

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/ECW/2017/IG.1/5(Part I)
5 July 2017
ORIGINAL: ARABIC

المجلس
الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

لجنة المرأة
الدورة الثامنة
بيروت، 4-5 تشرين الأول/أكتوبر 2017

البند 6 (أ) من جدول الأعمال المؤقت

تعزيز دور المؤسسات في تحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية

إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات العامة

موجز

عملت الإسكوا على تطوير مشروع لإدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات العامة، إدراكاً منها لأهمية معالجة التحديات التي تواجهها الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، وسعيًا إلى تحقيق الأهداف الواردة في منهاج عمل بيجين بشأن إدماج منظور قضايا الجنسين لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بالمساواة بين الجنسين. ويهدف المشروع إلى تصميم وإطلاق إطار مساءلة لقياس الجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهذا الإطار هو الأول من نوعه في المنطقة العربية. ويستند المشروع إلى خبرة الإسكوا في تطبيق خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، التي جرى تعديلها، بحيث يمكن تطبيقها في المؤسسات العامة.

وفي مرحلة المشروع الأولى، تُرجم الدليل التقني لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى اللغة العربية، من ثم عُقدت ورشة عمل إقليمية لتعديل الدليل التقني ليتلاءم مع احتياجات الدول العربية، والتوصل إلى الإطار العربي الموحد لقياس الجهود نحو المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة. وفي المرحلة الحالية، يُقدّم دعم مالي وتقني لتطبيق الإطار العربي في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، على أن تعمّم التجربة في مرحلة لاحقة في سائر الدول العربية.



-2-

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
3	4-1	 مقدمة
		<u>الفصل</u>
3	8-5	 أولاً- خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة
4	14-9	 ثانياً- تجربة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا في تطبيق خطة العمل
6	20-15	 ثالثاً- نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا
7	21	 رابعاً- الإطار العربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة
13	26-22	 خامساً- تجربة الإطار العربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية
14	29-27	 سادساً- الخطوات المستقبلية

مقدمة

1- تتولى الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة دعم عملية إدماج منظور المساواة بين الجنسين على كافة المستويات، بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن مهام هذه الآليات تطوير السياسات ووضع الاستراتيجيات، وإدماج قضايا المساواة بين الجنسين في الخطط والبرامج، وبناء القدرات المؤسسية، وتعزيز الثقافة الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

2- وتشير الدراسات إلى أن الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في المنطقة العربية أدخلت بعض الترتيبات المؤسسية لدعم عملية إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات والإدارات المختلفة، ولكن هذه الجهود كانت مجزأة، لا تدرج ضمن إطار واضح للتنسيق والمتابعة والمساءلة. وتواجه هذه الآليات العديد من القيود والتحديات مثل محدودية التمويل، وعدم توفر الموارد البشرية الكافية، ونقص الأدوات الخاصة بدمج مفاهيم المساواة بين الجنسين في المؤسسات، وغياب الإرادة السياسية، وضعف المراقبة والمساءلة. كما لا يزال هناك العديد من الثغرات في عدد من المجالات مثل الثقافة المؤسسية، والتوازن بين الجنسين في العمل، وظروف العمل، وبناء القدرات والتطوير المؤسسي.

3- ولمعالجة هذه التحديات، وسعيًا إلى تحقيق الأهداف الواردة في منهاج عمل بيجين بشأن إدماج منظور المساواة بين الجنسين لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة المتعلق بالمساواة بين الجنسين، وعملاً بالتوصية 4 (هـ) الصادرة عن لجنة المرأة في دورتها السابعة، تُنفذ الإسكوا مشروع إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات العامة. ويهدف هذا المشروع إلى دعم الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في عملها على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال تصميم وإطلاق إطار مساءلة لقياس الجهود المبذولة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهذا المشروع هو الأول من نوعه في المنطقة العربية.

4- ويستند هذا المشروع إلى خبرة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وقد صُنفت الإسكوا كأفضل منظمة داخل الأمم المتحدة من أصل 72 منظمة من حيث النجاح في تنفيذ الخطة. وتساعد الخبرات الفنية والدروس المستفادة من تجربة الإسكوا في دعم الجهود الوطنية للدول العربية في تعزيز الكفاءة الإدارية والاستغلال الأمثل للطاقة البشرية، وفي دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مختلف المستويات وفي مختلف المجالات ضمن الأجهزة الوطنية.

أولاً- خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

5- تهتم منظومة الأمم المتحدة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة منذ إنشائها، والتزمت مختلف منظمات وهيئات الأمم المتحدة مبدأ المساواة بين الجنسين بطرق ودرجات متفاوتة، وكونت آليات وهيئات متخصصة لتعزيز جهود المنظومة الأممية والدول الأعضاء ومختلف الشركاء في هذا المجال. وفي عام 2006، صدق مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة على سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظمات وهيئات الأمم المتحدة، اعتبرت الأولى من نوعها من حيث شموليتها وعمقها وطموح أهدافها.

-4-

6- وعملت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على إعداد خطة عمل لتنفيذ السياسة التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2006. وشملت خطة العمل مجموعة من خمسة عشر مؤشراً تتمحور حول العناصر الستة المحددة في سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين وهي: المساواة؛ والإدارة القائمة على النتائج؛ والإشراف؛ والموارد البشرية والمالية؛ وبناء القدرات؛ والتنسيق وإدارة المعرفة والمعلومات. وصممت خطة العمل على نحو يُسهل تعريف ورصد التقدم في مجموعة المؤشرات المحددة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأصبحت خطة العمل بعد اعتمادها في عام 2012 ملزمة لجميع كيانات الأمم المتحدة، كأول إطار للمساواة بشأن تعميم مفهوم المساواة بين الجنسين.

7- وأصدرت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دليلاً تقنياً يهدف إلى مساعدة كيانات الأمم المتحدة في إجراء تقييم ذاتي على أساس منطقي واضح لإعداد تقارير دورية عن تنفيذ خطة العمل، وتضمن توجيهات بشأن كيفية قياس كل مؤشر أداء وفق خمس درجات تتراوح بين (1) يتجاوز المتطلبات، (2) يلبي المتطلبات، (3) يقارب المتطلبات، (4) غير متوفر، (5) لا ينطبق. ويؤكد الدليل على ضرورة بلوغ كل مؤشر درجة "يلبي المتطلبات" كحد أدنى، والسعي إلى درجة "يتجاوز المتطلبات" لتكون الأمم المتحدة المؤسسة الرائدة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والهدف من عملية تحديد مستويات التقييم هو المساعدة في التوعية وتحليل وقائع الأداء وتوقعاته للمستقبل.

8- وتتطلب عملية إعداد التقارير تقديم خطط عمل إصلاحية لترافق جميع تصنيفات المؤشرات، تتضمن جدولاً زمنياً واقعياً لسد الفجوات، والموارد اللازمة لتحسين الأداء، والمسؤولية عن إجراءات المتابعة؛ وتسلط الضوء على المجالات التي ينبغي التركيز عليها وتخصيص الموارد للتعامل معها.

ثانياً- تجربة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا في تطبيق خطة العمل

9- في أواخر عام 2011، شاركت الإسكوا بين ثمان هيئات للأمم المتحدة في إجراء تنفيذ تجريبي لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ونتج عن تحليل عمل الإسكوا المتعلق بتطبيق مؤشرات الأداء الخمسة عشر تصنيف 21 في المائة فقط من المؤشرات في فئة "يلبي المتطلبات"، و65 في المائة في فئة "يقارب المتطلبات"، و14 في المائة في فئة "غير متوفر". ولم تصنف أي من المؤشرات حينئذ ضمن فئة "يتجاوز المتطلبات". وأشارت نتائج التحليل إلى فجوات في إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المنظمة، وإلى عدم وجود نظام لتحقيق ذلك، وخاصة فيما يتعلق بوجود استراتيجية مفعلة للمساواة بين الجنسين أو شبكة نقاط ارتكاز فعالة تُعنى بقضايا المساواة بين الجنسين. كما أسفر التحليل عن وجود عدة تحديات، أهمها ضعف تمثيل المرأة في المناصب العليا وعدم توفر برامج لبناء قدرات العاملين والعاملات في مجال المساواة بين الجنسين.

10- وبناءً على هذه المعطيات، عملت الإسكوا على وضع خطة تدريبية لسد الفجوات تسمح بمراعاة المعرفة والخبرة. ففي عام 2012، فعّلت شبكة نقاط ارتكاز تُعنى بقضايا المساواة بين الجنسين وتضم موظفاً أو موظفة من كل شعبة، وحددت دورها ووضعت لها خطة عمل سنوية تهدف إلى إدماج منظور المساواة بين الجنسين في عمل الشعب المختلفة. وأثمر ذلك تحسناً طفيفاً في بعض مؤشرات الأداء. وفي عام 2013، تحسن أداء الإسكوا في خمسة مؤشرات. وكان من أهم إنجازات ذلك العام تقييم قدرات العاملين والعاملات في مجال المساواة بين الجنسين، الذي أدى إلى تحديد عدد من الثغرات، ومراجعة سياسة الإسكوا بشأن تقييم المشاريع، بحيث تتضمن بُعد المساواة ومبادئ حقوق الإنسان.

11- وشهد عام 2014 قفزة نوعية في تطبيق خطة العمل في الإسكوا، فسُجل تحسن في تسعة مؤشرات إضافة إلى العديد من الإنجازات، من أبرزها وضع خطط وسياسات تضمن مأسسة منظور المساواة بين الجنسين في المنظمة، ومراجعة النظم الإجرائية لتحسين بيئة العمل وسد الثغرات التي ظهرت سابقاً خلال تنفيذ خطة العمل، وإعداد سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين للفترة 2014-2018، ووضع خطة إدارية لزيادة تمثيل النساء. وتضمنت الإنجازات أيضاً إعداد أول تدقيق تشاركي للمساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة، وتصميم استراتيجية للاتصال والمعرفة من منظور المساواة بين الجنسين، وتصميم نظام مرن لمواقيت العمل يسمح بزيادة تمثيل النساء في الوظائف. كما أطلقت جائزة تقديرية للموظفين والموظفات العاملين على تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وقد مُنحت في عام 2014 ومن ثم في عام 2016 لموظفين تميزوا بجهودهم وإنجازاتهم في هذا المجال.

12- واستمرت إنجازات الإسكوا، وحلت في عامي 2015 و2016 في طليعة كيانات الأمم المتحدة المنفذة لخطة العمل حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن أهم الإنجازات تصميم وتنفيذ العديد من البرامج التدريبية المتخصصة، نتج عنها زيادة في إدراج مفهوم المساواة بين الجنسين والمساواة بين الجنسين بشكل علمي في عمل إدارات الإسكوا كافة، وتصميم نظام تتبع مالي لتحديد المبالغ المُنفقة على تعزيز المساواة بين الجنسين في المنظمة، ووضع هدف مالي لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.

الجدول 1- تقييم أداء الإسكوا في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للسنوات 2012-2016

معدلات الأداء في كل المؤشرات (بالنسبة المئوية)					
2016	2015	2014	2013	2012	
73	73	33	0	0	يتجاوز المتطلبات
20	20	40	40	13	يلبي المتطلبات
7	7	27	47	67	يقارب المتطلبات
0	0	0	13	13	غير متوفر
0	0	0	0	7	لا ينطبق

13- وتفوقت الإسكوا في استيفاء متطلبات خطة العمل بالمقارنة مع الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة عامة. وكما هو مبين في الجدول 2، أُدرجت 93 في المائة من تصنيفات الإسكوا في عام 2016 في فئتي "يلبي المتطلبات" و"يتجاوز المتطلبات"، وهي نسبة تفوق النسبة التي سجلتها منظومة الأمم المتحدة عموماً والبالغة 64 في المائة في هاتين الفئتين. والجدير بالذكر أن الإسكوا لم تسجل أي من المؤشرات في فئة "غير متوفر" أو في فئة "لا ينطبق"، في حين سجلت منظومة الأمم المتحدة عموماً نسبة 13 في المائة في هاتين الفئتين.

الجدول 2- تقييم أداء الإسكوا مقارنة مع الكيانات الأخرى في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2016

معدلات الأداء في كل المؤشرات (بالنسبة المئوية)			
الإسكوا	الأمانة العامة	منظومة الأمم المتحدة عموماً	
73	18	19	يتجاوز المتطلبات
20	53	45	يلبي المتطلبات
7	19	23	يقارب المتطلبات
0	0	6	غير متوفر
0	10	7	لا ينطبق

14- والجدير بالذكر أن الأنشطة المتعددة التي قامت بها الإسكوا أدت بها إلى تجاوز المتطلبات في حوالي 73 في المائة من المؤشرات، فاستحققت التصنيف في المرتبة العليا من حيث الأداء بين منظمات الأمم المتحدة. ومن هنا نشأت فكرة مشروع نقل خبرة الإسكوا الناجحة إلى الدول الأعضاء.

ثالثاً- نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا

15- أثبتت تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل أهمية إيجاد خطة مؤسسية لدعم جهود المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الهيئات التنفيذية المعنية بصنع القرار. وتشكل الخبرات الفنية والدروس المستفادة من هذه التجربة فرصة يمكن استثمارها والبناء عليها لدعم الجهود الوطنية للدول العربية في تعزيز الكفاءة الإدارية والاستغلال الأمثل للطاقة البشرية من خلال دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مختلف المستويات والمجالات ضمن الأجهزة الوطنية. وانطلاقاً من النجاح الذي حققته الإسكوا في تنفيذ تلك الخطة وما نتج عنها من تقدم ملحوظ في قدرة الإسكوا على تنفيذ برامج عملها بفاعلية وكفاءة أكبر وتحسّن في إنتاجية بيئة العمل، سعت الإسكوا إلى تعميم هذه الخطة ونقل التجربة إلى الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في الدول الأعضاء وتكييف الخطة بحيث تلبي احتياجات الدول وواقعها.

16- ومن هذا المنطلق، عملت الإسكوا على تصميم مشروع "إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات العامة" وعرضته على الدول الأعضاء خلال اجتماعات الدورة السابعة للجنة المرأة المنعقدة في مسقط في كانون الثاني/يناير 2016. ووافقت الدول الأعضاء على هذا المشروع، وأوصت "بموازنة الأمانة التنفيذية في جهودها الرامية إلى إدماج منظور المساواة بين الجنسين في كافة أنشطتها وهيكلها الإدارية، وإلى تعزيز ريادتها لهذه العملية داخل منظومة الأمم المتحدة؛ والعمل مع الآليات الوطنية للمرأة لتنفيذ مشروع مؤسسة منظور المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة؛ وإنشاء إطار عربي لقياس التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة؛ والعمل على تعميم منظور المساواة بين الجنسين على مستوى المؤسسات الحكومية".

17- ويهدف مشروع "إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات العامة" إلى إطلاق أول إطار للمساءلة في المنطقة العربية لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ووضعها في السياق الوطني واستخدامه بما يتناسب مع القوانين الوطنية. كما يهدف المشروع على المدى الطويل إلى دعم الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة وتمكينها من العمل مع المؤسسات الحكومية والمنظمات الأهلية لإدماج منظور المساواة بين الجنسين في عملها.

18- ويتبع هذا المشروع نهجاً تشاركياً، حيث قامت الإسكوا في مرحلة أولى بترجمة الدليل التقني لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إلى اللغة العربية بالشراكة مع المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين، وبمنحة كريمة منه.

19- ومن ثم عقدت الإسكوا بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (المكتب الرئيسي في نيويورك) ورشة عمل إقليمية حول المشروع في تشرين الثاني/نوفمبر 2016 هدفت إلى بناء قدرات الدول الأعضاء في مجال إدماج منظور المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة. وعرض الدليل التقني المترجم بهدف تكييفه بحيث يلبي احتياجات الدول العربية، والخروج بإطار عربي موحد لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة.

20- ونوه المشاركون في الورشة بأهمية هذا الإطار، وضرورة العمل بأسلوب منهجي على دمج منظور المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة. وأكد المشاركون على ارتباط الإطار بالاستراتيجيات والسياسات الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وأشاروا إلى العديد من النواقص في عمل الآليات الوطنية مثل غياب استراتيجية داخلية للآلية، وغياب برنامج لتقييم كفاءات العاملين والعاملات في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وكذلك برامج عملية لبناء قدراتهم، مما يستدعي تنفيذ الإطار الموحد لتعزيز كفاءات الآليات الوطنية. وفي ختام الورشة، أعلنت الإسكوا عن استعدادها لتقديم دعم مالي وفني لاختبار هذا الإطار على مستوى الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في أحد الدول الأعضاء، وذلك بناءً على رغبة تلك الدولة وطلبها الرسمي.

رابعاً- الإطار العربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة

21- يتضمن الجدول مؤشرات أداء الإطار العربي الذي وُضع بناءً على مناقشات ونتائج ورشة العمل المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر 2016. ومن المتوقع أن يُعزّز هذا الإطار بتجارب ناجحة وممارسات جيدة في تطبيق هذه المؤشرات. ويُبين الجدول كيفية تصنيف المؤشرات وفقاً للمجالات الوظيفية والأنشطة المطلوب تنفيذها لتحقيق كل من مستويات التقييم الثلاثة: "يقارب المتطلبات" و"يلبي المتطلبات" و"يتجاوز المتطلبات".

ألف- المساواة

1- مؤشر الأداء: سياسات المؤسسة وخططها

يتعلق هذا المؤشر بالسياسة الداخلية المعتمدة للمؤسسة والتي تحكم آليات عملها. ويجب ألا يرتبط بتوفر سياسة وطنية للمساواة بين الجنسين أو غيابها. وتتطلب تلبية المؤسسة المعنية لهذا المؤشر توفر سياسات داخلية وخطط حديثة لضمان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبما في ذلك المساواة في التمثيل على كافة المستويات الإدارية والفنية في المؤسسة وتعميم منظور المساواة بين الجنسين.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
1 (أ) تتخذ المؤسسة إجراءات لوضع سياسات وخطط للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل	1 (ب) تتخذ المؤسسة سياسات وخططاً حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل	1 (ج-1) تتخذ المؤسسة سياسات وخططاً حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل
		و
		1 (ج-2) تتوفر في المؤسسة آلية أو التزام مكتوب من رئاستها يضمن المساواة

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

يتعلق هذا المؤشر بتضمين مبدأ المساواة بين الجنسين في قيم المؤسسة الأساسية التي يقيم موظفوها وموظفاتهن بناءً عليها

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
2 (أ) تعمل المؤسسة على تضمين مبدأ المساواة بين الجنسين في قيمها الأساسية	2 (ب) تتضمن القيم الأساسية للمؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين	2 (ج-1) تتضمن القيم الأساسية للمؤسسة مبدأ المساواة بين الجنسين ويقيم جميع الموظفين والموظفات بناءً عليها في كافة المستويات

2- مؤشر الأداء: إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين (تابع)

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
		و
		2 (ج-2) توفر المؤسسة نظاماً للحوافز والتقدير للموظفين والموظفات الملتزمين بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

باء- الإدارة القائمة على النتائج**3- مؤشر الأداء: التخطيط الاستراتيجي**

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

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
3 (أ-1) تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين	3 (ب-1) تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين	3 (ج-1) تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي قضايا المساواة بين الجنسين
أو	و	و
3 (أ-2) تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة على الأقل نتيجة/إنجازاً واحداً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3 (ب-2) تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة على الأقل نتيجة/إنجازاً واحداً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3 (ج-2) تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة أكثر من نتيجة/إنجاز وأكثراً من مؤشر واحد بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

4- مؤشر الأداء: الرصد وإعداد التقارير

يركز هذا المؤشر على رصد الإنجازات ورفع التقارير. إذ ينبغي أن تقيس التقارير النتائج الرئيسية المتحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمؤشرات المراجعة للمساواة بين الجنسين والمتوفرة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
4 (أ-1) تُعد المؤسسة تقارير عن النتائج المحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي نصت عليها وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي	4 (ب-1) تُعد المؤسسة تقارير عن النتائج المحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي نصت عليها وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي	4 (ج-1) تُعد المؤسسة تقارير عن النتائج المحققة في التزامها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي نصت عليها وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي
أو	و	و
4 (أ-2) تتوفر لدى المؤسسة بيانات مفصلة حسب الجنس وإن لم تتوفر، يُوضَّح السبب الرئيسي لذلك	4 (ب-2) تتوفر لدى المؤسسة بيانات مفصلة حسب الجنس وإن لم تتوفر، يُوضَّح السبب الرئيسي لذلك	4 (ج-2) تتوفر لدى المؤسسة بيانات مفصلة حسب الجنس وإن لم تتوفر، يُوضَّح السبب الرئيسي لذلك
		و
		4 (ج-3) تدمج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في نهجها الإداري المبني على تحقيق النتائج

جيم- الإشراف

5- مؤشر الأداء: التقييم

يتعلق هذا المؤشر بتقييم المشاريع التي تنفذها المؤسسة ومدى مراعاة هذه المشاريع للمساواة بين الجنسين.		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
5 (أ) تستوفي المؤسسة بعض القواعد والمعايير التي وضعتها للنهوض بالمرأة	5 (ب) تستوفي المؤسسة كل القواعد والمعايير التي وضعتها للنهوض بالمرأة	5 (ج-1) تستوفي المؤسسة كل القواعد والمعايير التي وضعتها للنهوض بالمرأة
و		
		5 (ج-2) تتبع المؤسسة إرشادات مجموعة الأمم المتحدة في تقييم قدرتها على إدماج منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في مشاريعها

6- مؤشر الأداء: التدقيق المؤسسي من منظور المساواة بين الجنسين

يركز هذا المؤشر على التدقيق المؤسسي في عمل المؤسسة من منظور المساواة بين الجنسين لتحديد المخاطر المتعلقة باستراتيجياتها وخططها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتهدف نتائج التدقيق إلى إعادة النظر في استراتيجية المؤسسة الداخلية وتوضيح مواطن الضعف وتبيان الإجراءات المتبعة لتحديثها بما يضمن توفير قوانين ونظم داخلية وتطوير مخرجات المؤسسة الفنية بما يحقق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
6 (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	6 (ب) يقوم فريق عمل داخلي في المؤسسة بالتدقيق في المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من ضمن دورة التخطيط السنوية لتقدير المخاطر	6 (ج-1) أدت المشاورات التي عُقدت مع هيئة التدقيق الوطني إلى إدماج المساواة بين الجنسين على المستوى الوطني في التدقيق
و		
		6 (ج-2) تُجري المؤسسة كل خمس سنوات على الأقل تدقيقاً تشاركياً، وفق معايير مؤسسة العمل الدولية، في المساواة بين الجنسين

7- مؤشر الأداء: مراجعة البرامج

يتعلق هذا المؤشر بمدى إدماج منظور المساواة بين الجنسين في تصميم البرامج والمشاريع، وليس بتقييم جودة البرامج.		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
7 (أ) تتضمن المشاريع والبرامج تحليلاً جزئياً للمساواة بين الجنسين	7 (ب) تتضمن المشاريع والبرامج تحليلاً كاملاً للمساواة بين الجنسين	7 (ج-1) تتضمن المشاريع والبرامج تحليلاً كاملاً للمساواة بين الجنسين
و		
		7 (ج-2) تشيد المؤسسة بالبرامج التي تتفوق في تصميمها وتنفيذها في العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

دال- الموارد البشرية والمالية

8- مؤشر الأداء: تتبع الموارد المالية

يتعلق هذا المؤشر بتوفر آلية تتبع مالي لتحديد الأموال التي تستخدمها المؤسسة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
8 (أ) تعمل المؤسسة على تطوير آلية تتبع للموارد المالية لرصد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	8 (ب) تتوفر لدى المؤسسة آلية تتبع للموارد المالية، تُستخدم لرصد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	8 (ج-1) تتوفر لدى المؤسسة آلية تتبع للموارد المالية، تُستخدم لرصد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
		و
		8 (ج-2) تُدرج المؤسسة نتائج تتبع الموارد المالية في التخطيط الاستراتيجي المركزي وتخصص الموازنة بناءً على التوصيات الصادرة عن نتائج التتبع

9- مؤشر الأداء: تخصيص الموارد المالية

يركز هذا المؤشر على ضرورة وضع معيار مرجعي مالي مؤقت، لتنفيذ التزامات المؤسسة الداخلية والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
9 (أ) تعمل المؤسسة على وضع معيار مرجعي مالي يخصص للتحقق من التزامها بدورها في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	9 (ب) تُوفر المؤسسة الموارد المالية اللازمة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمعيار المرجعي المالي	9 (ج) توفر المؤسسة الموارد المالية وتتجاوزها، لتحقيق المساواة بين الجنسين وفقاً للمعيار المرجعي المالي

10- مؤشر الأداء: هيكلية العمل للمساواة بين الجنسين

يركز هذا المؤشر على ضرورة تعيين نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين في كافة جوانب عمل المؤسسة، وعلى التكافؤ بين الجنسين في مجال التوظيف، وتوفير الموارد المالية والبشرية الكافية لوحدة شؤون المساواة بين الجنسين.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
10 (أ) توجد نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى الوزارات: أ- تعيين من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها اتخاذ القرار	10 (ب-1) توجد نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى الوزارات: أ- تعيين من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار	10 (ج-1) توجد نقاط ارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها على مستوى الوزارات: أ- تعيين من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار
و	و	و
ب-لنقاط الارتكاز المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين شروط عمل مرجعية موثقة	ب-لنقاط الارتكاز المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين شروط عمل مرجعية موثقة	ب-لنقاط الارتكاز المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين شروط عمل مرجعية موثقة

10- مؤشر الأداء: هيكلية العمل للمساواة بين الجنسين (تابع)		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
		و ج- تخصص المؤسسة موارد مالية كافية لدعم مهام نقاط الارتكاز المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين
	و	و
	10 (ب-2) توفر المؤسسة الموارد الكافية لإدارة/وحدة قضايا المساواة بين الجنسين	10 (ج-2) توفر المؤسسة الموارد الكافية لإدارة/وحدة قضايا المساواة بين الجنسين

11- مؤشر الأداء: الثقافة المؤسسية

يركز هذا المؤشر على وجود ثقافة مؤسسية إيجابية داعمة لجميع الموظفين والموظفات في طريقة إدارة المؤسسة لأعمالها وتعاملها مع موظفيها وموظفاتها وشركائها؛ وعلى مدى مشاركة الموظفين والموظفات (بغض النظر عن الرتبة أو الدرجة أو الرأي) في عملية صنع القرار؛ ومدى توفر المعلومات.		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
11 (أ) تدعم ثقافة المؤسسة، إلى حد ما، المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	11 (ب) تدعم ثقافة المؤسسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً	11 (ج-1) تدعم ثقافة المؤسسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً و 11 (ج-2) يوفر كبار المديرين والمديرات النموذج القدوة ويناصرون التمثيل المتساوي للمرأة في جميع مجالات المشاركة

هـ- القدرات

12- مؤشر الأداء: تقييم القدرات

يركز هذا المؤشر على ضرورة تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما يركز على وجود خطة لتنمية القدرات باستمرار.		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
12 (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	12 (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	12 (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	و
	12 (ب-2) تتوفر لدى المؤسسة خطة لتنمية قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين، يجري تحديثها كل خمس سنوات على الأقل	12 (ج-2) تتوفر لدى المؤسسة خطة لتنمية قدرات الموظفين والموظفات ونقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين، يجري تحديثها كل ثلاث سنوات على الأقل

13- مؤشر الأداء: تطوير القدرات

يركز هذا المؤشر على تنفيذ تدريب إلزامي لجميع الموظفين، وتدريب كبار المديرين تدريباً خاصاً في مجال المساواة بين الجنسين.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
13 (أ) يجري الإعداد لبرنامج تدريب إلزامي للموظفين والموظفات على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية ولنقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين	13 (ب) تنفذ المؤسسة باستمرار برنامج التدريب الإلزامي للموظفين والموظفات على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية ولنقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين	13 (ج-1) تنفذ المؤسسة باستمرار برنامج التدريب الإلزامي للموظفين والموظفات على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية ولنقاط الارتكاز المعنية بالمساواة بين الجنسين و 13 (ج-2) تتضمن برامج تدريب المدراء والمديرات في الإدارة العليا حال استلام المهام برنامجاً متخصصاً في مجال المساواة بين الجنسين

واو- الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات**14- مؤشر الأداء: توليد المعرفة ونشرها**

يركز هذا المؤشر على إنتاج وتحليل معلومات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك على توثيق المعرفة وتبادلها وتعميمها بطريقة منهجية.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
14 (أ) تنتج المؤسسة مواد في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعمل على تعميم ما تتضمنه من معرفة ومعلومات	14 (ب-1) تتبع المؤسسة نهجاً واضحاً لتوثيق وتعميم المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	14 (ج-1) تتبع المؤسسة نهجاً واضحاً لتوثيق وتعميم المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
	و	و
	14 (ب-2) تدرج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن خططها الإعلامية على المستويين الداخلي والخارجي	14 (ج-2) تدرج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن خططها الإعلامية على المستويين الداخلي والخارجي
	و	و
		14 (ج-3) تنشط المؤسسة في تبادل الخبرات مع منظمات وخبراء في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

15- مؤشر الأداء: الاتساق

يركز هذا المؤشر على المشاركة في اللقاءات بين المؤسسات لتبادل المعرفة، وكذلك على مدى المشاركة في عملية استعراض الأقران لتعزيز المساواة وتبادل الخبرات.

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
15 (أ) تشارك المؤسسة على غير انتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الهيئات والمؤسسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	15 (ب) تشارك المؤسسة بانتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الهيئات والمؤسسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	15 (ج-1) تشارك المؤسسة بانتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الهيئات والمؤسسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
		و
		15 (ج-2) تخضع جهود المؤسسة لاستعراض الأقران في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

خامساً- تجربة الإطار العربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية

22- في المرحلة الثانية من مشروع إدماج منظور المساواة بين الجنسين ضمن المؤسسات العامة، تعاونت الإسكوا مع المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من أجل تقديم دعم مالي وفني لاختبار الإطار العربي في إحدى الدول الأعضاء. وعلى إثر ورشة العمل الإقليمية المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر 2016، كانت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة أول من تقدم رسمياً إلى الإسكوا بطلب الدعم لتجربة الإطار العربي.

23- وفي شهر أيار/مايو 2017، بدأت الإسكوا العمل مع اللجنة الوطنية على تنفيذ المشروع بتحليل الوضع الحالي للجنة الوطنية، فأجري أول تدقيق تشاركي مراعي للمساواة بين الجنسين على مستوى اللجنة. وتهدف عملية التدقيق التشاركي إلى دعم الالتزام بالمساواة بين الجنسين من خلال مراقبة التقدم المحرز في تعميم منظور المساواة بين الجنسين، وتحديد خط الأساس، والثغرات والتحديات، والتوصية بكيفية معالجتها وتوثيق الممارسات السليمة. والجدير بالذكر أن عملية التدقيق في اللجنة الوطنية الأردنية اتبعت منهجية تشاركية بناءً على المعطيات الموضوعية وملاحظات الموظفين. ومن المتوقع أن يشكل التدقيق التشاركي مدخلاً لمناقشة مشاغل واهتمامات أخرى، حيث تلقي نتائج التدقيق الضوء على مسائل تتجاوز المساواة بين الجنسين مثل الساعات الطويلة في المكتب، وضغوط المهل الزمنية، والافتقار إلى البنى الاستباقية للمشاركة والتعلم والتكيف.

24- وشملت عملية التدقيق إجراء بحث توثيقي شامل لعمل اللجنة الوطنية الأردنية في المجالات التالية: إجراءات تعيين وتقييم الموظفين؛ شروط وظروف العمل؛ وإجراءات وآليات العمل الداخلية (المالية والمشتريات وإدارة الصلاحيات)؛ وآليات توزيع الموارد المالية والبشرية؛ وآليات بناء القدرات والتطوير المؤسسي؛ وعملية إدارة المعرفة الداخلية والخارجية؛ وآليات التخطيط ووضع البرامج والمتابعة والتقييم؛ وتقييم احتياجات الفريق التدريبية حول إدماج منظور المساواة بين الجنسين. لأغراض هذا البحث، جرى تحليل العديد من وثائق اللجنة كالتقارير السنوية، والنظام الداخلي، والأنظمة الخاصة بالموارد البشرية، والموازنة المالية، والوصف الوظيفية، وأخبار اللجنة في الصحف.

25- وقامت المستشارة المكلفة من الإسكوا بزيارة ميدانية إلى مقر اللجنة في أيار/مايو 2017 لمدة ثلاثة أيام، التقت خلالها الفريق المكلف بالتدقيق. كما نظمت ورشة عمل تدريبية تشاركية لموظفي اللجنة بهدف تقييم المعرفة والوعي بقضايا المساواة بين الجنسين وبناء قدرات الموظفين المتعلقة بتعميم منظور المساواة بين الجنسين في عمل اللجنة. ووضعت المستشارة بالتعاون مع فريق عمل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة المكلف بالتدقيق خطة لإجراء مقابلات فردية مع موظفي اللجنة بهدف جمع معلومات إضافية تكمل نتائج البحث التوثيقي. وفي آب/أغسطس 2017، عُقدت جلسة للموظفين بهدف عرض أبرز نتائج التدقيق والتوصيات. وشمل التقرير النهائي المنبثق من التدقيق النتائج الرئيسية للتقييم، وتناول الممارسات الجيدة، واقترح توصيات لتحسين الأداء وكيفية إجراء تحسينات ملموسة لمتابعة العمل. وفي هذا التقرير قاعدة للعمل في المستقبل.

26- وستعمل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة على وضع خطة لتبني المؤشرات خلال الأعوام 2020-2017، تتضمن الإطار الزمني والموارد المطلوبة سنوياً لسد الفجوات التي بينتها عملية التدقيق وبناء قدرات اللجنة لتلبية متطلبات نتائج التقييم. وستقدم الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - المكتب الإقليمي للدول العربية الدعم الفني والمالي للجنة، كي تتمكن من تنفيذ الخطة وتبني الإطار العربي لقياس جهود المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة.

سادساً- الخطوات المستقبلية

27- وسعيًا إلى ربط خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظمات الأمم المتحدة بخطة التنمية المستدامة لعام 2030، بادرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى تعديل خطة العمل. وفي آب/أغسطس 2017 أصدرت نسخة ثانية منها أدخلت فيها بعض التعديلات على ما تتضمنه من مؤشرات للأداء، وزيادة مؤشرين إثنين عليها. وتهدف التعديلات إلى التشديد على أهمية النتائج المحققة. وقد قسمت المؤشرات السبعة عشر ضمن ركيزتين وهما:

- (أ) نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛
(ب) تدعيم المؤسسات لمساندة تحقيق النتائج.

28- ويتعلق المؤشران المضافان بالقيادة والتمثيل المتساوي للمرأة. ومن المتوقع تبني النسخة الثانية من الخطة ضمن نطاق منظمات الأمم المتحدة في عام 2018.

مؤشر الأداء: القيادة

يتعلق هذا المؤشر بالدور المهم الذي يلعبه كبار المديرين والمديرات ومدى التزامهم بدعم تنفيذ الإطار المعد لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
(أ) يؤيد ويدعم كبار المديرين والمديرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد المؤسسة وخارج نطاقها	(ب) يؤيد ويدعم كبار المديرين والمديرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد المؤسسة وخارج نطاقها	(ج-1) يؤيد ويدعم كبار المديرين والمديرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد المؤسسة وخارج نطاقها

مؤشر الأداء: القيادة (تابع)		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
		و يشجع كبار المديرين والمديرات، وعلى نحو استباقي، تحسين الأداء المتعلق بالمؤشرات التي لا تلي أو لا تتجاوز المتطلبات
مؤشر الأداء: تمثيل متساو للمرأة		
يتعلق هذا المؤشر بالتمثيل المتساوي للمرأة على جميع مستويات الإدارة		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
(أ) توفر المؤسسة خطة تضمن تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة في جميع كواادر الإدارة في السنوات الخمس المقبلة	(ب) حققت الإدارة التمثيل المتساوي للمرأة على صعيد كواادرها	(ج) حققت الإدارة التمثيل المتساوي للمرأة على صعيد كواادرها وكبار مديريها وذلك في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية

29- وستعمل الإسكوا على بناء قدرات الدول الأعضاء، حسب طلبها، وتقديم الدعم الفني لها في تطبيق بعض مؤشرات أداء الخطة. ومن الأنشطة المزمع تنفيذها على هذا الصعيد، ثلاث ورشات عمل لتعميم الإطار المقترح في المؤسسات العامة. ومن المقرر إنشاء منصة إلكترونية لتوثيق وتبادل تجارب الدول الأعضاء في تطبيق الإطار، ومتابعة التطور الإيجابي في تطبيق المؤشرات.
