

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

دمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وزارات العمل
والشؤون الاجتماعية وبرامجها وأنشطتها
في عدد من بلدان الإسكوا

دليل إرشادي

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

E/ESCWA/ECW/2011/2
23 September 2011
ORIGINAL: ARABIC

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

دمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات وزارات العمل
والشؤون الاجتماعية وبرامجها وأنشطتها
في عدد من بلدان الإسكوا

دليل إرشادي

الأمم المتحدة
نيويورك، 2011

ملاحظة: يستند هذا الدليل الإرشادي إلى ورقة أعدتها السيدة ريم فلوح الزين، الخبيرة الاستشارية لدى مركز المرأة في الإسكوا. والآراء الواردة في الدراسة هي آراء المؤلفة، وليست بالضرورة آراء الأمم المتحدة.

المحتويات

الصفحة

1	مقدمة
		<u>الفصل</u>
		أولاً - دمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات الإدارات العامة وبرامجها وأنشطتها:
3	الخطوات المتبعة
3	ألف - لمحة عامة
5	باء - الإجراءات المتخذة لتنفيذ عملية دمج النوع الاجتماعي في المؤسسات
		ثانياً - تحليل عمل وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية
11	وفلسطين والكويت من منظور النوع الاجتماعي
11	ألف - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية السورية
12	باء - وزارة العمل في فلسطين
15	جيم - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت
16	دال - تحليل مقارنة للدراسات المعنية بدمج النوع الاجتماعي في الوزارات الثلاث
20	ثالثاً - الاستنتاجات والتوصيات

مقدمة

ضمن الإطار الاستراتيجي للإسكوا لفترة السنتين 2010-2011 وتنفيذاً لبرنامج عمل مركز المرأة في الإسكوا للعامين 2010-2011 الرامي إلى النهوض بالمرأة وتعزيز مفهوم النوع الاجتماعي وكذلك بناء القدرات لدمج منظور المساواة بين الجنسين ضمن برامج وسياسات العمل في البلدان الأعضاء، نُظمت ورش عمل ضمن برنامج تدريبي حول المنهجيات المتصلة بتحليل المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي والبناء عليها لتطوير خطط عمل مؤسسية لدمج النوع الاجتماعي. واستهدف هذا البرنامج وزارات العمل والشؤون الاجتماعية والآليات الوطنية المعنية بالمرأة في البحرين والجمهورية العربية السورية والسودان وفلسطين والكويت ولبنان، إضافة إلى قطر التي انضمت إلى المرحلة الثانية من البرنامج التدريبي.

ولتحقيق أهداف البرنامج، وتنفيذ التحليل المؤسسي لغاية وضع خطط لدمج النوع الاجتماعي في وزارات العمل في البلدان المشاركة، كان لا بد من تحديد المفاهيم والمصطلحات الخاصة بالنوع الاجتماعي التي سُتستخدم خلال البرنامج بشقيه النظري والعملي. وهذه الخطوة محورية لتعميم هذه المفاهيم داخل بيئة العمل من خلال عقد ورش عمل في الوزارة المعنية قبل البدء بعملية التحليل المراعية للنوع الاجتماعي. وقد اعتمدت تعريفات الأمم المتحدة الخاصة بمراحل دمج النوع الاجتماعي كما يلي: يتجسد مفهوم النوع الاجتماعي في الأدوار الاجتماعية التي يؤديها الرجال والنساء، والتي تخصص لهم بناء على جنسهم. ويستخدم تعبير النوع الاجتماعي لدراسة أوجه التشابه والاختلاف بين الرجال والنساء، دون إشارة مباشرة إلى بيولوجيا الجنسين، وإنما بالتركيز على أنماط السلوك المتوقعة من الرجال والنساء والثقافة التي تركزها. وتنطبق هذه الأدوار عادة على مناطق معينة وفي أوقات محددة من الزمن. فأدوار الجنسين لا تنفصل عن السياق الاجتماعي والاقتصادي والزمني، وبالتالي تختلف باختلاف هذا السياق. وفي حين يشير تعبير "الجنس" إلى الخصائص الجسدية والبيولوجية للنساء والرجال، يستخدم تعبير "النوع الاجتماعي" لتوضيح الاختلافات بين النساء والرجال، بالاستناد إلى الأدوار الاجتماعية المحددة لكل من الجنسين. والأدوار الاجتماعية للجنسين تتغير باستمرار، وهي ديناميكية وليست ثابتة مثل الأدوار البيولوجية، والعلاقة بين الرجل والمرأة تتغير مع التغيير المستمر في أدوارهما ومسؤولياتهما والفرص المتاحة لهما. كما أنها أدوار تُكتسب مع الزمن، وتُعتبر نتيجة لما هو سائد في فترة معينة من الزمن ولسياق اجتماعي وواقع سياسي محددين⁽¹⁾.

وعرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة المرأة والرجل واحتياجات دمج قضايا النوع الاجتماعي بأنها استراتيجية لجعل اهتمامات الرجال والنساء على حد سواء وتجاربهم يُعداً مندمجاً ومكافئاً في تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تستفيد النساء والرجال بطريقة متساوية، فلا يدوم انعدام المساواة⁽²⁾.

وتتطلب هذه العملية النظر إلى كل السياسات والبرامج والأنشطة المنفذة من قبل المؤسسات المختلفة من منظور النوع الاجتماعي، لمعرفة مدى تأثيرها على إيجاد بيئة مناسبة للوصول إلى المساواة الاجتماعية وتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في عملية التنمية. ويعتبر تحليل المؤسسة من منظور النوع الاجتماعي المدخل الأساسي لضمان فعالية دمج النوع الاجتماعي. ويتم ذلك من خلال تحليل السياسات والبرامج

(1) مسح للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في منطقة الإسكوا 1997-1998، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا،

1998.

(2) المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1997.

والأنشطة التي تحكم عمل المؤسسة وهيكلها التنظيمي والتسلسل الهرمي فيها، وكيفية صنع القرارات، واتخاذ الإجراءات وتنفيذ العمليات والتوصل إلى فهم أكبر لاختلاف تأثير تلك السياسات على الرجال والنساء وعلى ظروفهم المعيشية وأوضاعهم. ويساعد التحليل المفصل للمنظمة من منظور النوع الاجتماعي على تحديد الفجوات النوعية واتخاذ التدابير اللازمة التي تساعد على خلق بيئة عمل أكثر حساسية ومراعاة للنوع الاجتماعي، لما لذلك من أثر على التنمية وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وتؤدي وزارات العمل دوراً رئيسياً في تنظيم القوى العاملة على الصعيد الوطني في كثير من البلدان العربية. ويمتد دور وزارة العمل ليشمل تحديث التشريعات العمالية لتلبية احتياجات سوق العمل، في ضوء التطورات الاجتماعية والاقتصادية؛ وتوفير البيانات الكمية والنوعية المطلوبة عن حالة العمالة على الصعيد الوطني؛ فضلاً عن تقديم خدمات أخرى مثل توفير برامج الدعم للعمال، وتشجيع العمالة المحلية، وتنظيم العمالة الوافدة، وكذلك تنظيم العلاقة الثلاثية بين أصحاب العمل والعمالين والدولة.

وللإجراءات التي تتخذها وزارات العمل تأثير على مشاركة المرأة في المجال الاقتصادي، سواء كان ذلك من خلال التشريعات والأنظمة التي ترعى القطاعات الاقتصادية وتنظم المشاركة في قوة العمل أم من خلال الإشراف الشامل على التعليم الفني والتدريب المهني وبرامج الدعم التي تعزز مهارات القوى العاملة وقدرتها على دخول سوق العمل. ولذلك، يضمن تبني وزارة العمل مفهوم دمج قضايا النوع الاجتماعي توفيراً لبرامج أكثر حساسية ومراعاة للفوارق بين الجنسين، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مساهمة المرأة في سوق العمل.

وقد بين منهاج عمل بيجين⁽³⁾ أهمية التنسيق بين الآليات الوطنية المعنية بالمرأة ومختلف الإدارات والمؤسسات العامة، من جهة، ومؤسسات المجتمع المدني من جهة ثانية. وحدد المنهاج مهام تلك الآليات، وهي تتضمن ما يلي: جمع البيانات؛ ورصد ومتابعة تنفيذ واقتراح القوانين والتشريعات التي تحد من التمييز ضد المرأة؛ وتقييم الإجراءات التي تهدف إلى تمكينها وحصولها على حقوقها تامة؛ وتحقيق المساواة والعدالة؛ وتقديم المشورة حول عملية دمج قضايا النوع الاجتماعي في جميع الأنشطة والسياسات والبرامج الرئيسية. وبالتالي، تشكل الآليات الوطنية المعنية بالمرأة مصدراً رئيسياً للمعلومات والخبرة في قضايا النوع الاجتماعي على المستوى الوطني.

وضمن هذا الإطار، نظم مركز المرأة في الإسكوا عدة دورات تدريبية لبناء قدرات العاملين والعاملات في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية وفي الآليات الوطنية المعنية بالمرأة حول دمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والأنشطة الرئيسية. واعتمد مركز المرأة منهجية تشاركية في ورش العمل والدورات التدريبية التي هدفت إلى بناء قدرات المشاركين والمشاركات، وتزويدهم بالإطار النظري والعملية المرتكز على تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في تحليل المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي.

ويهدف برنامج دمج النوع الاجتماعي في وزارات العمل و/أو الشؤون الاجتماعية بالمشاركة مع الآليات الوطنية المعنية بالمرأة إلى ما يلي: (أ) إعداد تقرير حول الإطار المفاهيمي المشترك والتحليل المؤسسي المبني على النوع الاجتماعي؛ (ب) إعداد دليل عملي حول تحليل المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي يركز على تجارب المؤسسات العامة وخبراتها وعلى نتائج المناقشات مع الآليات الوطنية المعنية

بالمرأة، ويتضمن مقترحات عملية، ويمكن الاستناد إليه لتقديم المعونة الفنية للبلدان الأعضاء في الإسكوا عند الطلب.

أولاً- دمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات الإدارات العامة وبرامجها وأنشطتها: الخطوات المتبعة

ألف- لمحة عامة

دمج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط الرئيسية هو عملية متواصلة تقع مسؤوليتها على الجميع، ويتم بموجبها التحليل- من منظور المساواة بين الجنسين- لأثر تلك السياسات على الرجل والمرأة. ويعود ذلك إلى وجود فوارق في الاحتياجات بين الجنسين تستدعي إنشاء آليات واتخاذ إجراءات تأخذ تلك الفوارق بعين الاعتبار، وذلك للحد من التمييز ضد المرأة وتحقيق العدالة والمساواة. ولتسهيل عملية دمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج في الإدارات العامة، يجب إيلاء اهتمام كبير للسياسات وقواعد المؤسسات وهيكلتها وثقافتها وبرامجها والإجراءات المتبعة فيها.

وتعتبر دراسة كل هذه القضايا وتحليلها أساسية في عملية الدمج، كما أن جمع البيانات المعمقة حولها يساعد على التعرف على واقع المؤسسة من منظور النوع الاجتماعي، وعلى الخروج بمقترحات تغني خطة عمل الدمج في تلك المؤسسة. وتهدف عملية دمج النوع الاجتماعي إلى أن تستفيد المرأة والرجل من فرص متكافئة للوصول إلى الموارد والعمل والسلطة ومراكز اتخاذ القرار؛ وإلى تقديم خدمات أفضل من المؤسسات إلى مختلف الفئات المستهدفة؛ وتحقيق العدالة في توزيع الموارد؛ ورفع إنتاجية العاملين والعاملات؛ وتحسين القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة وخططها الاستراتيجية وتعزيز كفاءتها.

ولا شك في أن عملية دمج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج والأنشطة هي عملية مستمرة تشارك فيها كافة الموارد المادية والبشرية في المؤسسة. وتحتاج تلك العملية إلى إجراءات مطولة تستهدف السياسات والقوانين التي تحكم عمل المؤسسة، مما قد يتطلب تغيير اتجاهات الأفراد العاملين فيها وآراءهم حول آليات اختيار وتنفيذ البرامج وإجراءات تنفيذها.

وفي ضوء ذلك، نظم مركز المرأة في الإسكوا عدة دورات تدريبية لبناء قدرات العاملين والعاملات في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية وفي الآليات الوطنية المعنية بالمرأة حول دمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج والأنشطة الرئيسية. واعتمد مركز المرأة منهجية تشاركية في ورش العمل والدورات التدريبية التي هدفت إلى بناء قدرات المشاركين والمشاركات، وتزويدهم بالإطار النظري والعملية المرتكز على تبادل الخبرات والتجارب الناجحة في تحليل المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي. وقد نفذ هذا المنهج على عدة مراحل.

1- المرحلة الأولى

هدفت المرحلة الأولى إلى إيجاد إطار مفاهيمي لتبادل الخبرات والتجارب الناجحة في مجال دمج قضايا الجنسين في سياسات الإدارات العامة وبرامجها، والاتفاق على الخطوات المتبعة في عملية دمج النوع الاجتماعي. وقد نُفذت هذه المرحلة من خلال إجراء مناقشات مكثفة وتبادل التجارب حول السبل والآليات والوسائل والإجراءات المتبعة في الإدارات العامة والوزارات لتنفيذ عملية الدمج النوعي، وكذلك العقبات

التي واجهت تلك العملية. وتُقدت هذه المرحلة أيضا عن طريق إجراء تمارين جماعية تساعد على تزويد المشاركين والمشاركات بالمهارات اللازمة لعملية جمع البيانات الكمية والنوعية وتحليلها، وإعداد التقارير لهذا الغرض. وتمهيداً للمرحلة الثانية من البرنامج التدريبي، عمد الفريق المشارك في البرنامج ممثلاً وزارات العمل والآليات الوطنية المعنية بالمرأة إلى إجراء تحليل للسياسات والبرامج والخدمات في تلك المؤسسات لتحديد الاختلافات في تأثيرها على الجنسين، ولرصد الثغرات التي تعيق دمج النوع الاجتماعي. وتم استحداث آلية تنسيقية لتفعيل الشراكة بين وزارات العمل والآليات الوطنية المعنية بالمرأة في البلدان المشاركة ومركز المرأة في الإسكوا بهدف إجراء تحليل مؤسسي منهجي. وأنشئ فريق عمل مشترك يضم ممثلين مدربين ومؤهلين من الوزارة المعنية والآلية الوطنية المعنية بالمرأة، مزوداً بالإطار المفاهيمي اللازم، مهمته العمل على المستوى المحلي. ويتولى مركز المرأة في الإسكوا تقديم الدعم والمشورة وفق حاجة كل فريق وحسب الطلب.

2- المرحلة الثانية

هدفت المرحلة الثانية إلى تمكين جميع البلدان المشاركة في البرنامج التدريبي، وتحت إشراف مركز المرأة في الإسكوا، من وضع ما تم تناوله نظرياً في المرحلة الأولى موضع التنفيذ، وذلك من خلال إجراء تحليل مؤسسي لوزارة العمل و/أو الشؤون الاجتماعية من منظور النوع الاجتماعي.

وتم الاتفاق على وضع آلية للمتابعة والتقييم، من خلال إرسال التقارير النهائية لعملية التحليل المؤسسي إلى مركز المرأة في الإسكوا بهدف دراستها وتحليلها والخروج بنتائج عملية وعرضها ومناقشتها وتبادل الخبرات والدروس المستفادة في شأنها خلال المرحلة الثالثة. ومن المتوقع أن تشارك في المرحلة الثالثة من البرنامج التدريبي جميع البلدان التي حضرت المرحلة الأولى، إضافة إلى بلدان أخرى مدعوة للاستفادة من هذه التجربة. وقد تمت دراسة تقارير التحليل المؤسسي لكل من الجمهورية العربية السورية وفلسطين والكويت.

3- المرحلة الثالثة

هدفت المرحلة الثالثة إلى تبادل الخبرات والتجارب الناجحة والممارسات الجيدة التي أجريت دراسات تحليلية بشأنها في وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في البلدان الثلاثة التي شاركت في المرحلة الأولى من البرنامج، وذلك بهدف استخلاص الدروس ووضع خطة عمل لدمج النوع الاجتماعي وإعداد دليل إرشادي في هذا الشأن. وفي نهاية المرحلة الثالثة، تم التأكيد على وجوب استمرارية آليات المتابعة والتقييم لضمان مأسسة عملية دمج مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات العامة، وعلى أهمية تبني الإجراءات والتدخلات التي خلص إليها التحليل المؤسسي، وتعميم البرنامج التدريبي في جميع البلدان الأعضاء.

ويهدف برنامج دمج النوع الاجتماعي في وزارات العمل و/أو الشؤون الاجتماعية بالمشاركة مع الآليات الوطنية المعنية بالمرأة إلى ما يلي: (أ) إعداد تقرير حول الإطار المفاهيمي المشترك والتحليل المؤسسي المبني على النوع الاجتماعي؛ (ب) إعداد دليل عملي حول تحليل المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي يركز على تجارب المؤسسات العامة وخبراتها وعلى نتائج المناقشات مع الآليات الوطنية المعنية بالمرأة، ويتضمن مقترحات عملية، ويمكن الاستناد إليه لتقديم المعونة الفنية للبلدان الأعضاء في الإسكوا عند الطلب.

غير أن ما تحتاج إليه البلدان قبل البدء باتخاذ التدابير العملية اللازمة، وفي ضوء الإرشاد الذي تسديه الإسكوا، هو التزام صانعي القرار باعتماد منهجية دمج قضايا النوع الاجتماعي من أجل نجاح العملية. وينطوي هذا الالتزام على العناصر التالية: (أ) توقّر الإرادة السياسية وسلطة اتخاذ القرار، بحيث يكونان المرجعية القانونية والسياسية لعملية الدمج؛ (ب) توضيح وتحديد المراحل والخطوات التي سيتم تنفيذها؛ (ج) تحديد الصعوبات والتحديات التي يمكن أن تواجه عملية الدمج وسبل مواجهتها؛ (د) تشكيل فريق العمل من رجال ونساء مدربين ومؤهلين، ومن مختلف المستويات، ومن داخل المؤسسة وخارجها.

باء- الإجراءات المتخذة لتنفيذ عملية دمج النوع الاجتماعي في المؤسسات

1- جمع البيانات اللازمة لتحليل السياسات والبرامج والأنشطة من منظور النوع الاجتماعي

يشكل جمع البيانات حجر الأساس في عملية تحليل السياسات والبرامج والأنشطة، ويتم عن طريق ما يلي:

(أ) وضع خطة عمل لعملية التحليل المؤسسي تتضمن مراحل العمل، وتوزيع الأدوار والمهام، وتحديد البيانات النوعية والكمية اللازمة مثل البيانات المتصلة بالسياسات والبرامج والأنشطة والقواعد السلوكية والمطبوعات، وتحديد الأساليب الأفضل لجمعها؛

(ب) عرض البيانات وتفسيرها وتحليلها من منظور النوع الاجتماعي، أي بالنظر إلى الفوارق بين الجنسين من خلال الاعتماد على الملاحظة العلمية الدقيقة والحقائق المجردة والموضوعية، بعيداً عن الميول والأهواء الشخصية؛

(ج) جمع الوثائق الصادرة عن وزارات العمل ومراجعتها وتحليلها تحليلاً نوعياً وعميقاً، بما في ذلك الوثائق الاستراتيجية والخطط العملية والهيكل التنظيمي للوزارة، والقوانين والأنظمة التي ترعى العمل على جميع المستويات، والإصدارات والمطبوعات والموقع الإلكتروني للوزارة؛

(د) مراجعة المصادر الثانوية التي تعطي صورة أوضح عن المؤسسة، من منظور النوع الاجتماعي، وتحليل الممارسات المتبعة فيها؛

(هـ) جمع البيانات الكمية والنوعية. البيانات الكمية تقوم على الأرقام والإحصاءات، بينما البيانات النوعية تقوم على الاستبيانات وكذلك ردود المعنيين وصانعي القرار خلال المقابلات الحرة.

ويعتبر الاستبيان أحد أدوات جمع البيانات والمعلومات الكمية بطريقة مباشرة وكذلك غير مباشرة، ويتولى مختصون مساعدة فريق العمل على تصميم الاستبيانات وتجريبها قبل اعتمادها. أما البيانات النوعية، فتسلط الضوء على السلوك الإنساني في المجتمع موضوع الدراسة، مما يساعد على فهمه وتشكيل صورة شاملة عنه وتحليله وتفسيره من منظور النوع الاجتماعي.

وبالإضافة إلى الاستبيانات، تركز البيانات النوعية على أساليب تشاركية، من أهمها: (أ) المقابلات المنظمة المبنية على الاستبيانات والتي تُستخدم لجمع البيانات عن التاريخ الشخصي للأفراد وعن وجهات النظر والخبرات عندما تكون المواضيع حساسة؛ (ب) مجموعات النقاش المركزة، وهي فعالة في استخلاص البيانات المتصلة بالمعايير الثقافية لمجموعة واسعة من المشاركين، بما أنها تُستخدم لاستكشاف وجهات النظر حول القضايا التي تهم الجماعات الثقافية والفرعية الأخرى؛ (ج) تتبع سير الإجراءات والخدمات؛ (د) مراجعة النصوص، مثل القوانين والسياسات وأية دراسات أو مطبوعات عن المؤسسة، وتحليل مضمونها (انظر الجدول أدناه).

الجدول - مثال تطبيقي عن جمع البيانات الكمية والنوعية اللازمة لعملية دمج النوع الاجتماعي

البلد		
الكويت	فلسطين	الجمهورية العربية السورية
اعتمد فريق العمل المكلف إجراء الدراسة التحليلية لوزارة العمل الكويتية، بشكل أساسي، الأساليب الكمية في جمع البيانات، بحيث صممت استمارة لجمع البيانات ميدانياً، تناولت بيانات أولية (النوع، والعمر، والوضع الاجتماعي، ومستوى التحصيل العلمي، والمسمى الوظيفي، ومدة العمل في الوزارة). وتناولت الاستمارة أيضاً أهداف البحث، واشتملت على 19 سؤالاً حول: ظروف العمل، والرضا الوظيفي، وبيئة العمل، والتمييز أو التحيز للنوع الاجتماعي، والرأي في الأكثر كفاءة وإنتاجية، وحوافز العمل، ومدى وجود تمييز عند الترشح للحصول على الوظيفة.	اعتمد فريق العمل في وزارة العمل على الأساليب النوعية التالية لجمع البيانات: 1- مراجعة النصوص وتحليلها. 2- عقد ورش عمل ومجموعات نقاش مركزة استهدفت مجموعات مختلفة من الموظفين وممثلي المنظمات الشريكة، رجالاً ونساءً. 3- إجراء مقابلات فردية معمقة مع عدد من الموظفين والموظفات.	قام فريق عمل وزارة العمل باستخدام الأسلوب الكمي في جمع البيانات وتحليلها، وذلك باستخدام الإحصاءات للوصول إلى النتائج والتوصيات. وقد استخدم طريقة المسح بالحصص الشامل، أي بتغطية كافة العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمديريات التابعة لها. واعتمد فريق العمل كذلك على استمارة غطت البيانات التالية: 1- توزيع الكوادر حسب الجنس، والعمر، والوضع الاجتماعي، ومستوى التعليم، والتأهيل المهني، والمهام الإدارية، والمهام الفنية، ومراكز القرار، ومدة العمل ونوعه. 2- عدد النساء حسب نوع العمل في الوظائف الإدارية والإشرافية والتنفيذية. 3- عدد الموفدين والموفدات في البعثات العلمية والمؤتمرات والدورات داخل البلد وخارجه.

يشكل جمع البيانات النوعية والكمية عن المؤسسة المرحلة الأولى في عملية التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي. وتتطلب هذه المرحلة توضيح أهداف الدراسة ووضع الأسئلة بشكل علمي ومدروس يساعد فريق العمل على تحديد البيانات الكمية والنوعية التي ينبغي جمعها وتوفيرها. ولذلك، من شأن المعلومات المطلوب توفيرها في عملية التحليل المؤسسي أن تساعد على ما يلي: (أ) التعرف على واقع المؤسسة الحالي ومجالات عملها والسياسات والإجراءات التي تحكمها؛ (ب) تحديد أدوار الرجال والنساء في المؤسسة، ومقارنة نقاط القوة والضعف والتحديات التي يواجهها الرجل والمرأة في مختلف مجالات العمل؛ (ج) تحديد الفجوات النوعية والتحديات ذات العلاقة بعملية دمج النوع الاجتماعي؛ (د) وضع استراتيجية وخطة عمل واضحة لسد الفجوات ودمج قضايا النوع الاجتماعي في جميع سياسات وبرامج الإدارات العامة. وعليه، يجب أن تشمل البيانات المطلوبة المحاور التالية:

(أ) القوانين المرجعية والسياسات المنظمة لعمل المؤسسة

القوانين المرجعية والسياسات هي مجموعة القواعد والتعليمات والسياسات المؤسسية التي تضبط العمل وتوجهه وتنظمه. وتكون هذه القواعد والسياسات موثقة ومعلنة، مع أنها غالباً ما لا تُطبق جميعها. ومن التفاصيل المتصلة بالمؤسسة التي ينبغي الاستفسار في شأنها ما يلي: وجود سياسات واضحة تتعلق بالالتزام بدمج النوع الاجتماعي داخل المؤسسة؛ وجود تمييز واضح في نصوص القوانين بين المرأة والرجل؛ وجود معايير مختلفة لتطبيق القانون تفرق بين الرجل والمرأة؛ وجود تمييز إيجابي في النصوص يأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة والرجل.

(ب) هيكلية المؤسسة

وهي الموارد البشرية في المؤسسة والعلاقات الإدارية التي تحكمها على كافة المستويات الأفقية والعمودية، ومصادر النفوذ وآليات اتخاذ القرار، والإجراءات المتبعة في إدارة شؤون العاملين من تعيين وترقية وإنهاء للخدمات. وهنا يستخدم على الأغلب استبيان يوزع على العاملين والعاملات في المؤسسة أو على عينة منهم تمثلهم، أو تُجرى مراجعة لكافة السجلات الإحصائية والوثائق، بحيث تؤدي البيانات الكمية المجموعة إلى التعرف على التمثيل النسبي للجنسين في المؤسسة، من حيث ما يلي: الخصائص الشخصية مفصلة حسب نوع الجنس، مثل الفئة العمرية والمستوى التعليمي والوضع الاجتماعي وعدد الأطفال؛ والخصائص الوظيفية مفصلة حسب نوع الجنس، مثل سنوات الخدمة والفئة والدرجة وطبيعة المهام، أي ما إذا كانت إشرافية أم غير إشرافية، والمسمى الوظيفي والتغييرات الوظيفية والحراك الوظيفي، أي الترقية والانتداب والإعارة، وكل ذلك ضمن فترة محددة؛ والإيفاد والبعثات إلى الخارج حسب نوع الجنس، مثل الدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات والبعثات التعليمية والتأهيلية؛ والمكافآت والعقوبات حسب نوع الجنس، مثل المكافآت والعقوبات المالية أو المعنوية، وأسبابها وأسباب تكرارها؛ والإجازات حسب نوع الجنس، مثل الإجازات السنوية والمرضية والإجازة لزيارة الحج والإجازة بدون راتب، بالإضافة إلى إجازة الأمومة للنساء؛ والتقيد بالدوام الرسمي حسب نوع الجنس، مثل التأخر عن الدوام والمغادرة لأسباب شخصية والعمل من المنزل والعمل الإضافي؛ والتقييم السنوي للأداء الوظيفي حسب نوع الجنس؛ وإنهاء الخدمة وانتهائها حسب الجنس والفئة العمرية، مثل نسبة المتقاعدين والمحالين على التقاعد.

(ج) ثقافة المؤسسة

هي منظومة القيم والمبادئ وطرق التفكير والأعراف غير المكتوبة المتبعة داخل المؤسسة، وهي تعكس السلوك الاجتماعي السائد داخلها، وتحدد العلاقات بين أفرادها، وتسلب الضوء على ثقافتها وألوياتها والممارسات الإدارية والتنظيمية داخلها. ولا تعتمد ثقافة المؤسسة على سياسات أو قرارات مكتوبة فقط، ولا على أرقام وإحصائيات فحسب، بل تتعدى ذلك إلى الأساليب والممارسات المتبعة والمتعارف عليها ذات الأثر القوي على بيئة العمل داخل المؤسسة. وفي هذا الإطار، يتم جمع البيانات عن طريق إجراء المقابلات وعقد مجموعات النقاش التي تساعد على التعرف على ماهية الثقافة السائدة داخل المؤسسة والتي تحكم سير العمل وعلاقات العاملين، رجالاً ونساءً. وتتضمن تلك البيانات معلومات عن الأعراف المعمول بها في إطار العمل، بالإضافة إلى الفروقات بين الجنسين، أي التباين في الأدوار وأساليب المعاملة في الحقوق والواجبات.

على سبيل المثال، أظهرت الدراسة التحليلية لوزارة العمل في فلسطين بعض ملامح الثقافة السائدة من منظور النوع الاجتماعي في المؤسسة، حيث بيّنت أن الرجال والنساء نادراً ما يختلطون في معظم المناسبات الاجتماعية. مثلاً، قد يساهم الرجال في شراء هدية لموظفة لمناسبة معينة، غير أنهم لا يشاركون في زيارتها. وعلى الرغم من عدم وجود فترات محددة لتناول الطعام ولا توجد أماكن مخصصة لذلك، فقد أشار البعض إلى أنه عادة ما يتجمع الرجال لوحدهم والنساء لوحدهن عند تناول الطعام. وأشارت الدراسة إلى شكل الصداقات التي تتشكل، والتي تكون في معظمها بين أفراد من الجنس نفسه. وقد برز التمسك الشديد بالصور النمطية الخاصة بتوزيع الأدوار بين الجنسين خلال أحد التمارين الجماعية، حيث ظهر بوضوح شعور النساء بالدونية والظلم، وإصرار معظم الرجال على دونية المرأة وضعفها وأهمية ضبطها. وقد أيدت بعض النساء هذه الأفكار، وهو ما يعكس غياب الأنشطة التوعوية في هذا المجال.

(د) البرامج والأنشطة

هي مجموعة الخدمات والأنشطة التي تقدمها المؤسسة للعاملين والعاملات فيها، ولا بد من التخطيط لها، وتحديد العناصر التالية: الفئة المستهدفة؛ والاحتياجات العملية والاستراتيجية التي تغطيها المؤسسة؛ والفوارق في الاستفادة منها بين النساء والرجال. ويمكن جمع هذه البيانات النوعية من خلال الوثائق المتوفرة في المؤسسة حول تلك البرامج والأنشطة، ولكن لا بد أيضاً من إجراء مقابلات مع المسؤولين عن تنفيذ هذه البرامج ومع المستفيدين والمستفيدات منها، حيث أن التطبيق العملي قد يبين الفروقات بين الجنسين في الاستفادة منها، مما يتباين مع النصوص ويؤدي إلى التحليل النوعي المطلوب.

وأظهرت نتيجة الدراسة المعدة في وزارة العمل في الكويت أن الاعتقاد السائد بين الذكور هو التساوي بين الرجل والمرأة في الترشيح لحضور المؤتمرات المحلية. وفيما أيدت نسبة من الإناث هذا الاعتقاد، فقد أشارت الغالبية إلى التمييز لصالح الرجل في حضور المؤتمرات. وتظهر وثائق وزارة العمل في فلسطين وجود بيانات مصنفة حسب الجنس في بعض البرامج. ومثال على ذلك أن الإدارة العامة للتدريب المهني تتضمن قاعدة بيانات عن عدد الذين/اللواتي يلتحقون ببرامج التدريب والذين يتخرجون منها، مما يؤكد وجود الأسس اللازمة لبناء نظام معلومات يعنى بتحليل البيانات وفقاً للنوع الاجتماعي.

(هـ) الإجراءات المتبعة

هي الآليات والخطوات التي تعتمدها المؤسسة لتنفيذ برامجها أو استخدام الموارد أو صنع القرار، وإقرار الموازنة أو تطوير البرامج والتعرف على الثغرات التي قد تنشأ، وكذلك لإيصال خدماتها إلى المستفيدين. وتُجمع البيانات التي تساعد على تحديد الإجراءات المتبعة ضمن المؤسسة حول كيفية الوصول إلى الموارد وصناعة القرار وآليات إقرار الموازنات وتطوير البرامج. ومن شأن الحصول على هذه البيانات من الوثائق المتوفرة ومن المقابلات واللقاءات الجماعية مساعدة فريق العمل على التعرف بصورة أوثق على واقع الحال، وتحديد الثغرات الموجودة لأخذها في الاعتبار عند وضع مقترحات للتطوير والتغيير.

2- التحليل من منظور النوع الاجتماعي

لا بد من أن تعتمد عملية تحليل المؤسسة من منظور النوع الاجتماعي على معلومات وبيانات إحصائية تحليلية تراعي النوع الاجتماعي، وأيضاً على أولويات النساء والرجال وقضاياهم، مما يستدعي

التنوع في استخدام أساليب جمع البيانات بين كمي ونوعي، حيث يتبنى كل نوع من هذه الأساليب آليات ومنهجيات محددة في التحليل. ففي التحليل الكمي، لا ضرورة لاستخدام أساليب التحليل الإحصائي المتقدمة، بل يجوز الاكتفاء باستعراض البيانات بطريقة وصفية ولكن مصنفة حسب الجنس، ويمكن استخدام الجداول لعرض بيانات تتضمن متغير الجنس ومتغيراً آخر، أو متغيرين اثنين إذا لزم ربطهما مع متغير الجنس. وقد يستدعي الأمر أحياناً إيجاد بعض العلاقات من خلال استخدام معامل الارتباط.

على سبيل المثال، أشارت الدراسة التحليلية لوزارة العمل في الكويت في تحليلها لآليات صنع القرارات المعتمدة فيها إلى أن معظم أفراد العينة (57.8 في المائة) يعتقدون أنه يؤخذ برأي الرجل أكثر من رأي المرأة عند اتخاذ القرارات، في حين ترى نسبة 29.8 في المائة من العينة أنه يؤخذ برأي الرجل والمرأة بالتساوي، وتعتقد نسبة 12.4 في المائة أن رأي المرأة يؤخذ به أكثر من رأي الرجل. وتؤيد نسبة 63.2 في المائة من الرجال ونسبة 55.6 في المائة من النساء الرأي القائل بأن الرجل يؤخذ برأيه أكثر من المرأة؛ في حين تؤيد نسبة 31.6 في المائة من النساء و25.4 في المائة من الرجال الرأي القائل بتساوي الرجل والمرأة من حيث الأخذ برأيهما عند صنع القرار؛ وتعتقد نسبة 11.4 في المائة من الرجال و12.8 في المائة من النساء أنه يؤخذ برأي المرأة أكثر من الرجل.

ويبين هذا التحليل الإحصائي الوصفي ضرورة الاستمرار في تقصي المعلومات بشأن بعض القضايا، من خلال وضع أسئلة عن هذه القضايا ليتم استخدامها في المقابلات أو مجموعات النقاش المركزة بهدف اكتشاف معلومات أكثر عنها.

أما التحليل النوعي، فيبنى على تحليل النصوص الناتجة من اعتماد أساليب مختلفة، مثل جمع البيانات واخذ آراء المشاركين والمشاركات في مجموعات العمل أو المقابلات أو مجموعات النقاش المركزة. وأسهل طريقة لتحليل البيانات هي وضعها ضمن مصفوفات تظهر أهم الآراء حول السلوكيات والقيم السائدة في المؤسسة، وطبيعة التفاعل بين الموظفين والموظفات، والمقارنات الموجودة في المؤسسة بين الرجال والنساء. وعلى ضوء ذلك، يتم إعداد تقرير يتضمن العناصر الرئيسية والمعلومات والبيانات ونتائج التحليل التي تساعد على اتخاذ القرار المناسب بناء على ما يحويه التقرير من نتائج ومقترحات.

وأشارت عملية تحليل النصوص في وزارة العمل في فلسطين، مثلاً، إلى أن عملية اتخاذ القرار حكر على الوظائف العليا في الإدارة وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول فيها. وأظهرت مجموعات العمل، وبالأخص ورشة عمل موظفي وموظفات الدعم، أن عملية صنع القرار غالباً ما تتم بمعزل عن مشاركتهم فيها، وأن اتخاذ القرار يقتصر على فئة الإداريين عند رتبة مدير فأعلى، وهو أمر طبيعي بما أن صلاحية اتخاذ القرار تكمن لدى الهيئات العليا. غير أن هناك نقصاً في عدد النساء على مستوى صنع القرار، بما أن المرأة لا تشارك في عمليات صنع القرار. ويشير المسؤولون في الوزارة إلى أن هذا التوزيع في المناصب يرجع إلى عدم وجود كفاءات نسائية، مما يستدعي دراسة الكفاءات الموجودة قبل تعميم النتائج.

3- وضع خطط العمل

تعتبر عملية التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي خطوة رئيسية لوضع خطة عمل تساعد المؤسسة على أداء دورها وتحقيق أهدافها واستثمار مواردها البشرية بالشكل الأمثل. وتشمل خطة العمل الإجراءات الواجب اتخاذها لتضييق الفجوات في المحاور الرئيسية على صعيد النوع الاجتماعي، ولتحقيق

العدل والإنصاف وتكافؤ الفرص في تطبيق برامج المؤسسة ومشاريعها. وأهم تلك المحاور السياسات والقوانين والبرامج والأنشطة؛ وبيئة العمل؛ وإدارة الموارد البشرية؛ والتوعية والتثقيف في قضايا النوع الاجتماعي؛ وبناء قاعدة بيانات مفصلة حسب النوع الاجتماعي.

ولهذا الغرض، ينبغي اتخاذ إجراءات محددة وفعالة وواقعية ضمن إطار زمني محدد. وقد تشمل الخطة أيضاً تعديل القوانين أو السياسات؛ وتطوير الإجراءات المتبعة؛ وإنشاء مرافق خاصة؛ وتوفير آليات تعتمد التمييز الإيجابي لصالح المرأة بشكل مؤقت ومرحلي؛ وتدريب العاملين والعاملات؛ وتخصيص الموارد المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ بنود الخطة؛ وتحديد فترة زمنية لتنفيذ خطة العمل؛ ووضع المؤشرات وأساليب المتابعة والتقييم واعتمادها، مثل التقارير الدورية، والتقارير الإحصائية، والزيارات الميدانية، ودراسات الحالة وغيرها من الأساليب التي تضمن تنفيذ بنود الخطة وفق جدول زمني محدد.

4- آليات المتابعة والتقييم

تتطلب المباشرة بعملية تنفيذ خطة الدمج من جميع المؤسسات وضع الآليات المناسبة اللازمة لمأسسة هذه العملية. وقد تضم تلك الآليات إنشاء وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي؛ وإنشاء فريق أو شبكة لدمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج داخل المؤسسة؛ و/أو تعيين نقاط ارتباط أو ارتكاز للنوع الاجتماعي في مختلف الإدارات تعنى بمتابعة تنفيذ خطة دمج النوع الاجتماعي في المؤسسة بأسرها.

يُعتبر وجود وحدة خاصة بالنوع الاجتماعي في وزارة العمل في فلسطين، مثلاً، أداة فاعلة لدمج النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج؛ والقيام بعملية الرصد والمتابعة المستمرين للتنفيذ والتقييم. غير أن الوحدة، من وجهة نظر فريق التحليل المؤسسي، تحتاج إلى الدعم وإلى آليات للعمل والتعاون مع جميع الإدارات ومفاصل العمل في الوزارة. فعملية دمج النوع الاجتماعي هي مسؤولية تقع على عاتق الجميع، ولا تجري بمنأى عن الإدارات الأخرى. وأشار فريق العمل أيضاً إلى أن التوظيف داخل هذه الوحدة يقتصر على النساء فقط، مما يعطي انطباعاً بأن قضايا النوع الاجتماعي، أي قضايا المساواة بين الرجل والمرأة، ما زالت تُعتبر ضمن اهتمامات النساء دون غيرهن.

ثانياً- تحليل عمل وزارات العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية وفلسطين والكويت من منظور النوع الاجتماعي

بعد إتمام الجزء النظري من التدريب، كُلف المشاركون والمشاركات إجراء دراسة تحليلية لوزارات العمل في بلدانهم، والاستناد إليها لتحديد الإجراءات والتدخلات المطلوبة، ووضع خطة عمل لدمج قضايا النوع الاجتماعي في سياسات الوزارات وبرامجها. وتنفيذاً لهذا التكليف، أعدت الجمهورية العربية السورية وفلسطين والكويت تقريراً رفعت به إلى مركز المرأة في الإسكوا لدراسته، تمهيداً لاستعراضه في ورشة العمل التي عقدت يومي 29 و30 آذار/مارس 2011⁽⁴⁾ وشاركت فيها البلدان نفسها. وفيما يلي ملخص للدراسات الثلاث حول التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي.

ألف- وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الجمهورية العربية السورية

نقّدت الوحدة السكانية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان ووزارة الصحة، دراسة حول النوع الاجتماعي في الوزارة والمديريات التابعة لها في المحافظات. وقدمت مجموعة واسعة من البيانات والمؤشرات التفصيلية حول واقع عمل المرأة في الوزارة، وخصوصاً حول الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة؛ والخدمات المتعلقة بالعمل والضمان الصحي؛ ورصد قضايا التمييز بين النساء والرجال العاملين في الوزارة.

1- أهداف عملية التحليل المؤسسي

- (أ) معرفة واقع مساهمة المرأة والرجل في مهام الوزارة، ونسبة التوازن في ذلك؛
- (ب) تحديد الفجوات التي تعيق المساهمة الفعلية لجهود المرأة في عمل الوزارة؛
- (ج) تطوير عمل الوزارة باتجاه زيادة مساهمة عمل المرأة، نوعياً وعملياً، لدمج القضايا السكانية بأبعادها المتعددة في عمل الوزارة، وذلك في ضوء المهام المنوطة بالوزارة؛
- (د) الاستفادة القصوى من المعلومات الواردة في الدراسة ومن المقترحات والنتائج الصادرة عنها، وذلك في تحقيق الرؤية المستقبلية لدعم عملية دمج النوع الاجتماعي؛
- (هـ) معرفة واقع وضع النوع الاجتماعي في مديريات الشؤون الاجتماعية والعمل في مختلف المحافظات.

وتناولت الدراسة جميع العاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمديريات التابعة لها، واتبعت نهجاً وصفيّاً تحليلياً، واستندت إلى البيانات الكمية والنوعية للوصول إلى النتائج والتوصيات، كما استندت إلى المسح الاجتماعي عن طريق الحصر الشامل. ولهذا الغرض، تم تصميم استبيان تناول معلومات

(4) اجتماع الخبراء حول تعميم منظور النوع الاجتماعي في خطط وبرامج وزارات العمل والمالية في مجموعة من بلدان الإسكوا، بيروت، 29-30 آذار/مارس 2011.

أولية عن المجيبين والمجيبات، وكذلك المستويات الإدارية، ومستويات المشاركة في مهام الوزارة المختلفة، وبيانات أخرى تتعلق بمحاور الدراسة المختلفة. وتضمن الاستبيان نوعين من الأسئلة، أسئلة حول الواقع وأسئلة حول الاتجاهات. وقد وضع الفريق المعني بالبحث جداول لإيضاح هذه النتائج.

وتولى جمع المعلومات فريق من العاملين في الوزارة والمديريات التابعة لها، وذلك بعد التدريب على أساليب ملء الاستبيانات. وأما عملية تفرغ البيانات وتصنيفها، فقد تمت بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء، وكُلف عدد من الخبراء بإدخالها ومعالجتها واستخراج الجداول المطلوبة لعملية التحليل الإحصائي والاجتماعي.

2- نتائج الدراسة

- (أ) وجود تمييز ضد المرأة ولصالح الرجل في عمل الوزارة والمديريات التابعة لها؛
- (ب) تدني مستوى التحصيل العلمي لدى عدد كبير من العاملين في الوزارة، إذ يصل عدد خريجي المرحلة الابتدائية وما دون إلى 163 شخصاً، أي نسبة 22.7 في المائة من العينة موضوع البحث. وأما عدد النساء في الدراسات العليا، فيفوق عدد الرجال؛
- (ج) عدم معرفة الغالبية العظمى من العاملين في الوزارة بمفهوم النوع الاجتماعي؛
- (د) القصور في تأمين الضمان الصحي وتقديم الامتيازات للموظفين، مما يحد من إنتاجيتهم؛
- (هـ) التقارب بين وجهات نظر الأفراد موضوع البحث وسلوكهم الفعلي في عدد من قضايا الصحة الإنجابية؛
- (و) وجود ميل واضح لدى أفراد العينة إلى تطبيق قضايا الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة.

3- التوصيات

- (أ) تنظيم دورات مكثفة للعاملين في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمديريات التابعة لها، بهدف توعيتهم بقضايا الصحة الإنجابية وقضايا النوع الاجتماعي وتنظيم الأسرة؛
- (ب) وضع برامج عملية للحد من التمييز بين الرجال والنساء العاملين في الوزارة؛
- (ج) أخذ مراعاة الفوارق بين الجنسين في الاعتبار في الخدمات المقدمة من الوزارة، لأن المرأة جزء هام من العملية الإنتاجية.

باء- وزارة العمل في فلسطين

أعدت الدراسة التحليلية لدمج قضايا النوع الاجتماعي بتكليف من وزير العمل، وبالتعاون مع وزارة شؤون المرأة. وشملت عملية التحليل أربع إدارات عامة في الوزارة، هي الإدارة العامة لخدمات التشغيل، والإدارة العامة للتدريب المهني، والإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل، والإدارة العامة للشؤون الإدارية

والمالية. وركزت هذه الدراسة على القوانين والسياسات؛ والبرامج والخدمات؛ والثقافة المؤسسية؛ والإجراءات؛ والهيكلية.

1- أهداف عملية التحليل المؤسسي

(أ) دراسة الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والإجراءات والممارسات الداخلية المعمول بها والسياسات والبرامج والقوانين والإجراءات السائدة، والتعرف على ثقافة المؤسسة من منظور النوع الاجتماعي؛

(ب) التحقق مما إذا كانت الممارسات الداخلية وأنظمة العمل وسياسات الوزارة وبرامجها تعطي فرصاً متكافئة وعادلة للنساء والرجال؛

(ج) تحديد الثغرات والتحديات وأهم نقاط الضعف وكذلك القوة لدى وزارة العمل فيما يتصل بدمج قضايا النوع الاجتماعي في الخطط والبرامج والسياسات؛

(د) وضع توصيات محددة حول معالجة تلك الثغرات والتحديات وترجمتها إلى خطة عمل واضحة تنفذها وزارة العمل بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة، تحت إشرافها ومتابعتها؛

(هـ) وضع مؤشرات ومعايير يتم الاتفاق عليها مع وزارة شؤون المرأة لتقييم التقدم المحرز في دمج قضايا النوع الاجتماعي في وزارة العمل ومتابعتها؛

(و) توثيق الممارسات السليمة في السياسات والأنظمة التي تعمل على دمج احتياجات النوع الاجتماعي وتعزيزها.

2- جمع المعلومات

اعتمدت أساليب كمية ونوعية لجمع المعلومات وتحليلها، وتم تشكيل فريق عمل متكامل وتدريبه وتأهيله ليكون قادراً على إجراء التحليل والخروج بتوصيات تساهم في عملية دمج النوع الاجتماعي في سياسات وبرامج وزارة العمل.

وتمكن فريق العمل من جمع المعلومات من خلال اتخاذ التدابير التالية: (أ) الحصول على جميع وثائق الوزارة للسنوات الثلاث الماضية (2009-2010 و2011)، وتحديد الوثائق الخاصة بالإدارات الأربع التي تم اختيارها للتحليل، بما في ذلك الخطط الاستراتيجية والقوانين والأنظمة والمطبوعات والمنشورات؛ (ب) عقد ورش عمل استهدفت مجموعات مختلفة من الموظفين والموظفات في الوزارة بمختلف المستويات الإدارية والفنية، إضافة إلى ممثلي المؤسسات الشريكة؛ (ج) إجراء مقابلات فردية معمقة مع عدد من الموظفين والموظفات في الإدارات الأربع موضوع التحليل.

3- التحديات والصعوبات

واجه إعداد الدراسة التحليلية عدداً من الصعوبات والتحديات، أهمها: (أ) عدم مشاركة الإدارة العليا في ورش العمل الخاصة بجمع المعلومات، بالرغم من اهتمامها بعملية التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي؛ (ب) نقص الوعي بقضايا النوع الاجتماعي، مما أوجد ردود فعل متفاوتة لدى موظفي الوزارة تمثلت بإنكار التمييز ضد المرأة أحياناً وبمقاومة التغيير أحياناً أخرى؛ (ج) ضعف اهتمام بعض الأفراد داخل

الإدارات المستهدفة بعملية التحليل، وعدم الالتزام بمجرياتها، مما حال أحياناً دون الحصول على المعلومات والوثائق المطلوبة؛ (د) تسلم بعض المدراء العاميين لوظائفهم منذ فترة وجيزة، مما حال دون إمكانية توفير معلومات مفصلة عن الإدارات المختلفة؛ (هـ) ضعف نظام التوثيق والأرشفة داخل الإدارات، مما حال دون تمكن الموظفين والموظفات الجدد من إعطاء صورة وافية عن الإدارة التي يعملون فيها خلال السنوات الثلاث السابقة.

4- النتائج والتوصيات

خلصت عملية التحليل المؤسسي إلى جملة من التوصيات، أهمها ما يلي:

(أ) وجود فجوات واضحة تحول دون مراعاة قضايا النوع الاجتماعي واحتياجات المرأة في وزارة العمل، بالرغم من التوجه الإيجابي في هذا المجال؛

(ب) وجود قيود تفرضها قوانين العمل السارية التي لا تراعي أبعاد المساواة على أساس النوع الاجتماعي، وهو ما يؤثر على اللوائح الداخلية والأنظمة المعمول بها ويستوجب تطويرها؛

(ج) بالرغم من وجود اهتمام واضح وموثق بدمج النوع الاجتماعي على مستوى الوثائق الاستراتيجية للوزارة، فإن ذلك لم ينعكس في السياسات والبرامج والخطط المفصلة ولا في إعداد موازنة الوزارة؛

(د) لم يتم استثمار شراكات الوزارة مع المنظمات المحلية والإقليمية والدولية المعنية بدمج النوع الاجتماعي لتطوير برامجها، كما لم تتم الاستفادة بشكل جدي من الخدمات التي تقدمها مؤسسات محلية، مثل نتائج الإحصاءات والدراسات التي توفرها الأجهزة المركزية للإحصاء وبعض المنظمات الأهلية المعنية؛

(هـ) إن التوظيف والتعيين في الوزارة لا يراعيان المساواة بين الجنسين ولا يمتثلان بشكل واع ومدروس، مما أدى إلى حصر معظم الوظائف العليا بين الرجال وتمركز النساء في المستويات الإدارية الوسطى والدنيا وبالتالي ابتعادهن عن مراكز صنع القرارات والسياسات؛

(و) تشكل الثقافة السائدة داخل المؤسسات، في معظم الأحيان، امتداداً للثقافة الأبوية المجتمعية السائدة، والتي تحدد أدواراً خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالنساء، وفقاً لصور نمطية جاهزة. ويحتم ذلك ضرورة تغيير الذهنيات بهدف تغيير النظرة إلى المرأة، ليس لدى الرجال فحسب بل لدى النساء أيضاً. فالنساء ما زلن يتجنبن العمل الميداني وبعض المهام الضرورية لتطوير قدراتهن الفنية وخدمة النساء عموماً على أفضل وجه؛

(ز) لم توضع حتى الآن خطة تراعي بناء قدرات كوادر الوزارة في مجال النوع الاجتماعي وتجسد أهمية الدمج وأثره على وزارة العمل، بحيث تتمكن الإدارات من تحديد غايات وأهداف لتحقيق دمج النوع الاجتماعي. ولم يتم أيضاً تطوير مؤشرات لقياس التقدم المحرز في هذا المجال؛

(ح) بالرغم من الوعي بدمج النوع الاجتماعي، فهذا الوعي ما زال بحاجة إلى مأسسة وترجمته إلى خطط وبرامج وآليات عمل واضحة.

جيم - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت

اعتمدت الدراسة التحليلية لدمج قضايا النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في الكويت على آليات التعاون مع لجنة شؤون المرأة، وفيما يلي أهدافها، ونتائجها، والتوصيات الناتجة منها:

1 - أهداف عملية التحليل المؤسسي

(أ) تحديد أدوار النساء والرجال وحقوقهم ومسؤولياتهم، وعلاقات العمل فيما بينهم، وقدرة المرأة على القيام بالأدوار المسندة تقليدياً إلى الرجل؛

(ب) دراسة نوافذ المساواة في السلطة وإمكانية الاستفادة من الخيارات والموارد؛

(ج) التحقق من عدم وجود تمييز ضد المرأة في بيئة العمل، وعدم التمييز بين الجنسين في الحصول على حوافز العمل؛

(د) دراسة ظروف العمل والرضا الوظيفي لدى المرأة والرجل؛

(هـ) تقديم مقترحات وتوصيات لتحقيق الدمج في النوع الاجتماعي.

واعتمد الأسلوب الكمي في إعداد الدراسة التحليلية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، حيث صممت استمارة لجمع البيانات ميدانياً، ثم جرت تجربتها من خلال عرضها على عينة من العاملين في قطاع العمل للتأكد من صدق الإجابات الواردة فيها. وقد تضمنت هذه الاستمارة أسئلة أساسية تهدف إلى الحصول على بيانات أولية عن المجيبين، مثل النوع الاجتماعي والعمر والحالة الاجتماعية والحالة التعليمية والمسمى الوظيفي ومدة العمل في الوزارة؛ وكذلك أسئلة تتصل بأهداف البحث. واشتملت هذه الاستمارة على 19 سؤالاً توزعت بين ظروف العمل، والرضا الوظيفي، وبيئة العمل، ومدى التمييز لصالح الرجل أو التحيز له، ومدى اعتبار الرجل أكثر إنتاجية وكفاءة من المرأة، وحوافز العمل، ودرجة التمييز ضد المرأة عند ترشحها للعمل. وشملت عينة البحث 29 في المائة من مجموع العاملين في الوزارة.

2 - أهم النتائج

(أ) يقع معظم أفراد العينة (78 في المائة) في الفئة العمرية 25-44 سنة، بينما تتضمن العينة نسبة قليلة من العاملين في الفئة العمرية 55 سنة فأكثر، ومعظم هؤلاء من الرجال نظراً إلى التقاعد المبكر للنساء؛

(ب) يشغل معظم العاملين والعاملات مناصب إدارية، ويطلق عليهم مسمى منفذي أو منسقي أعمال إدارية وسكرتارية، وكُتاب وطابعين، وتبلغ نسبتهم 54.4 في المائة من مجمل اليد العاملة، وأكثرهم من النساء؛

(ج) أفادت نسبة كبيرة من المجيبين (54.1 في المائة) بوجود تمييز ضد المرأة، بينما رأى كثيرون (45.9 في المائة) أن التمييز يصب في صالحها؛
(د) اعتبرت نسبة 51.2 في المائة من المجيبين أن المرأة هي أكثر إنتاجية من الرجل، بينما رأت نسبة 35.4 في المائة أن الرجل والمرأة متساويان في الإنتاجية؛

(هـ) وأجمع أكثر من نصف أفراد العينة، أي نسبة 51.7 في المائة منها، على أن الرجل أكثر كفاءة في تولي المناصب القيادية، وهو رأي أيدته نسبة 45.3 في المائة من الإناث. كما أجمع 57.8 في المائة على أن الرجل يؤخذ برأيه عند اتخاذ القرارات أكثر من رأي المرأة، وهو ما أيدته نسبة 55.6 في المائة من النساء؛

(و) أشار معظم أفراد العينة إلى أن الرجل يرشّح أكثر من المرأة لحضور المؤتمرات والدورات التدريبية الخارجية، وأنهما يرشّحان بالتساوي لحضور المؤتمرات والدورات التدريبية المحلية. وتعكس هذه الآراء عادات المجتمع وتقاليد، وصعوبة سفر المرأة بدون محرم يرافقها، ورفض مشاركة المرأة في كثير من الأحيان بسبب ارتباطها بأسرتها وأولادها. كما أن تولي الرجال للمناصب القيادية بنسبة تفوق النساء يجعلهم في موضع اختيار لهذه المؤتمرات.

3- التوصيات

- (أ) حث الدولة على تخصيص مبانٍ حديثة ذكية للوزارات والهيئات العامة؛
- (ب) الاهتمام بتعليم المرأة العاملة وإعدادها وتدريبها لرفع مستوى أدائها وتأهيلها لتولي المناصب القيادية ومناصب صنع القرار؛
- (ج) تحسين بيئة العمل وخلق مناخ جيد لرفع مستوى الأداء وتحسين الخدمة المقدمة للمواطنين؛
- (د) تعزيز مشاركة المرأة في وظائف الإدارة العليا، بما أن مشاركتها في هذه الوظائف ما زالت محدودة جداً مقارنة بمشاركة الرجل؛
- (هـ) تحفيز كافة الجهات على إنشاء دور حضانة نموذجية ملحقه بها، وذلك لتذليل العقبات أمام تطوير دور المرأة وممارسة واجباتها التنموية؛
- (و) الاهتمام بالرقابة الإدارية، نظراً للإفتقار إلى مقاييس الأداء وعدم تقديم حوافز للمبدعين والمجدين وتساوي الجميع في الأجر والترقية، مما يؤدي إلى إضعاف الدوافع والإنتاجية؛
- (ز) اتخاذ التدابير للقضاء على البيروقراطية والروتين الإداري، ولتسريع تنفيذ المشاريع التنموية، أو توفير الاحتياجات والمستلزمات الإدارية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة.

دال - تحليل مقارن للدراسات المعنية بدمج النوع الاجتماعي في الوزارات الثلاث

يقدم هذا الجزء من الدليل مقارنة بين الدراسات التحليلية المتصلة بالجمهورية العربية السورية وفلسطين والكويت، بالرغم من اختلاف المنهجيات المعتمدة في الدراسات الثلاث. وترتكز عملية المقارنة على المنهجيات المتبعة في كل بلد من حيث تحديد أهداف الدراسة، وأساليب جمع البيانات، والتعاون بين وزارات العمل والشؤون الاجتماعية والآليات الوطنية المعنية بالمرأة، والصعوبات والتحديات التي واجهت المعنيين بالعمل، ونتائج الدراسات.

1 - أهداف الدراسات

على صعيد الأهداف، أجمعت الدراسات الثلاث على أهمية البحث في السياسات وأنظمة العمل في الوزارات المعنية، وفي دورها في تعزيز تكافؤ الفرص بين الجنسين، وفي تحديد الثغرات والفجوات في قضايا النوع الاجتماعي، ليتم على ضوءها وضع توصيات لردم تلك الفجوات. غير أن وزارة العمل في الكويت أضافت إلى أهداف الدراسة التحليلية التأكيد على قدرة المرأة على أداء جميع أدوار الرجل. كما أضافت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الجمهورية العربية السورية قضايا الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة وربطتها بدمج النوع الاجتماعي. وقد تخطت هذه الإضافات القضايا الأساسية المتعلقة بدمج النوع الاجتماعي في وزارات العمل، مما شنت الجهود وأبعد العمل عن مساره المرجو. كما جرى التركيز على جمع وتحليل بيانات لا تصب في صلب الموضوع بالرغم من أهميتها بالنسبة إلى قضايا أخرى.

ولذلك، فإن من شأن صياغة أهداف محددة وذات صلة بطبيعة الدراسة وقابلة للقياس أو التفسير مساعدة فريق العمل على تحديد البيانات المطلوبة وحفظ الوقت والجهد.

2 - جمع البيانات

تنوعت أساليب جمع البيانات في الدراسات الثلاث بين كمية، ونوعية، ومختلطة، أي كمية ونوعية معاً. وركزت الدراسة التحليلية الصادرة عن وزارة العمل في الكويت على البيانات الكمية، كما استخدمت الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وتجربتها ميدانياً على عينة من العاملين والعاملات في قطاع العمل قبل اعتمادها رسمياً. وفي الجمهورية العربية السورية، تبنى فريق العمل المنهج النوعي في الدراسة؛ إذ قام بعملية المسح الشامل عن طريق الاستبيان. وفي فلسطين، اعتمدت الدراسة الأسلوب النوعي في جمع البيانات، وذلك من خلال إجراء مقابلات فردية وجماعية وتنظيم مجموعات نقاش مركزة. ولكنها استخدمت أيضاً الأساليب الكمية البسيطة، من خلال تحليل الإحصاءات والأرقام الواردة في سجلات الوزارة.

وتنوع الأساليب المعتمدة في الدراسة التحليلية حول دمج النوع الاجتماعي بين كمية ونوعية يغني الدراسة ويحقق أهدافها، ويسهم في تشكيل صورة متكاملة تعمق فهم المؤسسة، مما يساعد على التوصل إلى مقترحات وتوصيات ملائمة. فالأساليب الكمية تتطلب جمع البيانات حول ظاهرة معينة، بالاعتماد على الأرقام والإحصاءات المتصلة بمجموعة من المتغيرات لا بد من توفرها لمعرفة واقع الحال. أما الأساليب النوعية، فتستدعي التعمق في فهم المواقف أو الظواهر من خلال البحث في السلوك الإنساني لأفراد المجتمع موضوع الدراسة.

3 - آليات التعاون بين وزارات العمل والشؤون الاجتماعية والآليات الوطنية المعنية بالمرأة

اعتمدت الدراسة التحليلية لوزارة العمل في فلسطين على الشراكة الرئيسية بين وزارة شؤون المرأة باعتبارها آلية وطنية معنية بالمرأة، ووزارة العمل. وأنشئ فريق مشترك يضم أعضاء من الطرفين تولى إجراء الدراسة التحليلية بكافة جوانبها. والأمر نفسه في وزارة العمل الكويتية، حيث أظهرت الدراسة شراكة حقيقية بين وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ولجنة شؤون المرأة. وأما وزارة العمل السورية، فقد اكتسبت شراكاتها شكلاً مختلفاً، إذ تكون فريق العمل من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ووزارة الصحة. وانعكست هذه الشراكة في محاور الدراسة وأبعادها عن هدفها الرئيسي، وهو تحليل واقع الوزارة تمهيداً لوضع خطة لدمج النوع الاجتماعي في برامجها وسياساتها، وحولت تركيزها إلى قضايا وأولويات لها علاقة بالصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة، وإلى خدمات متعلقة بالعمل والضمان الصحي. وأشار فريق العمل إلى أن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الهامة التي أُعدت لتعزيز المعرفة والاتجاهات والسلوك لدى النساء والرجال والشباب في مجال النوع الاجتماعي، ومدى اهتمامهم بقضايا الصحة الإنجابية.

ووزارة العمل هي الجهة المعنية بوضع التشريعات والأنظمة التي توجه القطاعات الاقتصادية والمشاركة في قوة العمل، بينما الآلية الوطنية المعنية بالمرأة هي الجهة المنوط بها رصد ومتابعة كافة قضايا المرأة في المؤسسات العامة والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني، وتقديم المشورة اللازمة في قضايا دمج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج المختلفة. والشراكة بين هاتين الهيئتين تضمن تنفيذ برامج أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي يكون لها تأثير مباشر وغير مباشر على مشاركة المرأة في سوق العمل.

4- الصعوبات والتحديات

لم تتطرق الدراسة التحليلية الصادرة عن وزارة العمل السورية وتلك الصادرة عن وزارة العمل الكويتية إلى أية صعوبات أو تحديات واجهت فريق العمل. وبالمقابل، أشارت الدراسة الخاصة بوزارة العمل الفلسطينية إلى مجموعة من الصعوبات والتحديات التي واجهت المعنيين، أهمها ضعف الوعي بقضايا النوع الاجتماعي، وعدم وضوح مفهوم النوع الاجتماعي لدى غالبية العاملين والعاملات، مما أدى إلى فهم خاطئ في بعض الأحيان أثار ردود فعل متفاوتة لدى موظفي الوزارة، تمثلت بإنكار وجود التمييز ضد المرأة أحياناً وبمقاومة التغيير أحياناً أخرى.

والعملية الهادفة إلى توعية جميع العاملين والعاملات، بمختلف مستوياتهم الإدارية، بمفهوم النوع الاجتماعي وبأهمية دمجها في البرامج والسياسات من خلال تنظيم ورش عمل تحضيرية، تُعتبر الخطوة التمهيدية لإدماج النوع الاجتماعي. وهي ضرورية لضمان توفير خلفية معرفية مشتركة لدى جميع المعنيين وضمان مشاركتهم الفاعلة في توفير البيانات اللازمة لعملية التحليل المؤسسي.

5- النتائج

عكست نتائج الدراسات التحليلية لكل بلد المنهجيات والأساليب المعتمدة في عملية التحليل المؤسسي، بدءاً بأساليب جمع البيانات ووصولاً إلى تحليلها، مروراً بالأهداف التي سعت كل دراسة إلى تحقيقها. فقد جاءت استنتاجات الدراسة التحليلية لوزارة العمل في فلسطين، مثلاً، تفسيرية للمواقف والسلوكيات المطبقة داخل الوزارة، وذلك نتيجة لاستخدام الأسلوب النوعي في جمع البيانات وتحليلها، والتركيز على تحليل النصوص القانونية والإجراءات والممارسات المعمول بها داخل المؤسسة، والثقافة المؤسسية السائدة.

وانسجمت هذه الاستنتاجات مع محاور الدراسة والبيانات التي تضمنتها. وقد جاءت واضحة ومباشرة، إذ أشارت مثلاً إلى الهدف المتمثل في تصميم برنامج لبناء القدرات يستهدف جميع موظفي الوزارة على جميع المستويات، ويتناول قضايا النوع الاجتماعي على نحو يسمح بتحقيق عملية الدمج. وحدد أحد أهداف البرنامج بأنه يساهم في توسيع قاعدة صنع القرار في الوزارة، بما يضمن مشاركة النساء فيها، بما أنهن أقرن على التعبير عن قضاياهن واحتياجاتهن. وهذه الاستنتاجات، وغيرها مما ورد في الدراسة التحليلية، كفيلة بمساعدة فريق العمل على وضع خطة عمل واضحة المعالم لدمج النوع الاجتماعي في الوزارة وتحقيق الأهداف المرجوة في هذا الصدد.

وفيما يتعلق بالدراسة التحليلية لوزارة العمل في الكويت، فقد اعتمدت نتائجها على الإحصاءات والأرقام والنسب نتيجة لاستخدام الأسلوب الكمي في جمع البيانات وتحليلها. وانقسمت التوصيات الناتجة منها إلى توصيات خاصة بالدراسة وإلى توصيات عامة. ولم تتسجم هذه التوصيات مع نتائج الدراسة، ولم تركز إلى بيانات تدعمها. ومن المرجح أن يواجه فريق العمل صعوبة في ترجمة هذه التوصيات إلى خطط عمل تساعد في دمج النوع الاجتماعي في وزارة العمل وتحقيق الأهداف المحددة.

أما الدراسة التحليلية لوزارة العمل في الجمهورية العربية السورية، فقد اكتسبت نتائجها شكل جداول إحصائية ونسب وأرقام، نتيجة لاستخدام الأساليب الكمية في جمع البيانات وتحليلها. وقد تضمنت ثلاث توصيات عامة. وتحليل هذه التوصيات يدل على طابعها العام، ويجعل الاستناد إليها لصياغة خطة عمل متكاملة لدمج النوع الاجتماعي في الوزارة مهمة صعبة.

ثالثاً - الاستنتاجات والتوصيات

اعتمدت الإسكوا في إعداد هذا الدليل الإرشادي حول دمج قضايا المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة، وكذلك تحليل المؤسسات من منظور النوع الاجتماعي، منهجية تشاركية تهدف إلى مأسسة العمل واستدامته، وذلك من خلال تقسيم العمل على ثلاث مراحل. المرحلة الأولى تضمنت بناء قدرات الكوادر العاملة في المؤسسات المعنية لاعتماد هذه المنهجية؛ والمرحلة الثانية تضمنت التطبيقات العملية في البيئة الحقيقية للمؤسسة؛ والمرحلة الثالثة تمثلت في تبادل الخبرات بين البلدان المشاركة واستخلاص الدروس. وقد ساعد ذلك على تبسيط عملية التحليل المؤسسي لوزارات العمل في عدد من البلدان الأعضاء.

ودعت الإسكوا إلى شراكة حقيقية بين وزارات العمل والآليات الوطنية المعنية بالمرأة، من خلال إشراك هذه الهيئات في ورش العمل التدريبية حول التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي. وأكدت على أهمية التعاون وتوضيح الأدوار فيما يتعلق بعملية دمج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج، وذلك من خلال إنشاء فريق وطني في عدد من البلدان المشاركة يعنى بدمج منظور النوع الاجتماعي في وزارات العمل، وهو ما يشكل مرحلة أساسية في مأسسة العمل واستدامته.

وأتسمت الجهود التي بذلت خلال هذا البرنامج بجدية والتزام أبعدهما البلدان المشاركة في البرنامج، وأبعدهما أيضاً الإسكوا باعتبارها الجهة الراعية والمنظمة، من خلال اعتمادها آليات واضحة وعملية للإعداد والتنفيذ والمتابعة. فقد حثت الإسكوا البلدان المشاركة والوزارات التي أعدت تحليلاً مؤسسياً على متابعة الجهود وتنفيذ خطة العمل وتطبيق نتائج الدراسات التحليلية، وأهمها تنويع منهجيات جمع البيانات ومصادرها؛ وتنويع أساليب التحليل واستكمالها؛ ومراجعة خطط العمل وتعديلها حسب أية مستجدات قد تنتج من هذه المرحلة.

ومن الأهداف التي سعت الإسكوا إلى تحقيقها، من خلال برنامج بناء القدرات، وضع خطط عمل تعتمد وزارات العمل والآليات الوطنية المعنية بالمرأة في البلدان المشاركة في شأن دمج النوع الاجتماعي في سياسات المؤسسات وبرامجها. ولذلك، تُعتبر متابعة تنفيذ الخطط ووضع مؤشرات لتقييم الأداء على ضوءها من أهم القضايا التي يجب على جميع الأطراف الشريكة الاستمرار بها. ومن هنا، لا بد من استمرار عملية التواصل والاستشارة بين مركز المرأة في الإسكوا والجهات المشاركة، ولا بد من متابعة العمل مع أصحاب القرار في هذه الوزارات لتبني الخطط ووضعها موضع التنفيذ. ومن الأهمية بمكان رصد المبادرات الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في مجال العمل ولا سيما الحد من التمييز ضدها، ومنها على سبيل المثال: (أ) الشكاوى المقدمة من عاملات تعرضن للتمييز ضدهن، مثل الشكاوى الإدارية والقضائية؛ والمطالبة بالتعويض عن الضرر؛ والمطالبة بمعاقبة الشخص الذي مارس تمييزاً ضدهن؛ (ب) الرد على الشكاوى؛ مثل إنصاف العاملة ضحية التمييز؛ ومعاقبة الجاني؛ (ج) التصدي للتحرش وسوء استخدام السلطة؛ ولذلك البحث فيما إذا كانت هناك قوانين تحمي من التحرش المعنوي والجنسي؛ وما إذا كانت أية عقوبة قد أنزلت بأحد الذين أساءوا استخدام السلطة أو استغلوا نفوذهم؛ (د) مشاركة النساء في النقابات؛ ولذلك البحث فيما إذا كانت أية سياسات قد اعتمدت لتحفيز المرأة على تحسين أدائها النقابي أو الترشح لمواقع القرار النقابية.

إن عملية بناء قدرات الكوادر العاملة على مختلف المستويات الإدارية وزيادة الوعي بمفهوم وقضايا النوع الاجتماعي تُعتبر جوهرية في دمج النوع الاجتماعي في سياسات وزارات العمل وبرامجها. وذلك لأن

اكتساب المعلومات والخبرات في هذا المجال يخفف من رفضه ومن إنكار وجود تمييز على أساس النوع الاجتماعي. ويعتبر تبادل الخبرات في هذا المجال من نقاط القوة التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها من خلال تعميم التجربة في جميع البلدان الأعضاء في الإسكوا. ومن هنا إمكانية تكرار تنفيذ البرنامج في البلدان التي لم تشارك في المرحلة التي يغطيها هذا الدليل، وذلك تمهيداً لبناء قدرات المشاركين الجدد من خلال دعوة بلدان نفذت عملية التحليل المؤسسي ووضعت خطة عمل لدمج النوع الاجتماعي إلى تبادل خبراتها معها وإتاحة الفرص للبناء عليها.

وأخيراً، يتحقق تعميم الاستفادة عند استكمال الدراسات التحليلية لوزارات العمل في البلدان المشاركة ونشرها على المواقع الإلكترونية للإسكوا ووزارات العمل، بحيث تسترشد بها وزارات العمل في سائر البلدان وأية مؤسسة ترغب بتطبيق هذا البرنامج.