضوعية والاستهداف. كما تم إحداث المرصد الوطني لصورة المرأة في العالم بموجب قرار للسيدة بسيمة الحقاوي، وزيرة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، صدر بالجريدة الرسمية بتاريخ 30 تشرين الأول/أكتوبر 2012. ويُعدّ المرصد آلية وطنية لرصد وتتبع صورة المرأة في مختلف الأوساط الإعلامية المكتوبة والمسموعة والمرئية والرقمية، وفق تركيبة ثلاثية تجمع ممثلي القطاعات الحكومية الفاعلة في المجال، وممثلي جمعيات المجتمع المدني والهيئات المهنية، وممثلي مراكز الدراسات والبحث بالجامعات. كما يعتبر هذا المرصد التزاماً سياسياً من وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية ورداً مؤسساتياً لمطلب مجتمعي قوي لتحسين صورة المرأة.

### الأردن

على الصعيد المؤسسي، تقدم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة تقارير دورية عن الإنجازات المرتبطة بخطة العمل السنوية إلى رئاسة اللجنة الوطنية وأعضائها من الوزراء المعنيين وممثلي المجتمع المدني والقطاع الخاص في اجتماعاتها الدورية، بالإضافة إلى تقارير الرصد المقدمة إلى رئاسة الوزراء عند الطلب. وكذلك من أجل دعم عملية المتابعة والتقييم وإعداد التقارير الداخلية، تمت مراجعة العمليات الداخلية للجنة الوطنية لشؤون المرأة، بحيث تم ربط رصد وإعداد التقارير الدورية حول إنجازات اللجنة وفقاً لخطة التنفيذية السنوية بشكل مباشر بتحقيق أهداف ومؤشرات الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025. كما تقوم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بتقديم تقاريرها بانتظام إلى الجهات المانحة التي تموّل عدداً من المشاريع، وفقاً لمتطلبات هذه الجهات. وتُستخدم تقارير الإنجاز التي تُعدّها اللجنة الوطنية في تقييم الأداء العام للمؤسسة

## مؤشر الأداء 5 : التقييم



## يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تستوفي المؤسسة كل القواعد والمعايير التي وضعتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

و

ج-2 | تتبع المؤسسة إرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في إجراء تقييماتها من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين



## يلبي المتطلبات

ب | تستوفي المؤسسة كل القواعد والمعايير التي وضعتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



## يقارب المتطلبات

أ | تستوفي المؤسسة بعض القواعد والمعايير التي وضعتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

## إعداد التقارير عن أداء مؤشر "التقييم"

لإعداد التقارير عن التقدم المحرز في أداء مؤشر "التقييم" في خطة العمل على نطاق المؤسسة، تحتاج المؤسسة إلى إجراء تحليل يتناول أجزاء من كل التقييمات التي أدارتها و/أو أجرتها خلال سنة واحدة، وبقية مستوى إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في هذه التقييمات.

## مكونات الاستعراض/التقييم التجميعي

لغرض وضع التقارير المتعلقة بهذا المؤشر، ينبغي ألا تتناول المؤسسات الوطنية في استعراضها/تقييمها التجميعي لخطة العمل سوى التقارير التي تتوافق مع تعريف التقييم الذي حدده فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم في "قواعد ومعايير التقييم"<sup>4</sup>:

التقييم هو "تقدير يتسم بأكبر قدر ممكن من المنهجية وعدم الانحياز لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو قطاع أو مجال عملي أو أداء مؤسسي. وهو يحلل مستوى الإنجاز لكل من النتائج المتوقعة وغير المتوقعة، من خلال دراسة سلسلة النتائج والعمليات والعوامل الظرفية والسببية باستخدام المعايير المناسبة مثل الأهمية والفعالية والكفاءة والأثر والاستدامة. وينبغي أن يوفر التقييم معلومات موثوقة ومفيدة تستند إلى الأدلة وتتيح إدماج ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات ودروس في عمليات صنع القرار في المؤسسات والجهات المعنية، وذلك في التوقيت المناسب". فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، 2016، قواعد ومعايير التقييم، نيويورك.

4 أصدر فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم "قواعد التقييم في منظومة الأمم المتحدة" في عام 2005، ثم أصدر تحديثاً لها في "قواعد ومعايير التقييم" في عام 2016.



وينبغي أن يُدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي، إضافة إلى التقييم الذي تُجرّيه أو تديره مكاتب التقييم المركزية، التقييمات الميدانية التي تُجرّوها الكيانات المختلفة كما يلي:

◀ للآليات الوطنية التي لديها عددٌ كبير من التقييمات، ينبغي أن يُدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي 30 تقييماً للسنة المعنية كحد أدنى؛

◀ للآليات الوطنية التي لديها أقل من 30 تقييماً أُدير/أُجري للسنة قيد الاستعراض، ينبغي أن يُدرج في الاستعراض/التقييم التجميعي 100 في المائة من التقييمات؛

◀ للآليات الوطنية التي لديها عمليات استعراض/تقييم تجميعي راسخة، ينبغي إدراج 100 في المائة من التقييمات للسنة قيد الاستعراض عندما يكون ذلك ممكناً.

وينبغي أن تسعى المؤسسات إلى اختيار عيّنة تمثيلية من التقييمات لتحقيق الاستعراض/التقييم التجميعي. وللتقليل من تحيّز العيّنة، ينبغي أن تشمل معايير الاختيار ما يلي:

◀ التقييمات التي تُديرها/تُجرّوها مكاتب التقييم المركزية والتقييمات الميدانية؛

◀ التوازن من حيث تقييمات منتصف المدة مقابل التقييمات النهائية؛

◀ مزيج من أنواع التقييم: مشاريع وبرامج وسياسات ونتائج وآثار وتقييمات للعمل المعياري والاستراتيجي، وما إلى ذلك؛

◀ مزيج متوازن من المواضيع والقطاعات؛

◀ تغطية جغرافية على نطاق واسع؛

◀ تدخلات<sup>5</sup> تكون المساواة بين الجنسين محورَها الرئيسي وتدخلات لا تكون قضايا المساواة بين الجنسين مجال تركيزها الأساسي لكنها معقّمة؛

◀ سجّل أداء التقييم لخطة العمل على نطاق الآلية الوطنية.

سجّل أداء التقييم لخطة العمل على نطاق الآلية الوطنية هو أداة لإعداد التقارير منظمّة حول أربعة معايير تلتقط العناصر العامة المتعلقة بتعميم المساواة بين الجنسين، وتنعكس في تقارير التقييم التي تُجرّوها الكيانات في سنة معيّنة<sup>6</sup>. وتشكل تقارير التقييم مصدر البيانات الأساسية ووحدة التحليل لسجّل الأداء. وبسبب اعتبارات الجدوى العملية وافتقار العديد من المؤسسات إلى القدرة على إجراء تحليلات أكثر عمقاً، فإن المعايير المُدرجة في سجّل الأداء هي تلك التي يمكن تقييمها عند استعراض تقارير التقييم.

معايير التسجيل الأربعة المُدرجة في سجّل الأداء هي:

◀ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في "نطاق التقييم"، وتصميم مؤشرات التقييم على نحو يضمن جمع البيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

◀ إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في "معايير التقييم" و"أسئلة التقييم" بحيث تتناول على وجه التحديد كيف تُدرج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في تصميم وتخطيط وتنفيذ التدخلات وفي النتائج التي تحقّق؛

◀ انتقاء منهجية وأساليب وأدوات وتقنيات لتحليل البيانات المفصّلة بحسب الجنس؛

◀ تقييم النتائج والاستنتاجات والتوصيات استناداً إلى تحليل البيانات المفصّلة بحسب الجنس.

توضّع درجات التقييم على مقياس من أربع نقاط (من 0 إلى 3).

ويمكن للكيانات التي تملك نُظماً أكثر تفصيلاً وتستطيع إجراء تحليلات أكثر شمولاً أن تُدرج أيضاً وثائق التصميم وتقديرات القابلية للتقييم والشروط المرجعية وتقارير بدء الأعمال كمصادر مرجعية لتقييماتها. وقد تُدرج بعض الكيانات أيضاً مقابلات هاتفية لجمع بيانات

5 يمكن استبدال مصطلح "تدخلات" بـ "سياسات" أو "استراتيجيات" تبعاً لنوع التقييم للتعبير عن طبيعة وتركيز التقييمات المؤسسية بشكل أفضل. وبما أن طريقة إعداد التقارير تركز على الممارسة القياسية للتقييم، فهي من حيث المبدأ قابلة للتكيف مع نماذج التقييم المختلفة (مثل تقييم العمل المعياري والسياسات والتقييمات المؤسسية وما إلى ذلك).

6 يتم وضع سجل الأداء استناداً إلى المبادئ والقواعد والمعايير والتوجيهات وقوائم التحقق المتوفرة حالياً والمدونة الأخلاقية التي حددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

من مديري ومديرات التقييم وفرق التقييم للمساعدة على استكمال سجل الأداء.

كيفية وضع الدرجات لكل معيار من معايير التقييم.

يستخدم سجل الأداء لتقدير كل تقرير تقييم وفق نظام تصنيف لكل معيار على مقياس من أربع نقاط. ويتطابق كل مستوى من الدرجات أدناه مع علامة رقمية:

0 = غير متضمن على الإطلاق: ينطبق عندما لا يُستوفى أي عنصر من العناصر بموجب معيار معيّن؛

1 = متضمن جزئياً: ينطبق عندما يُستوفى الحد الأدنى من العناصر، لكن هناك حاجة إلى مزيد من التقدم وتتطلب تلبية المعيار إجراءات إصلاحية؛

2 = متضمن بشكل مُرضٍ: ينطبق عندما يتم التوصل إلى مستوى مرضٍ ويلبي كثيراً من العناصر ولكن لا يزال هناك مجالاً للتحسين؛

3 = متضمن تماماً: ينطبق عندما تُستوفى العناصر جميعها بموجب معيار معيّن وتُستخدم وتُدمج تماماً في التقييم حيث لا يتطلب الأمر أي إجراء إصلاحي.

ومن المهم عدم إدخال كسور عشرية في تسجيل المعايير، بل أعداد صحيحة فقط.

من المسلّم به أن تقييم المعايير المختلفة في أي نهج من نهج التقييم لا يخلو من الذاتية، خاصة عندما تُجرى المؤسسة تقييماً ذاتياً لتقاريرها. ولذا من المستحسن، عندما يكون ذلك ممكناً، دمج الاستعراض/التقييم التجميعي لمؤشر أداء خطة العمل على نطاق الآلية الوطنية في نظام التقييم التجميعي المؤسسي عندما يكون موجوداً أو إجراء هذا الاستعراض/التقييم التجميعي خارجياً.

### كيفية تحديد الدرجة لكل تقرير تقييم فردي

بما أن كل تقييم فردي يقيّم بحسب أربعة معايير، فإن الحد الأقصى للنقاط التي يمكن أن يحصل عليها تقرير معيّن هو 12 نقطة (من خلال الحصول على ثلاث نقاط لكل معيار من المعايير الأربعة).

تستخدم الكيانات سجل الأداء لتقييم كل تقرير من خلال تحديد درجة لكل معيار على النحو المبين أعلاه. ولاحتساب إجمالي الدرجات للتقييم الفردي، تُجمع النقاط لكل معيار وتُعطى الدرجة الإجمالية للتقييم باستخدام نظام الدرجات التالي:

0-3 نقاط = غير متوفر؛

4-7 نقاط = يقارب المتطلبات؛

8-10 نقاط = يلبي المتطلبات؛

11-12 نقطة = يتجاوز المتطلبات.

مثلاً، إذا كانت درجة التقييم 11 أو أعلى يكون تصنيف التقييم "يتجاوز المتطلبات"، أما إذا كانت القيمة الإجمالية 10 فيكون التقييم "يلبي المتطلبات".

### كيفية احتساب درجة الاستعراض/التقييم التجميعي

يمكن الاستناد إلى نظام التسجيل أعلاه أيضاً في التقييم الكلي لمؤشر أداء التقييم. ولاحتساب درجة الاستعراض/التقييم التجميعي وفقاً لمؤشر أداء التقييم، يُجمع متوسط الدرجة لكل تقييم قيد الاستعراض ثم يُقسم المجموع على العدد الإجمالي للتقييمات للحصول على متوسط إجمالي.

بين نظام تحديد الدرجات للتقييم التجميعي الإجمالي استناداً إلى مؤشر أداء التقييم ونظام تحديد الدرجات للتقارير الفردية شبه كبير:

0-3.5 نقاط = غير متوفر؛

3.51-7.5 نقاط = يقارب المتطلبات؛

7.51-10.5 نقاط = يلبي المتطلبات؛

10.51-12 نقطة = يتجاوز المتطلبات.

مثلاً، إذا ما وردت في الاستعراض/التقييم التجميعي ثلاثة تقييمات فردية بالدرجات 8 و 10 و 12، يكون مجموع النقاط الثلاث 30، وعندما يُقسم المجموع على 3 (عدد التقييمات قيد الاستعراض) يكون المتوسط 10،

وتم إصدار دليلين حول إدماج منظور النوع الاجتماعي ليكونا مرجعاً للمؤسسات الاتحادية والمحلية والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في هذا المجال.

### ◀ كيفية استخدام مؤشر الأداء 6

يتناول هذا المؤشر عملية التدقيق التي تحدد المخاطر المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في استراتيجية المؤسسة وخططها.

في المقام الأول، تقضي خطط التدقيق بتقدير المخاطر لتتوافق مع معايير الممارسة المهنية التي اعتمدتها المؤسسة في خدمات التدقيق الداخلي. وهذا يتطلب أن تأخذ خدمات التدقيق الداخلي في الاعتبار كافة المخاطر الهامة التي قد تتعرض لها المؤسسة في تحديد أولويات برامج التدقيق السنوي أو المتعدد السنوات.

تسجل الوثائق المتعلقة بتخطيط العمل والتي تدعم إعداد برامج التدقيق السنوي أو المتعدد السنوات مدى المخاطر المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرامج التي تديرها المؤسسة. وقد يظهر هذا التحليل التحضيري الحاجة إلى تحقيقات مستقلة تُدمج في برامج التدقيق وتشرح كيفية إدارة المخاطر على نطاق المؤسسة، أو إلى إدماج كيفية إدارة المخاطر في برامج أو مشاريع تحقيقات أوسع نطاقاً. ومن الممكن أن يشير التحليل إلى أن المخاطر تدار بطريقة مناسبة وأنه ليس هناك حاجة إلى إجراء اختبارات إضافية ضمن التدقيق الداخلي.

ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات"، ينبغي إجراء التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين (الذي صمّمته منظمة العمل الدولية) أو ما يعادله، على مستوى المقر الرئيسي مرة كل خمس سنوات على الأقل.

### ◀ ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### دولة فلسطين

في دولة فلسطين، يتم التنسيق والتشاور بشكل دوري مع كافة الجهات حول المخاطر المتعلقة بقضايا

ويُعطى الاستعراض/التقييم التجميعي تصنيف "يلبي المتطلبات". وإذا كانت الدرجات الفردية 8 و9 و12 على التوالي، يكون مجموع النقاط 29، وعندما يُقسم المجموع على 3 (عدد التقييمات قيد الاستعراض) يكون المتوسط 9.66، ويُعطى الاستعراض/التقييم التجميعي تصنيف "يلبي المتطلبات" أيضاً.

بالإضافة إلى وضع سجل الأداء الفعلي والدرجات الإجمالية النهائية، تُشجّع الآليات والمؤسسات الوطنية على إجراء تحليل نوعي يحدد التحديات والعقبات والعوامل الداعمة للتنفيذ.

كما تُشجّع الآليات والمؤسسات الوطنية على أن تدرج تحليلاً نوعياً في تقييمها لمؤشر أداء التقييم. فهناك عناصر هامة جداً في عملية التقييم، تتخطى تحليل تقرير التقييم الفعلي، بما في ذلك إدماج اعتبارات الجنسين في مرحلة تحضير عملية التقييم ومرحلة متابعتها. ومع أن تحليل هذه العناصر ليس مدرجاً في سجل أداء مؤشر التقييم لخطة العمل على نطاق الآلية الوطنية، من المستحسن أن تقدم المؤسسات تعليقات نوعية بشأن دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين خلال مراحل عملية التقييم المختلفة، إذا كانت تملك القدرة على ذلك.

### ◀ ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### الإمارات العربية المتحدة

في إطار التقييم المراعي للمساواة بين الجنسين على كل المشاريع، يتعاون مكتب التخطيط الاستراتيجي مع إدارة الموارد البشرية وإدارة البحوث والدراسات وقسم قاعدة النوع الاجتماعي بالاتحاد النسائي العام على إجراء تقييمات ربع سنوية لمستوى إدماج المساواة بين الجنسين في الاتحاد تحدد التقدم المحرز. وتُرفع هذه التقييمات إلى اللجنة المركزية للموارد البشرية لكي تتخذ الإجراءات اللازمة بشأنها. وتتم مراجعة القوانين والتشريعات والسياسات والإجراءات بناءً على نتائج هذه التقييمات، مما يمكن المؤسسات من تحقيق مستوى متقدم في إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## مؤشر الأداء 6 : التدقيق المراعي للمساواة بين الجنسين



### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | أدت المشاورات التي عُقدت مع هيئة التدقيق الوطني إلى إدماج المساواة بين الجنسين في التدقيق على المستوى الوطني

و

ج-2 | تُجري المؤسسة كل خمس سنوات على الأقل التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين، الذي صمّمته منظمة العمل الدولية



### يلبي المتطلبات

ب | يُجرى تدقيق داخل المؤسسة في المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من ضمن دورة التخطيط السنوية لتقدير المخاطر



### يقارب المتطلبات

أ | بدأت المؤسسة المشاورات مع الهيئات الوطنية المسؤولة عن التدقيق للتأكد من إدماج المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من المخاطر التي تواجهها الدولة ككل

وانبثق عن التدقيق تحديد الخطط العلاجية لضمان تحقيق المساواة بين الجنسين في عمل اللجنة. وفي إطار الجهود الوطنية لدعم إجراء عمليات التدقيق من منظور النوع الاجتماعي، تم تدريب العديد من العاملين في هذا المجال سواء من موظفي اللجنة أو من خارجها على منهجية منظمة العمل الدولية بهدف توفير الخبرات المؤهلة لإجراء هذا التدقيق، خاصة أنه وبموجب خطة العمل الرئيسية لتنفيذ السياسة الحكومية لإدماج النوع الاجتماعي في عمل الوزارات والمؤسسات الحكومية والتي تم تطويرها من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة واعتمدتها الحكومة الأردنية، فسيكون على كل وزارة/مؤسسة حكومية، ومن خلال التنسيق مع ضباط/وحدات النوع الاجتماعي فيها، إجراء عملية تدقيق من منظور النوع الاجتماعي وتطوير خططها التصحيحية لتحقيق المساواة بين الجنسين في عملها. ولتنفيذ عملية التدقيق سيتم تطوير أدلة تشغيلية وإجرائية لعملية إدماج النوع

المساواة، حيث يتم التطرق إلى التصدي للمشكلات التي تعاني منها النساء. كما أن هناك فريقاً وطنياً للتدقيق التشاركي من منظور المساواة بين الجنسين، وقد حاز سبعة من أعضائه على الرخصة الدولية من تورينو وفق منهجية منظمة العمل الدولية. وعليه، فإن التدقيق هو برنامج عمل لوزارة شؤون المرأة، يُنفَّذ بشكل دوري.

### الأردن

أجرت اللجنة الوطنية لشؤون المرأة بدعم من الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ووفقاً لمنهجية منظمة العمل الدولية، عملية التدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي في عملها سواء على مستوى بيئة العمل الداخلية أو السياسات والخطط المتعلقة بتحقيق أهدافها ومهامها في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين على المستوى الوطني. وبنتيجة هذا التدقيق، تمت مراجعة سياسات وإجراءات المؤسسة

والسياسات والقواعد والإجراءات وكيفية تطبيقها وبناء قدرات الموظفين من منظور النوع الاجتماعي، وجهود الاتحاد في تقديم برامج بناء قدرات دورية حول موضوع دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد نتج عن عمليات التدقيق التشاركية تحسُّن كبير في أداء الاتحاد بالنسبة لتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## ◀ كيفية استخدام مؤشر الأداء 7

هذا المؤشر يتعلق بمدى إدماج المساواة بين الجنسين في تصميم البرامج والمشاريع، وليس بتقييم جودة البرامج والمشاريع.

لدى معظم الآليات الوطنية نظام لمراقبة الجودة من خلال مراجعة البرامج للتحقق من أنها تتماشى مع الأهداف المعيارية والتنموية والإنسانية المحددة في مهمات المؤسسة المعنية.

الاجتماعي في عمل الوزارات/المؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى خطة لبناء القدرات لاستخدام هذه الأدلة الإجرائية في آليات إدماج النوع الاجتماعي. والجدير بالذكر أن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كانت، قبل اعتماد السياسة الحكومية لإدماج النوع الاجتماعي، قد بدأت بدعم إجراء عمليات التدقيق من منظور النوع الاجتماعي لما يقارب 11 وزارة ومؤسسة حكومية، وذلك بالتعاون مع برنامج USAID/Takamol.

## الإمارات العربية المتحدة

في عام 2015، أجازَ الاتحاد النسائي العام لأول مرة التدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي، الذي ساهمت نتائجه في إعداد الخطة الاستراتيجية للاتحاد النسائي العام 2016-2018. ثم أُجري التدقيق التشاركي مرة أخرى في عام 2019، وأسفر عن إعداد الخطة الاستراتيجية للاتحاد النسائي العام 2020-2025. وقد شمل التدقيق التشاركي مراجعة ملفات أساسية في الاتحاد ومنها التشريعات

## مؤشر الأداء 7: مراجعة البرامج



### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تتضمن المشاريع والبرامج تحليلاً كاملاً للمساواة بين الجنسين

و

ج-2 | تمتلك المؤسسة آلية للتتويح بالبرامج التي تتفوق في تصميم وتنفيذ عملها على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



### يلبي المتطلبات

ب | تتضمن المشاريع والبرامج تحليلاً كاملاً للمساواة بين الجنسين



### يقارب المتطلبات

أ | تتضمن المشاريع والبرامج تحليلاً جزئياً للمساواة بين الجنسين



## ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

### دولة فلسطين

في دولة فلسطين، تنفذ عملية ضبط الجودة عند إعداد البرامج في كافة المراحل، من التحليل وإعداد الإحصاءات المصنفة بحسب الجنس، مروراً بوضع الأهداف والمخرجات اللازمة للتنفيذ، إلى تحديد التكلفة المالية والفترة الزمنية.

### الأردن

على المستوى المؤسسي، تتضمن البرامج والمشاريع التي تنفذها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ولا سيما مشاريع المانحين، تحليلاً يركز على واقع المرأة والفجوة الجندرية والاحتياجات المختلفة بين الجنسين بهدف المساهمة في ردم الفجوة في المجال المتعلق بالمشروع، وذلك كجزء من عملية تقديم مبررات ضرورة تنفيذ المشروع وتدخلاته. كذلك تعتمد اللجنة الوطنية لشؤون المرأة حالياً وبشكل عام في تحليل برامجها على التحليل الوارد في الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025.

### الإمارات العربية المتحدة

اعتمد الاتحاد النسائي العام طريقةً لمراجعة مدى إدماج النوع الاجتماعي في برامج من خلال تسليط الضوء على بُعد النوع الاجتماعي في البرنامج والمبادرة والمشروع، وأخذ انعكاس الأهداف المقترحة لاحتياجات كل من الرجل والمرأة بعين الاعتبار وتصحيح الاختلال في توازن النوع الاجتماعي والحاجة إلى أية نشاطات إضافية في البرنامج، لضمان وضوح منظور النوع الاجتماعي وتحقيق مستوى كافٍ من توازن النوع الاجتماعي في النشاطات. كما تتم مراجعة البرامج باستمرار ويلاحظ تحقيق مكاسب متقدمة في أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج ومبادرات ومشاريع الاتحاد النسائي العام.

لتسجيل التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن تتضمن برامج الآليات الوطنية ما يلي:

- ◀ تحليل لأدوار النساء والرجال والفتيان والفتيات والعلاقات بينهم (أي تحليل مراعاة لقضايا الجنسين) موضح ضمن المعلومات الأساسية والتبرير في وثيقة البرنامج؛
  - ◀ إشارة صريحة في بيانات نتائج البرامج إلى الطرق التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ولا يكفي أن تحتوي هذه البيانات جُملاً من مثل "دعم المرأة" أو "مع الاهتمام بالفئات المعرضة للمخاطر بما في ذلك النساء"؛
  - ◀ تحديد واضح لكيف ستعود المنافع على الإناث وعلى الذكور، إذا كان البرنامج يسعى إلى دعم أصحاب الحقوق؛
  - ◀ تحديد واضح لقرن سينفذ البرنامج - رجالاً ونساءً وفتياناً وفتيات - وأدوارهم/أدوارهن؛
  - ◀ تقديرات لمدى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
  - ◀ تصنيف بحسب الجنس لبيانات السكان الرئيسية (أي البيانات المختصة بالسكان من حيث العلاقة مع الفقر والجوع والتعليم والصحة والبنية التحتية والإسكان والسيطرة على الموارد و/أو التنمية الاقتصادية)؛ أو تقديم أساس منطقي لسبب عدم تصنيف البيانات بحسب الجنس.
- في حالة برامج/مشاريع التعاون التقني، ينبغي أن تشمل قوائم المراجعة المعايير المذكورة آنفاً. ويجوز تصنيف بعض البرامج/المشاريع التقنية، كتلك التي تحدد قواعد ومعايير في مجالات تقنية، في خانة "لا ينطبق". وينبغي أن يشترك وينخرط في عملية مراجعة البرامج أشخاص ذوو خبرة كافية في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات"، ينبغي التنويه علناً بالبرامج التي تتفوق في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مثلاً من خلال منح جائزة تقديرية في هذا الخصوص و/أو من خلال الاستشهاد بهذه البرامج في الخطب العامة.

## دال. الموارد البشرية والمالية

مؤشر الأداء 8: تتبّع الموارد المالية		
		
<b>يتجاوز المتطلبات</b>	<b>يلبي المتطلبات</b>	<b>يقارب المتطلبات</b>
<p>ج-1   تتوفر لدى المؤسسة آلية تتبّع للموارد المالية، تُستخدم لرصد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p> <p>و</p> <p>ج-2   تُدرج المؤسسة نتائج تتبّع الموارد المالية في التخطيط الاستراتيجي المركزي وتخصّص الموازنة بناءً على التوصيات الصادرة عن نتائج التتبّع</p>	<p>ب   تتوفر لدى المؤسسة آلية تتبّع للموارد المالية، تُستخدم لرصد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>	<p>أ   تعمل المؤسسة على تطوير آلية تتبّع للموارد المالية لرصد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>

للجهات المانحة المهتمة بالاستثمار في مشاريع تستجيب لشواغل المساواة بين الجنسين أن تتنقي مشاريع مصممة جيداً من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين.

أما نُظُم مؤشر المساواة بين الجنسين التي لا تكون مرتبطة تحديداً بتتبّع الموارد، بل بتقييم الأداء العام للبرامج، فينبغي تصنيفها على أنها "تقارب المتطلبات".

### ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### الأردن

تواصل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة تقديم الدعم الفني لدائرة الموازنة العامة في وزارة المالية

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 8

لتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن يكون لدى المؤسسة نظام تتبّع مالي لتحديد قيمة الأموال المنفقة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات"، ينبغي أن يكون لدى المؤسسة رابط صريح بين آلية تتبّع الموارد وعمليات وضع الموازنة. فمثلاً، في حالة مؤشر قضايا المساواة بين الجنسين للآلية المشتركة الدائمة بين المؤسسات، تظهر رموز منظور المساواة بين الجنسين في نظام مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية للتتبع المالي، فيمكن

فقد عمل المجلس الأعلى للمرأة بالتعاون مع وزارة المالية كشريك رئيسي على تحويل الميزانية العامة للدولة إلى ميزانية ترصد إدماج احتياجات المرأة والتوازن بين الجنسين عند الإعداد والتنفيذ، وذلك بما يتفق مع منهجيات وآليات السياسة المالية للبحرين. وقد تم تنفيذ عدد من الخطوات في هذا الشأن، لعل أهمها صدور تعاميم متلاحقة عن وزارة المالية تتضمن توجيهات للوزارات والمؤسسات الحكومية لمراعاة التوازن بين الجنسين وإدماج احتياجات المرأة عند إعداد وتنفيذ الميزانية.

### دولة فلسطين

لدى دولة فلسطين نظاماً مالي حكومي تعتمده وزارة شؤون المرأة بصفتها مؤسسة حكومية، وتُصرف الأموال على تعزيز المساواة بناءً على هذا النظام، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هناك أموالاً تُصرف على المساواة بين الجنسين خارج إطار النظام المالي للحكومة، أي في مؤسسات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، أو من خلال مؤسسات الأمم المتحدة.

وتؤثر عملية تتبع الموارد في دولة فلسطين على الموازنة المخصصة للمساواة بين الجنسين، وذلك في إطار التخطيط الاستراتيجي المركزي، فعملية التتبع المركزي تنعكس إيجاباً على الموازنة لصالح المساواة بين الجنسين، كما أن عملية الإدماج في القطاعات المختلفة لها انعكاس إيجابي أيضاً، لكن من غير المعلوم حجم الموازنة المعتمدة للمساواة بين الجنسين في كافة القطاعات، بالرغم من أنها منخفضة جداً لوزارة شؤون المرأة بحيث لا تتجاوز 0.00125 في المائة من حجم الموازنة.

### تونس

في إطار تتبع الموارد المالية لتحديد صرف الأموال التي تعزز المساواة وتمكن المرأة تم إحداث وحدة تَصَرَّف حسب الأهداف لمتابعة برنامج ترسيخ المساواة بين النساء والرجال.

وعملت وزارة شؤون المرأة والأسرة على تنفيذ استراتيجية التَصَرَّف في الميزانية حسب الأهداف من

وأيضاً من خلال شبكة الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي في الوزارات والمؤسسات الحكومية، بهدف اعتماد نماذج وآليات الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي في عمليات التخطيط وتخصيص الموازنات للبرامج الحكومية. كما تقوم اللجنة الوطنية لشؤون المرأة حالياً ضمن إطار تنفيذ مبادرة المشرق بالتعاون مع البنك الدولي، بتصميم وتطوير نظام إلكتروني لتتبع الموارد المالية التي تُصرف في تحقيق المساواة بين الجنسين على المستوى الوطني، حيث تم ربطه بتتبع المشاريع والبرامج التي تساهم بشكل كلي أو جزئي في تنفيذ أهداف ومخرجات ومؤشرات الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، باعتبارها خارطة الطريق ورؤية الأردن في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في السنوات القادمة. ومن المتوقع أن يشمل هذا النظام رصد الموارد المالية وتقييم مدى فاعلية البرامج والمشاريع التي تنفذ من قبل المجتمع المدني والهيئات الدولية والجهات المانحة، بالإضافة إلى رصد الموارد المالية للبرامج والمشاريع الحكومية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن البرنامج الحكومي التنفيذي، حيث سيتم في مرحلة لاحقة محاولة ربطه مع النظام الإلكتروني لوزارة التخطيط والتعاون الدولي والذي يتم حالياً أيضاً العمل على تطويره وتفعيله. وستستخدم النتائج لبيان مقدار استفادة الفئات المختلفة من رجال ونساء من البرامج العامة، وبالتالي زيادة الإنفاق وفاعلية البرامج خلال عملية التخطيط باتجاه إغلاق الفجوة الجندرية.

### البحرين

يعتمد المجلس الأعلى للمرأة نظام تتبع مالي لتحديد الموازنات الخاصة بالمجلس بناءً على تقارير دورية تعتمد في تحليلها على البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس. وقد وضع المجلس الأعلى للمرأة الموازنات المستجيبة لاحتياجات المرأة ضمن أولويات عمله منذ العام 2010 وهو النهج الذي يعتمد عليه المجلس مؤسسياً في وضع الميزانيات الخاصة بالمجلس والميزانيات الوطنية على حد سواء.



الاستراتيجية في قطاع المرأة، كذلك تم ضبط جملة من المؤشرات الموضوعية لقياس درجة تحقيق الأهداف المعلنة وتقييم النتائج المحققة بالتوازي مع استعمال الاعتمادات المرسمة لفائدة كل برنامج. وفي هذا الإطار، عملت الوزارة على تنفيذ محاور ذات أولوية تم تحديدها بناءً على مؤشرات وظواهر وقضايا حقيقية أفرزها الواقع، من بينها إدماج المساواة بين الجنسين في السياسات العامة والتخطيط والميزانيات عبر مأسسة هذه المقاربة.

أجل تطوير الأهداف الكمية والنوعية المسجلة في مجال المرأة من خلال إدماج المساواة بين الجنسين في التنمية الجهوية والمحلية بما يساهم في تجسيد مبدأ تكافؤ الفرص والعمل على تعميق مفاهيم المساواة والشاركة وتوزيع الأدوار داخل الأسرة، وزيادة تقليص الفجوة بين المرأة في الوسط الريفي والمرأة في الوسط الحضري. وتكريساً لمبدأ المسؤولية في تنفيذ السياسات العمومية، تم ضبط جملة من الأهداف التي تترجم الأولويات

#### مؤشر الأداء 9: تخصيص الموارد المالية



##### يتجاوز المتطلبات

ج | توفر المؤسسة الموارد المالية اللازمة وتتجاوزها لتحقيق المساواة بين الجنسين وفقاً للمعيار المرجعي المالي الذي حددته



##### يلبي المتطلبات

ب | توفر المؤسسة الموارد المالية اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمعيار المرجعي المالي الذي حددته



##### يقارب المتطلبات

أ | تعمل المؤسسة على وضع معيار مرجعي مالي يخصص لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

المعنية تكليف بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في ورش العمل التدريبية، فينبغي تخصيص الموارد وتتبعها لتحقيق هذا التكافؤ. وعلى نحو مشابه، إذا كان تكليف المؤسسة المعنية يقضي بتمكين المرأة من خلال مشاركة أكبر في العمليات السياسية، فينبغي تقدير الموارد اللازمة لذلك وتتبعها.

#### ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

##### مصر

تخصص وزارة المالية في مصر مبالغ مالية لتنفيذ مشروعات وخطط خاصة بالمرأة والنهوض بها وتستهدف دمج مفهوم المساواة بين الجنسين.

#### كيفية استخدام مؤشر الأداء 9

يركز هذا المؤشر على ضرورة وضع معيار مرجعي مالي (benchmark) لتنفيذ المهمة الموكلة إلى المؤسسة والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع السعي إلى أن يتم لاحقاً استيفاء هذا المعيار المالي ثم تجاوزه.

لتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر ينبغي للمؤسسة الوطنية أن تضع هدفاً مالياً وفقاً لالتزاماتها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في موازنتها وتعمل على تحقيقه، بما في ذلك موارد المقر الرئيسي والموارد المنتظمة والأساسية والموارد من خارج الميزانية. وإذا كان لدى الكيان/المؤسسة

الأهلية العاملة على تمكين المرأة؛ تخصيص نسبة مئوية من موازنات الحكومة في الخطط الخمسية لتمكين المرأة.

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 10

يركز هذا المؤشر على ضرورة تعيين نقاط الارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين وعلى التكافؤ بين الجنسين في مجال التوظيف، وتزويد وحدة شؤون المساواة بين الجنسين بالموارد الكافية.

ولتحقيق هذا المؤشر، يجدر بالمؤسسات الوطنية تعيين نقاط اتصال لقضايا المساواة بين الجنسين والتكافؤ بين الجنسين في التوظيف، وتزويد وحدة شؤون المساواة بين الجنسين بالموارد.

ويدل تعيين موظفات أو موظفين مبتدئين كنقاط اتصال على عدم التزام المؤسسة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يؤدي إلى عدم إحراز تقدم في تحقيق التكافؤ بين الجنسين ويعطي الانطباع بأن المساواة بين الجنسين لا تؤخذ على محمل الجد.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" لهذا المؤشر ينبغي أن تعين المؤسسة نقاط اتصال تعنى بقضايا المساواة بين الجنسين على مستوى عالٍ من المسؤولية (من الإدارة المتوسطة) بما يسمح بدفع القضايا إلى الأمام.

وتحدد أي مؤسسة وطنية عدد نقاط الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين لديها.

كما ينبغي أن تتضمن مسؤوليات نقاط الاتصال أو جهات التنسيق بشأن قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى المؤسسة تحقيق توازن بين الجنسين في التوظيف والتمثيل. وقد تختار بعض المؤسسات تعيين جهة منفصلة لتنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين. وتدعم جهات تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين الإدارة العليا في عمليات اختيار الموظفين والموظفات وتحديد مرشحات مؤهلات ودعم وضع السياسات. ويمكن إشراك جهات تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين ضمن فريق إجراء المقابلات وهيئات الاستعراض للمساعدة في رصد وضع النساء والرجال في المؤسسة.

وقد تبنت المجلس القومي للمرأة في مصر فكرة ضرورة توفير بناء مؤسسي على مستوى الوزارات لتحقيق أهداف تنمية المرأة والنهوض بها، ومن ثم كان مطلب إنشاء وحدات لتكافؤ الفرص في الوزارات المصرية المختلفة كنقاط اتصال بين المجلس والوزارات المختلفة لدعم قضايا المرأة وترسيخ مفهوم المساواة بين الجنسين، على أن يكون القائمون على هذه الوحدات مختصين في مجال التخطيط والمالية والمتابعة والتقييم وفقاً لاختصاصات مكتوبة وواضحة وتابعة مباشرة لرئيس الجهة.

### تونس

في إطار المخطط التنموي 2016-2020، تم تخصيص ميزانية سنوية لتعزيز تشغيل المرأة من 28.5 في المائة إلى 35 في المائة من خلال استحداث خط تمويل للمشاريع. وفي إطار برنامج ترسيخ المساواة بين النساء والرجال ووفقاً لاتفاقية الشراكة المبرمة مع الاتحاد الأوروبي، تم تخصيص موارد مالية لتمكين المرأة اقتصادياً وسياسياً.

### الإمارات العربية المتحدة

يقوم الاتحاد النسائي العام بواسطة مختصين في مجال التخطيط المالي والمتابعة بتخصيص مبالغ مالية سنوية لتنفيذ مبادرات ومشاريع وبرامج وخطط خاصة بتمكين وريادة المرأة وتُعنى بدمج مفهوم النوع الاجتماعي وفقاً لمنهجية واضحة، وتتبع مباشرة للمدير العام للاتحاد. كما يقوم الاتحاد بتخصيص موارد سنوية للمقر الرئيسي وفروعه وأنشطته المختلفة الموجهة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من موارده المنتظمة والأساسية من الحكومة وكذلك من الموارد الثانوية من خارج الميزانية الرسمية.

### الجمهورية العربية السورية

تخصيص بند مالي لبرامج النوع الاجتماعي في الهيئة وآخر لتمكين المرأة وخاصة الريفية في بعض الجهات الحكومية المختصة، كالتالي: دعم مالي من المنظمات الدولية لبرامج النوع الاجتماعي؛ دعم مالي للجمعيات

## مؤشر الأداء 10: البنيان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين



### يتجاوز المتطلبات

- ج-1 | توجد نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى الوزارات:
- أ- تعين من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار
- و
- ب- تستند في عملها إلى شروط عمل مرجعية موثقة
- و
- ج- تخصص المؤسسة موارد مالية كافية لدعم مهام نقاط الارتكاز المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين
- و
- ج-2 | توفر المؤسسة الموارد الكافية لإدارة/وحدة قضايا المساواة بين الجنسين



### يلبي المتطلبات

- ب-1 | توجد نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى الوزارات:
- أ- تعين من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار
- و
- ب- تستند في عملها إلى شروط عمل مرجعية موثقة
- و
- ب-2 | توفر المؤسسة الموارد الكافية لإدارة/وحدة قضايا المساواة بين الجنسين



### يقارب المتطلبات

- أ | توجد نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى الوزارات:
- أ- تعين من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار
- و
- ب- تستند في عملها إلى شروط عمل مرجعية موثقة

المقبلة، موزعة حسب الدرجة والإدارة الرئيسية، بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

وتشمل الأمثلة عن البنيان المؤسسي الذي ييسر تحقيق المساواة بين الجنسين:

- ◀ آليات للتعاون بين مكاتب الموارد البشرية والإدارة العليا بشأن قضايا التوازن بين الجنسين؛
- ◀ هيئات إعادة نظر لضمان تقييم المرشحين

ولتسجيل أداء "يقارب المتطلبات" في المؤشر، ينبغي أن تكون لدى المؤسسة الوطنية خطة واقعية لتحقيق التمثيل المتساوي للمرأة، بما في ذلك:

- ◀ تقييم التغييرات المتوقعة في التوظيف في السنوات الخمس المقبلة، بما في ذلك حالات التقاعد المحتملة؛
- ◀ تقييم الأعداد والنسب المئوية للرجال أو النساء المطلوب توظيفهم على مدى السنوات الخمس

لتكافؤ الفرص في الوزارات المصرية المختلفة كنقاط اتصال بين المجلس والوزارات المختلفة لدعم قضايا المرأة وترسيخ مفهوم المساواة بين الجنسين، على أن يكون القائمون على هذه الوحدات مختصين في مجال التخطيط والمالية والمتابعة والتقييم وفقاً لاختصاصات مكتوبة وواضحة وتابعة مباشرة لرئيس الجهة.

### دولة فلسطين

لدى دولة فلسطين نقطة اتصال ما بين وزارة شؤون المرأة والمؤسسات الأخرى، ونقاط اتصال في غالبية المؤسسات الحكومية تتمثل بوحدة المساواة بين الجنسين التي أنشئت بقرار مجلس الوزراء ويترأس الوحدة مديرة/ة فأعلى وتدرج عليها حتى مدير عام.

تعمل الوحدات وفق اختصاصات مكتوبة ومُصادق على هيكلتها بحيث تضم بالإضافة إلى مديرة/ة للوحدة، دائرتين داخل الوحدة للمتابعة والتخطيط والتحليل.

وتخصّص مبالغ مالية لتحقيق الاتصال بالوحدات ونقاط الاتصال وتعزيز عملها من خلال بناء القدرات ومعرفة احتياجاتها سنوياً ودعمها فنياً ولوجستياً.

### تونس

تبعاً للقرار رقم 626 لسنة 2016 المؤرخ 25 أيار/مايو 2016 المتعلق باستحداث مجلس النظراء للمساواة وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، تم تعيين مختصين متفرغين كلياً لأداء مهامهم، ولديهم الصلاحيات في اتخاذ القرار بشأن إدماج قضايا المساواة بين الجنسين.

### الأردن

قامت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بتعيين ضباط للنوع الاجتماعي من أعضاء شبكة الاتصال مع المؤسسات الحكومية في معظم الوزارات والدوائر الحكومية كأذرع تنفيذية للجنة يتم تنسيق عملهم وتطوير ودعم تنفيذ خططهم من خلال منسق برامج دمج المساواة بين الجنسين في اللجنة الوطنية. أما مهام ضباط المساواة بين الجنسين فتتمثل في متابعة

والمرشحات للتعيين والترقية على نحو صحيح ودون تحيّز؛

◀ تُظم اختيار للموظفين والموظفات تدعم أهدافاً محددة لتحسين وتسريع تحقيق التكافؤ على جميع مستويات الوظائف وفي جميع الفئات المهنية؛

◀ سجلات أداء للتوازن بين الجنسين مع بيانات الوقت الحقيقي توزع بانتظام على الموظفين والموظفات وتُستخدم لوضع الأهداف ولتعزيز آليات المساءلة؛

◀ إجراء مسح للموظفين والموظفات ومقابلات نهاية خدمة إلزامية يجري تحليلها بانتظام لتعزيز استبقاء الموظفين المؤهلين من الجنس الأقل تمثيلاً في أي مستوى من مستويات الإدارة أو المكاتب. وعلى وجه العموم، يعني ذلك ضمناً كوادرات الموظفين من الإناث في المستويات العليا ومن الذكور في المستويات الدنيا.

ويمكن اعتبار أن وحدة/إدارة قضايا المساواة بين الجنسين تتمتع بموارد كاملة إذا توفرت لديها موارد بشرية ومالية كافية لدعم المؤسسة المعنية في تلبية التزاماتها في ما يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويختلف ذلك من مؤسسة إلى أخرى. ولتقدير ما إذا كانت الوحدة/الإدارة تتمتع بموارد كاملة، ينبغي مراعاة المتطلبات المنصوص عليها في سياسة الكيان المعني في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتقييم مقابل مؤشرات الأداء لخطة العمل على نطاق الآلية الوطنية. وينبغي على كافة المؤسسات أن تتجاوز المتطلبات في نهاية المطاف. ومن هنا، ينبغي على المؤسسات تحديد الموارد التي تطلبها وحدتها/إدارتها لتلبية التزاماتها في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك التنسيق وتنمية القدرات وضمان الجودة والتشبيك.

### ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### مصر

تبنت المجلس القومي للمرأة فكرة ضرورة توفير بناء مؤسسي على مستوى الوزارات لتحقيق أهداف تنمية المرأة والنهوض بها، ومن ثم كان مطلب إنشاء وحدات

## البحرين

حرص المجلس الأعلى للمرأة على إيجاد أدوات عملية لتكريس الجهود الداعمة لتكافؤ الفرص، من خلال تأسيس وحدات تكافؤ الفرص في عام 2011 كخطوة أولى نحو إيجاد صيغة مؤسسية رسمية ضمن مسار العمل الحكومي لإيجاد القناعة بجدوى هذه الوحدات. وتم تشكيل هذه الوحدات بقرارات وزارية لتتمتع الوحدة بالتبعية المباشرة لمكتب الوزير أو من في حكمه مما يربطها بدوائر صنع القرار مباشرة. وقد أثبتت هذه الوحدات جدواها على مستوى الواقع العملي مما أثمر عن صدور قرار مجلس الخدمة المدنية في عام 2013 وصدور تعليمات ديوان الخدمة المدنية في عام 2014 التي توجه فيه الوزارات إلى تشكيل لجان دائمة لتكافؤ الفرص مما يُعتبر خطوة هامة على طريق تفعيل هذه اللجان في تحقيق تكافؤ الفرص في هذه المؤسسات. وتختص لجنة تكافؤ الفرص بوضع الضوابط والمعايير والخطط ذات العلاقة بتطبيق مبادئ تكافؤ الفرص وتحقيق الإدماج الكامل لاحتياجات المرأة ومتابعة تطبيقها وتقديم الاستشارات بالتنسيق مع المجلس الأعلى للمرأة وديوان الخدمة المدنية إذا تطلب الأمر ذلك بحسب اختصاصاته المنصوص عليها في قانون ولوائح الخدمة المدنية وذلك في مجالات عدة ومنها بناء قدرات الموظفين في مجال إدماج احتياجات المرأة وتحسين وضعية المرأة وبيئة عملها.

### ← كيفية استخدام مؤشر الأداء 11

تبين مراراً أن الثقافة المؤسسية الإيجابية الداعمة لجميع الموظفين والموظفات محفز رئيسي لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعتبر الدراسات المتوفرة أن "الثقافة المؤسسية" هي مجموعة من المعتقدات والقيم والمعايير (بما في ذلك التقاليد وبنية السلطة والروتين) المتجذرة بعمق في المؤسسة، وأنها نمط افتراضات أساسية تتجلى في عمل المؤسسة. ويتجسد ذلك في ما يلي:

← الطرق التي تسير بها المؤسسة أعمالها وتعامل بها موظفيها وموظفاتها وشركائها؛

إدماج المساواة بين الجنسين في مؤسساتهم، سواء على المستوى المؤسسي الداخلي أو على مستوى السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بعمل مؤسساتهم، وكذلك تنسيق الجهود لتنفيذ محاور الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية. وعليه تقوم اللجنة بتنسيق أعمالهم وبناء قدراتهم وتقديم الدعم الفني لهم في كل ما يتعلق بآليات إدماج المساواة بين الجنسين في المؤسسات الوطنية.

## الجمهورية العربية السورية

تتوفر نقاط اتصال لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقُطرية تعمل وفق اختصاصات مرجعية مكتوبة، وتخصص 20 في المائة على الأقل من وقتها لمهام تنسيق المساواة بين الجنسين؛ وتعيّن من موظفين فنيين من مستوى الإدارة المتوسطة.

تتوفر أيضاً نقاط ارتكاز في المحافظات تُشرف على كافة برامج الهيئة بما فيها المساواة بين الجنسين، ومديرية في الهيئة متخصصة بالقضايا الأسرية وضمناً قضايا المساواة بين الجنسين، وضابط ارتباط للهيئة في جميع الوزارات حول قضايا المساواة بين الجنسين.

## لبنان

تعمل الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية منذ تأسيسها على إنشاء شبكة لنقاط ارتكاز النوع الاجتماعي في مختلف الوزارات والإدارات الرسمية (تتم التسميات بناءً على التعميم 2009/23 الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء الذي حدد مهام نقاط الارتكاز). كما يتم تنظيم دورات تدريبية لتطوير قدرات نقاط الارتكاز في المجالات التالية: مفهوم النوع الاجتماعي وارتباطه بالتنمية، وأدوات التواصل الاجتماعي واستعمالها في مجال المناصرة وكسب التأييد. كما تنظم الهيئة الوطنية لبعض نقاط الارتكاز تدريباً للمدربات للقيام بتدريب زملائهن في الوزارة حيث هن معنيات بنشر المعرفة بمفهوم النوع الاجتماعي. وتقوم الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية حالياً بإعادة النظر بدور نقاط الارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين وتفعيل دورهم/هن.



## مؤشر الأداء 11: الثقافة المؤسسية



## يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تدعم ثقافة المؤسسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً

9

ج-2 | يوفر كبار المديرين والمديرات النموذج القدوة ويناصرون التمثيل المتساوي للمرأة في جميع مجالات المشاركة



## يلبي المتطلبات

ب | تدعم ثقافة المؤسسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً



## يقارب المتطلبات

أ | تدعم ثقافة المؤسسة، إلى حد ما، المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الجنسي والاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة، وإقامة العدل، وحل النزاعات والحماية من الانتقام.

## 2 | سياسات تيسيرية

- تنفيذ وتعزيز سياسات تيسيرية لإجازات الأمومة والأبوة والإجازات العائلية والطارئة وإجازات الإرضاع ورعاية الأطفال ورفع تقارير عن ذلك؛
- تنفيذ وتعزيز وتقييم السياسات المتعلقة بالعمل والتوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية، بما في ذلك العمل بدوام جزئي، والعمل المرن، والعمل عن بُعد، والتوقف عن العمل خلال إجازة غير مدفوعة للقيام بأنشطة تعلم طويلة، والدعم المالي للآباء والأمهات المسافرين مع طفل، والتقاعد التدريجي؛
- تعزيز قواعد وأنظمة بشأن التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية وتوفير آلية داخلية لتتبع تنفيذه وسهولة الحصول عليه حسب نوع الجنس والدرجة؛

◀ مدى مشاركة العاملين والعاملات (بغض النظر عن الرتبة أو الدرجة أو الرأي) في عملية صنع القرار ومسار السلطة وتبادل المعلومات (الرسمية وغير الرسمية في الغالب)؛

◀ التزام العاملين والعاملات بتحقيق الأهداف الجماعية.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي على المؤسسات الوطنية أن تبين في تقاريرها أنها تقوم بما يلي:

## 1 | الترتيبات القانونية

- إنفاذ قواعد وأنظمة المؤسسة الوطنية بشأن السلوك الأخلاقي وإلزام جميع الموظفين والموظفات باستكمال التدريب الإلزامي حول أخلاقيات العمل، مع عدم التسامح مطلقاً مع أي سلوك غير أخلاقي؛
- تنفيذ سياسات للحيلولة دون التمييز والمضايقة، بما في ذلك تدابير خاصة تحول دون الاستغلال

أشكاله غير موثق رسمياً في الإجراءات الداخلية للموارد البشرية، فالأمانة العامة للجنة الوطنية تناصر هذه السياسات لتعزيز عمل الكفاءات من النساء في اللجنة.

كما يقوم عمل اللجنة على أساس تكريس روح الفريق في العمل والإنجاز ومشاركة الجميع في عملية صنع القرار وتحديد المسار دون تمييز في الرتبة، حيث يتم منح الصلاحيات الكافية لتنفيذ المهام والتي يتم التوافق عليها من قبل كافة الموظفين المعنيين قبل البدء بالتنفيذ، مع التأكد في معظم الأوقات من توفر المعلومات اللازمة للجميع وإمكانية الرجوع ومناقشة أي تغيير على مسار تنفيذ المهام وفقاً لألية مستجدات يتم طرحها من قبل الموظفين المعنيين. ويقوم خطاب المديرين في اللجنة الوطنية لشؤون المرأة وأدبيات اللجنة بالأساس على محاربة التمييز بين الجنسين وبكافة أشكاله، حيث تم تطوير الإجراءات الإدارية اللازمة لمحاربة أي شكل من أشكال العنف القائم على أساس الجنس في مكان العمل، مثل سياسات وإجراءات مجابهة التحرش الجنسي وضمان توفير تكافؤ الفرص لجميع العاملين والعاملات سواء في الأجر أو في فرص بناء القدرات أو في الترقية.

وبالإضافة إلى ذلك، وفي ظل سياسات الاستجابة لأزمة الوباء المتفشي كوفيد-19 وما ترتب عليها من إغلاقات كلية أو جزئية للحضانات ورياض الأطفال والتعليم عن بُعد للمدارس، والذي أدى إلى صعوبة عدم تواجد أحد الوالدين في المنزل مع الأولاد في حال تطلب الوضع الوباي هذه الإغلاقات، فقد قامت اللجنة الوطنية لشؤون المرأة على المستوى المؤسسي وبهدف تعزيز بيئة العمل الصديقة للأسرة وتمكين المرأة العاملة من الاستمرار في عملها، بتطوير إجراءات واضحة تسمح لأي من العاملين أو العاملات لديها من العمل من المنزل ووفقاً لأوقات عمل مرنة تتوافق مع مسؤوليات الأهالي في العناية والإشراف على تعليم أولادهم، حيث يُطلب من كل العاملين والعاملات فقط توثيق الإنجازات وساعات عملهم. هذا بالإضافة إلى توفير اللجنة لكافة متطلبات وإجراءات السلامة العامة للسماح لها بفتح الحضانة التابعة للمؤسسة، ولكن مع الاستمرار في إعطاء العاملين والعاملات المستفيدين من خدمات الحضانة المؤسسية الخيار بالعمل من المنزل أو في المؤسسة عند الحاجة.

- جدول الاجتماعات الدورية خلال ساعات العمل الأساسية وفي أيام عمل الموظفين والموظفين الذين يعملون بدوام جزئي، مع تشجيع عقد المؤتمرات بالوسائط الإلكترونية بالفيديو أو غير ذلك من وسائط تكنولوجيا المعلومات.

### 3 | آليات الرصد

إجراء مسح شامل منتظم ومقابلات نهاية خدمة إلزامية للحصول على بيانات ذات صلة لتقييم الجانب النوعي للثقافة التنظيمية وتحليل هذه البيانات وتوفير تبصّر في المسائل التي تؤثر على التوظيف، واستبقاء الموظفين/ات، وخبرة الموظفين/ات.

ولتسجيل أداء في مستوى "يلبي المتطلبات"، ينبغي توفير الوثائق الداعمة، مثل وثائق السياسات وتقارير المسوح وأدلة التدريب. وفي حال عدم توفرها، يكون التقييم لمؤشر الأداء هذا "يقارب المتطلبات".

أما لتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" في مؤشر الثقافة المؤسسية، فينبغي على كبار المديرين والمديرات إظهار قيادة علنية بشأن الثقافة الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (أ) في الخطب، و(ب) من خلال تعزيز وتنفيذ السياسات ذات الصلة، لضمان بيئة خالية من التمييز والمضايقات وإساءة استعمال السلطة، بما في ذلك التحرش الجنسي.

### ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### الأردن

تقوم اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بتوفير بيئة داعمة لعمل المرأة من خلال توفير حضانة ضمن مبنى اللجنة لأولاد العاملين والعاملات بأجور رمزية، وكذلك تلتزم بمنح الموظفين كافة حقوقهم القانونية المتعلقة بإجازات الأمومة والأبوة والإجازات العائلية والطارئة وإجازات الإرضاع ورعاية الأطفال. ولتحقيق التوازن بين الحياة العملية والاجتماعية توفر فرص العمل الجزئي وعن بُعد وساعات دوام مرنة والتوقف عن العمل خلال إجازات غير المدفوعة. ورغم أن العمل المرن بكافة

## الإمارات العربية المتحدة

وضع الاتحاد النسائي العام قواعد وأنظمة بشأن السلوك الأخلاقي. ويُلزم الموظفون جميعهم بالالتزام بأخلاقيات العمل، وتنفذ سياسات للحيلولة دون التمييز والمضايقة، بما في ذلك تدابير خاصة تحول دون إساءة استخدام السلطة، وحل النزاعات والحماية من الانتقام. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد الاتحاد سياسات تيسيرية لإجازات الأمومة والطارئة وإجازات الإرضاع ورعاية الأطفال، وسياسات متعلقة بالعمل والتوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية، بما في ذلك دوام العمل المرن، والعمل عن بُعد، والتوقف عن العمل خلال إجازة غير مدفوعة. ويشارك جميع العاملين في صنع القرار ولديهم خبرات عديدة للمساهمة في المشاركة من القاعدة إلى القمة.

## مصر

يقوم المجلس القومي للمرأة بتعزيز الثقافة المؤسسية المراعية للنوع الاجتماعي، مثل المرونة في دوام العمل، وتخصيص غرفة للرضاعة، وتفعيل سياسة ضد التحرش في أماكن العمل. وتتم بعض هذه الممارسات بشكل منظم من خلال اتباع قوانين العمل المصرية حيث أن بعضاً منها مذكور بقانون العمل مثل العمل بدوام جزئي، وتخفيض ساعات العمل للأم المرضعة، وبعضها عشوائي غير مدوّن.

## دولة فلسطين

تدعم الثقافة المؤسسية لوزارة شؤون المرأة المساواة بين الجنسين دعماً كاملاً وتشتترط الإيمان بقضايا المساواة بين الجنسين عند عملية التوظيف والاستمرار في العمل، وتعمل على تعزيز هذه الثقافة في كافة المؤسسات الأخرى. كما أن هناك سياسة صارمة داخل المؤسسة لاحترام المرأة وعدم المساس بها سواء العنف، أو الحقوق الكاملة لإجازة الولادة والرضاعة والمكافأة.

## تونس

عملت وزارة شؤون المرأة والأسرة منذ عام 2012 على دعم نظام المرونة في أوقات العمل، وذلك في إطار تكافؤ الفرص بين النساء والرجال على حد سواء. وينص

هذه النظام على أن يتمتع موظفو الوزارات بمرونة في دوام العمل تتمثل بنصف ساعة قبل أو بعد توقيت الدخول، وتطول إلى ساعة ونصف الساعة للموظفين الذين في كفالتهم طفل أو أكثر دون سن السادسة عشرة، على أن يُصار إلى تعويض هذه المدة خلال اليوم نفسه سواء في الحصة الصباحية أو المسائية، مع مراعاة عدد ساعات العمل الأسبوعية. ولا ينطبق شرط السن على الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

وعملت الوزارة على إعطاء الأمهات العاملات الحق بالعمل بدوام جزئي (نصف دوام) مقابل ثلثي الأجر وذلك في سنة 2006 وبمقتضى نظام متعلق بضبط إجراءات وصيغ تطبيق النظام الخاص للعمل الجزئي مع الانتفاع بثلثي الأجر لفائدة الأمهات. ويمكن للأمهات الاستفادة من هذا النظام لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرتين بناءً على طلب كتابي يُوجه إلى الإدارة أو المنشأة أو المؤسسة العمومية المعنية عن طريق التسلسل الإداري.

## هـ. القدرات

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 12

يركز هذا المؤشر على ضرورة تقييم قدرات الموظفين والموظفات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما يتضمن ضرورة إيجاد خطة لتنمية القدرات بشكل مستمر.

يمكن تقييم القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أساس القيم/الكفاءات الأساسية المطلوب توفرها على مستوى المؤسسة. ويمكن أيضاً إجراء هذا التقييم باستخدام مؤشرات الأداء لخطة العمل المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث يشكل جزءاً من استعراض الأداء. كما يمكن اللجوء إلى التقييمات الأخرى الجارية للموظفين والموظفات. وتفي هذه المبادرات جميعها بالمطلوب في هذا المؤشر.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي على المؤسسة المعنية إجراء تقييم لقدرات كافة الموظفات والموظفين المعنيين، وتنفيذ خطة لردم الفجوات في القدرات على كافة المستويات مرة كل



## مؤشر الأداء 12: تقييم القدرات



## يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تقيّم المؤسسة قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

و

ج-2 | تتوفر لدى المؤسسة خطة لتنمية قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين، يجري تحديثها كل ثلاث سنوات على الأقل



## يلبي المتطلبات

ب-1 | تقيّم المؤسسة قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

و

ب-2 | تتوفر لدى المؤسسة خطة لتنمية قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين، يجري تحديثها كل خمس سنوات على الأقل



## يقارب المتطلبات

أ | تقيّم المؤسسة قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

بقضايا المساواة بين الجنسين ومدى النجاح الذي حققه كل موظف والصعوبات التي تم مواجهتها والحلول المقترحة.

وتتوفر خطة لبناء القدرات ضمن الاستراتيجية الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين وبرنامج خاص للوزارة يسمى البرنامج الإداري يهدف إلى بناء قدرات الموظفين في مجال عمل الوزارة وهو المساواة بين الجنسين.

خمس سنوات على الأقل، مع تحديد موارد وجداول زمنية. وتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" ينبغي أن يتم تنفيذ مثل هذه الخطة مرة كل ثلاث سنوات على الأقل. ويتيح إجراء تقييم للقدرات مرة كل خمس سنوات أو كل ثلاث سنوات للمؤسسات الوطنية تحديد ما إذا كانت استراتيجياتها لتنمية القدرات، التي يغطيها مؤشر الأداء 13 حول " تطوير القدرات"، تؤتي ثمارها.

## الإمارات العربية المتحدة

يُجري المعنيون في إدارة الموارد البشرية ومكتب التخطيط الاستراتيجي ومكتب المدير العام، التقييم لكافة موظفي الاتحاد النسائي العام سنوياً، ويتم تقييم المهارات والإنجازات في ما يتعلق بقضايا المساواة بين

## ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

## دولة فلسطين

يتم إجراء التقييم لكافة موظفي وزارة شؤون المرأة سنوياً، ويتم النظر في عملهم وإنجازهم في ما يتعلق

عمل الهيئة. كما تتوفر خطط سنوية لبناء القدرات وتدريب الموظفين في الهيئة وتدريب نقاط الارتكاز في باقي الوزارات وفي المحافظات.

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 13

يركز هذا المؤشر على تنفيذ تدريب إلزامي لجميع الموظفين والموظفات، وعلى ضرورة تدريب كبار المديرين والمديرات تدريباً خاصاً حول قضايا المساواة بين الجنسين.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي توفير التدريب حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين والموظفات. ولا يحول ذلك دون إدراج التدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التدريبات الأخرى التي

الجنسين ومدى التقدم المحرز والصعوبات التي تم مواجهتها وكيفية التغلب عليها. كما تتوفر خطة سنوية لبناء القدرات ضمن الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة والخطة الاستراتيجية للاتحاد، ويتم تحديثها باستمرار.

### الجمهورية العربية السورية

يجري تقييم قدرات جميع الموظفين والموظفات في الهيئة السورية لشؤون الأسرة والسكان في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما يجري تقييم أداء العاملين كل سنتين بحسب المهام المكلف بها كل موظف (مهام عمل الهيئة بما فيها الموظفون العاملون في برامج النوع الاجتماعي). يتم تقييم قدرات جميع العاملين الفنيين نساء ورجالاً في الهيئة ووضع خطة لبناء قدراتهم وإخضاعهم لدورات ترتبط بجميع مجالات

### مؤشر الأداء 13: تطوير القدرات



#### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تنفذ المؤسسة باستمرار برنامج التدريب الإلزامي للموظفين والموظفات على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية ولنقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين

9

ج-2 | تتضمن برامج تدريب المدراء والمديرات في الإدارة العليا حال استلام المهام برنامجاً متخصصاً في مجال المساواة بين الجنسين



#### يلبي المتطلبات

ب | تنفذ المؤسسة باستمرار برنامج التدريب الإلزامي للموظفين والموظفات على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية ولنقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين



#### يقارب المتطلبات

أ | يجري الإعداد لبرنامج تدريب إلزامي للموظفين والموظفات على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية ولنقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين

## دولة فلسطين

يتوفر تدريب مستمر لكافة الموظفين لبناء قدراتهم في كافة المواضيع المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، ويتم استهداف الموظفين والعاملين في جميع المؤسسات من كلا الجنسين. ويتم استهداف كبار المدراء والمسؤولين في عمليات التوعية وبناء القدرات، وقد قامت وزارة شؤون المرأة ببناء قدرات كافة وكلاء الوزارات في مواضيع وقضايا المساواة بين الجنسين.

## البحرين

يقوم المجلس الأعلى للمرأة بتدريب جميع الموظفين حول اختصاصاته وآليات عمله وخطته ومنها مبدأ تكافؤ الفرص وذلك من خلال ورشة تعريفية للموظفين الجدد عند توظيفهم. وقد تم العمل على رفع مستويات الجاهزية الإدارية من خلال تنمية وبناء قدرات كوادرات الأمانة العامة لتأهيلهم في هذا الاختصاص النوعي عبر إشراكهم في سلسلة برامج التدريب وبناء القدرات التي نُفذت في هذا المجال. وتم تطوير الإدارة مؤخراً بحيث أصبحت "مركز التوازن بين الجنسين" والذي يُعنى بمتابعة كافة الأمور المتعلقة بإدماج احتياجات المرأة والتوازن بين الجنسين في البحرين. فساهمت هذه البرامج على المستوى الداخلي للمجلس بخلق بيئة عمل مرتبطة بثقافة ورؤية المجلس الأعلى للمرأة والرامية إلى بناء مجتمع تنافسي مستدام تكون المرأة شريكاً أساسياً فيه، وذلك من خلال تحقيق التوازن بين الجنسين في جميع المجالات التنموية. كما ساهمت هذه التدريبات في رفع مستوى الوعي وبناء القدرات في ما يتعلق بمفردات ومفاهيم ومبادئ وآليات تحقيق التوازن بين الجنسين وإدماج احتياجات المرأة. ولقد انعكس ذلك في الممارسات والقرارات المؤسسية على مستوى العاملين في مجال عمل المؤسسة.

وعلى مستوى المؤسسات الوطنية، يطبق مركز التوازن بين الجنسين التابع للمجلس الأعلى للمرأة برنامج ورشات تعريفية بمبدأ تكافؤ الفرص والتوازن بين الجنسين بهدف ضمان تعريف كافة المؤسسات بهذه المبادئ وبسبل وآليات تطبيقها.

تجريها المؤسسة. وينبغي تكييف التدريب حسب نوع عمل الموظف/ة.

ويُعتبر مستوى التدريب كافياً على نطاق المؤسسة بأكملها من خلال ما يلي:

◀ تدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين والمعنيين يستغرق يوماً واحداً على الأقل للموظفين الجدد خلال السنة الأولى، ويوماً واحداً كحد أدنى مرة كل سنتين؛

◀ تدريب المتخصصين والمتخصصات بقضايا المساواة بين الجنسين وجهات التنسيق تدريباً مصمماً خصيصاً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدة يومين كحد أدنى سنوياً.

ينبغي على المؤسسات أن تحدد الدورات التدريبية الأكثر ملائمة لموظفيها وموظفاتها. وتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي على المؤسسات تنظيم دورات تدريبية معمقة للمديرين والمديرات تتضمن معلومات أساسية حول الاتفاقيات الدولية الرئيسية (بخاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)؛ ونتائج الاجتماعات الدولية حول قضايا وحقوق المرأة (مثل إعلان ومنهاج عمل بيجين)؛ ووثائق السياسات التي تصدرها المؤسسة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل سياسة التمثيل المتساوي للمرأة؛ ودليل العمليات؛ وتوجيهات رئيسة المؤسسة)؛ والطرق التي تقصد المؤسسة اللجوء إليها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ومتطلبات تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

### مصر

يقوم المجلس القومي للمرأة بتنفيذ دورات تدريبية داخلية لتعريف العاملين والعاملات بمفاهيم المساواة بين الجنسين بالإضافة إلى الدورات التدريبية التي يعقدها المجلس خارجياً على مستوى الوزارات والمحافظات للتعريف بالمساواة بين الجنسين.

ودليل العمليات والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومتطلبات تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## واو. الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 14

يركز هذا المؤشر على إنتاج داخلي للمعلومات حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتبادل هذه المعلومات. ويتعلق هذا المؤشر بتوثيق المعرفة وتبادلها وتعميمها بطريقة منهجية.

## الإمارات العربية المتحدة

ينظم الاتحاد النسائي العام تدريباً إلزامياً للموظفين الجدد وتدريباً مستمراً للموظفين الحتميين حسب متطلبات المرحلة. كما ينظم الاتحاد النسائي العام دورات تدريبية للمديرين والعاملين في الاتحاد تتضمن معلومات أساسية حول الأطر الدولية، وبخاصة اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، ونتائج الاجتماعات الدولية مثل منهاج عمل بيجين، والسياسات ذات الصلة بالاتحاد، والوثائق عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مثل المساواة بين الجنسين وسياسة التمثيل المتساوي للمرأة،

## مؤشر الأداء 14: توليد المعرفة ونشرها



### يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تتبع المؤسسة نهجاً واضحاً لتوثيق وتعميم المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

و

ج-2 | تدرج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن خططها الإعلامية على المستويين الداخلي والخارجي

و

ج-3 | تنشط المؤسسة في تبادل الخبرات مع منظمات وخبراء في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



### يلبي المتطلبات

ب-1 | تتبع المؤسسة نهجاً واضحاً لتوثيق وتعميم المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

و

ب-2 | تدرج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن خططها الإعلامية على المستويين الداخلي والخارجي



### يقارب المتطلبات

أ | تنتج المؤسسة مواد في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعمل على تعميم ما تتضمنه من معرفة ومعلومات

والإدارات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة عن النشاطات المنفذة من قبَلهم في المجالات الاثني عشر التي لحظتها الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان. وتهدف هذه الخطوة إلى توفير قاعدة معلومات تتضمن المعلومات الأولية اللازمة من أجل رصد مدى تنفيذ خطة العمل الوطنية. لذلك طوّرت الهيئة الوطنية بمساندة من صندوق الأمم المتحدة للسكان برنامجاً معلوماتياً يتيح للوزارات والإدارات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة، أن تجيب إلكترونياً على استمارات من أجل قياس المؤشرات لرصد الجهود المبذولة في كل من المجالات التي لحظتها الاستراتيجية.

### المغرب

توفر وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية مجموعة من الآليات لإنتاج المعرفة ونشرها، من بينها البوابة الإلكترونية وصفحات التواصل الاجتماعي، وجميع الأنشطة والمبادرات التي تقوم بها الوزارة في مجال المرأة كالمعارض واللقاءات الوطنية.

### كيفية استخدام مؤشر الأداء 15

يركز هذا المؤشر على المشاركة في اللقاءات المنظمة بين المؤسسات لتبادل المعرفة. ويعني الأداء "يتجاوز المتطلبات" أن المؤسسات الوطنية تشارك في استعراض الأقران لخطط عملها حيث تستعرض كل مؤسسة أداء مؤسسة أخرى، ما يعزز المساءلة والتعلم والتشبيك. ومن أهداف استعراض الأقران:

◀ تشجيع تبادل الأفكار بين المؤسسات حول آليات المساءلة ووظائفها؛

◀ استعراض خطة العمل على نطاق المؤسسة أمام المؤسسات أو المنظمات الأخرى، بما في ذلك القيود التي تعترض المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفرص المتاحة لمعالجتها؛

◀ التشارك في الخبرات ضمن خطط العمل الوطنية والمساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن تقوم المؤسسات بتوثيق المعلومات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بطريقة منهجية ونشرها على مواقعها على شبكة الإنترنت أو عبر وسائل أخرى وكذلك بشأن تمثيل المرأة ومكانتها في المؤسسة نفسها. فإذا كانت للمؤسسة ولاية في مجال التغذية ومكافحة الجوع، ينبغي أن تجمع بانتظام معلومات حول الجوع والمساواة بين الجنسين في مكافحته وأن تنشر هذه المعلومات وتعمّمها. وينبغي أيضاً أن تكون المراسلات والمنشورات الداخلية والعامة مراعية لقضايا الجنسين وأن تؤكد على إدراج أبعاد المساواة بين الجنسين في شتى القضايا المعالجة حيثما أمكن/اقتضى ذلك، وأن تقدم معلومات عن تمثيل المرأة ووضعها في المؤسسة نفسها.

ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن تنخرط المؤسسات في جماعة الممارسين المشتركة بين المؤسسات المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

#### تونس

في مجال إدارة المعرفة والمعلومات، يعمل مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة (الكريديف) كمؤسسة تابعة لوزارة شؤون المرأة والأسرة وكآلية علمية وآلية للتوعية على تثبيت المساواة بين النساء والرجال بالاستناد إلى مقاربة المساواة بين الجنسين ومناهضة العنف ضد المرأة والنهوض بأوضاع المرأة. ويتم ذلك من خلال العديد من الأنشطة التي تشمل إجراء البحوث والدراسات وإعداد التقارير وتنظيم محاضرات حول أوضاع المرأة التونسية والعلاقات والأدوار الاجتماعية للجنسين.

#### لبنان

دأبت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية منذ العام 2013 على إصدار تقرير سنوي حول تنفيذ خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان. ويتم إعداد التقرير بناءً على المعلومات التي توفرها الوزارات

## مؤشر الأداء 15: الاتساق



## يتجاوز المتطلبات

ج-1 | تشارك المؤسسة بانتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الهيئات والمؤسسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

و

ج-2 | تخضع المؤسسة لاستعراض الأقران في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



## يلبي المتطلبات

ب | تشارك المؤسسة بانتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الهيئات والمؤسسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



## يقارب المتطلبات

أ | تشارك المؤسسة على غير انتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الهيئات والمؤسسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ومن ضمن أهداف الشبكة تبادل المعارف والخبرات والتجارب وأفضل الممارسات حول الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي، وتمكين قدرات أعضاء/عضوات الشبكة (المعرفية والمهنية والشخصية) المطلوبة، لتكون الشبكة كبيت خبرة لبناء الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي. كما أنها تهدف إلى إتاحة الإمكانات والفرص لوصول أعضاء الشبكة لمصادر المعلومات المفيدة لهم.

## تونس

تعمل وزارة شؤون المرأة والأسرة على ربط علاقات شراكة وتعاون بصفة منتظمة ودورية مع الهيئات والمؤسسات والمنظمات الوطنية والإقليمية والدولية التي تُعنى بقضايا النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال من أجل تنفيذ برامج وبحوث ودراسات وتكوين وتنظيم ملتقيات وندوات علمية وإعداد تقارير

## ممارسات وأمثلة راهنة من الدول العربية

## الأردن

قامت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإنشاء العديد من الشبكات الخارجية الدائمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتي تعمل كأذرع تنفيذية للجنة في تحقيق الأهداف الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقد تم تأسيس الشبكة الوطنية لدعم الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي في الأردن في عام 2013 بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتضم الشبكة ممثلين/ات عن مختلف القطاعات المعنية بالموازنة والمرأة والمساواة بين الجنسين، حيث تم تطوير خطة عمل وطنية للشبكة والتي تعمل تحت مظلة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وبالتنسيق مع دائرة الموازنة العامة/وزارة المالية.



تسليط الضوء على الأحكام القضائية التي تميزت بكونها شكّلت علامات فارقة في مسار الاجتهاد أو أرسّت مبادئ قانونية تحمي حقوق المرأة العربية.

أما على المستوى الدولي، فتشارك الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية في إعداد التقارير عن أحوال النساء في لبنان وتقديمها الى المراجع الدولية المختصة، مثل: إعداد تقرير سيداو والمشاركة في مناقشته أمام اللجنة الدولية، وإعداد القسم المتعلق بوضع المساواة بين النساء والرجال وتضمينه الاستعراض الدوري الشامل، وإعداد التقارير المتعلقة بتطبيق منهاج عمل بيجين. وتشارك الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية منذ العام 2019 في اجتماعات منظمة الأمم المتحدة للهجرة من أجل حماية ضحايا الإتجار بالبشر.

#### الإمارات العربية المتحدة

اعتمد الاتحاد النسائي العام منهجاً تشاركياً لإعداد الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة 2015-2021. وفي هذا السياق، يعمل الاتحاد على إقامة علاقات شراكة وتعاون بصفة منتظمة ودورية مع الوزارت والهيئات والمؤسسات والقطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني والهيئات والمنظمات الإقليمية والدولية التي تُعنى بقضايا النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال.

متابعة بهدف تعزيز الإثراء المتبادل للتجارب والأفكار (مثال: لجنة وضع المرأة في الأمم المتحدة، ومنظمة المرأة العربية، ولجنة متابعة التقارير الدورية الدولية تحت إشراف وزارة العلاقة مع الهيئات الدستورية والمجتمع المدني وحقوق الإنسان، ومفوضية الاتحاد الأفريقي-إدارة المرأة، النوع والتنمية).

#### لبنان

على المستوى الوطني، اعتمدت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية منهجاً تشاركياً لإعداد الاستراتيجية الوطنية لشؤون المرأة في خططها التنفيذية. فقد اشتركت الهيئة الوطنية مع الوزارات ومنظمات المجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الناشطة في مجال حقوق الإنسان وقضايا النوع الاجتماعي لوضع الاستراتيجية الوطنية وخطتي التنفيذ. بالإضافة إلى ذلك، تترأس الهيئة الوطنية للجنة التنسيقية لتنفيذ خطة العمل الوطنية لتطبيق قرار مجلس الأمن 1325 حول المرأة والأمن والسلام وتشارك فيها الوزارات والإدارات الرسمية ومنظمات المجتمع المدني المعنية.

وعلى المستوى الإقليمي، تعاونت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية مع منظمة المرأة العربية من أجل إعداد ونشر دليل حول "حقوق المرأة الإنسانية: علامات مضيئة في أحكام القضاء العربي" والذي يستهدف

# المصطلحات

## تعميم منظور المساواة بين الجنسين

تعميم منظور المساواة بين الجنسين هو عملية تقدير الآثار المترتبة على النساء والرجال لأي إجراء يُعتمَد اتخاذ، بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج، في جميع الميادين وعلى كل المستويات. وهو استراتيجية لإدماج اهتمامات وتجارب الرجال والنساء على حد سواء وعلى نحو متكامل في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تضمن الاستفادة للنساء والرجال بطريقة متساوية، فلا يدوم انعدام المساواة. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين.

## التمثيل المتساوي للمرأة

ينطبق هدف التوازن بين الجنسين/التكافؤ بين الجنسين/التمثيل المتساوي للمرأة والرجل على منظومة الأمم المتحدة قاطبة، وفي كل إدارة أو مكتب أو لجنة إقليمية، بشكل عام وعلى كل مستوى. وينطبق التكافؤ بين الجنسين في جميع الوظائف، بغض النظر عن نوع أو مدة التعيين أو النظام الإداري لتعيين أو اختيار الموظفين والموظفات أو مصدر التمويل.

## المساواة بين الجنسين - المساواة بين المرأة والرجل

تعني "المساواة بين الجنسين" المساواة في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال والفتيات. وبمفهوم المساواة بين الجنسين، لا تتأثر الحقوق والمسؤوليات والفرص بكون المرء قد وُلِدَ ذكراً أم أنثى. وتعني المساواة بين الجنسين أن تؤخذ مصالح واحتياجات وأولويات كل من المرأة والرجل في الاعتبار، مع الاعتراف بتنوع الفئات المختلفة من النساء والرجال. وليست المساواة بين الجنسين قضية المرأة وحدها، بل قضية الرجال والنساء والفتيات والفتيان. والمساواة بين النساء والرجال هي على حد سواء قضية من قضايا حقوق الإنسان وشرط مسبق للتنمية المستدامة التي محورها الإنسان ومؤشر من مؤشراتنا.

## النوع الاجتماعي

يشير "النوع الاجتماعي" إلى الخصائص والفرص الاجتماعية المرتبطة بكون المرء ذكراً أم أنثى، والعلاقات المرتبطة بذلك بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. والسمات والفرص والعلاقات التي تُعزى للنساء والرجال والفتيات والفتيان مبنية اجتماعياً ويتم تعلمها، وهي تتم في سياق وإطار زمني محددين، ولذا فإنها عُرضة للتغيير. وفي معظم المجتمعات، هناك اختلافات ولامساواة بين المرأة والرجل في المسؤوليات المناطة والأنشطة المضطلع بها والوصول إلى الموارد والسيطرة عليها وفرص صنع القرار.





