

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/C.7/2019/6
5 August 2019
ORIGINAL: ARABIC

المجلس
الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)



لجنة المرأة
الدورة التاسعة
عمّان، 26-27 تشرين الثاني/نوفمبر 2019

البند 8 من جدول الأعمال المؤقت

خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية

موجز

دأبت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في الأعوام الثلاثة المنصرمة على العمل على تعزيز قدرات الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة لإدماج مفهوم المساواة بين الجنسين في عملياتها وإجراءاتها ولتضمينه في أنظمتها ولوائحها الداخلية، انطلاقاً من العلاقة الوثيقة بين تحسين الأداء الإداري وجودة المخرجات التي من شأنها أن تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في البلدان العربية. وطورت الإسكوا، بالتعاون مع هذه الآليات، خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية، بهدف تعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية.

وتستعرض هذه الوثيقة جهود الإسكوا في إعداد هذه الخطة وتبرز النتائج المحققة من خلال إعداد المنتجات المعرفية وتنفيذ أنشطة بناء القدرات وتقديم الدعم الفني في إطار تنفيذ الخطة من قبل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.

-2-

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
3	5-1	 مقدمة
		<u>الفصل</u>
		أولاً- خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية: أول إطار عربي لقياس التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة
4	8-6	
		ثانياً- تنفيذ خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية
5	12-9	
		ثالثاً- ميزات خطة العمل في تعزيز الفهم وقابلية التنفيذ
6	17-13	
		رابعاً- تهيئة البيئة الملائمة لإطلاق الخطة وتنفيذها في المؤسسات الوطنية
7	29-18	
7	19	 ألف- المنتجات المعرفية
7	29-20	 باء- تعزيز القدرات
		خامساً- الخلاصة والخطوات المستقبلية
9	32-30	
		المرفق- مؤشرات الأداء في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية
10		

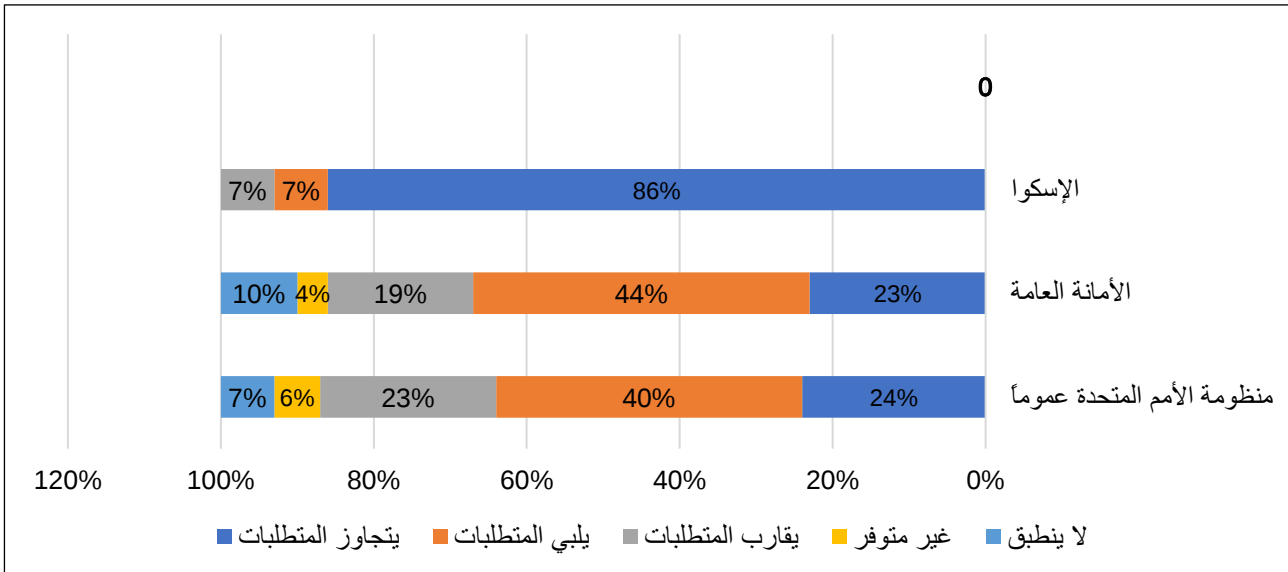
مقدمة

1- دأبت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في الأعوام الثلاثة المنصرمة على العمل على تعزيز قدرات الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة لإدماج مفهوم المساواة بين الجنسين في عملياتها وإجراءاتها ولتضمينه في أنظمتها ولوائحها الداخلية. وترتكز جهود الإسكوا على العلاقة المؤكدة بين تحسين الأداء الإداري وجودة المخرجات، التي من شأنها أن تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في الدول العربية. وتتتبع مخرجات عمل الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة لتشمل تعزيز إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين والمساهمة في تطوير وإصلاح الأطر القانونية، ووضع السياسات والاستراتيجيات الوطنية، وتحسين الوصول إلى المعلومات و/أو إلى الخدمات، ومؤازرة المؤسسات والجمعيات التي تعمل على الدفع بحقوق وقضايا المرأة.

2- وقد شكلت العلاقة بين تحسين الأداء الإداري وجودة المخرجات أساساً للجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لتعميم مفهوم المساواة بين الجنسين والإسراع بتحويله إلى سياسة إدارية للمنظمة نفسها، التزمت الإسكوا بها وتوقفت في تطبيقها. ففي عام 2012، وضعت الأمم المتحدة "خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة (UN-SWAP)" لتنفيذ سياسة صدرت في عام 2006 عن مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتطبق الخطة جميع كيانات الأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها والمنظمات التابعة لها. وقد صُممت بشكل يسهل رصد التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال 15 مؤشراً (المرفق). وتنقسم هذه المؤشرات إلى ستة مجالات وظيفية هي: المساواة، والإدارة القائمة على النتائج، والإشراف، والموارد البشرية والمالية، وبناء القدرات، والاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات.

3- وقد التزمت الإسكوا بتنفيذ خطة العمل منذ أواخر عام 2012 وقد تفوقت في تحقيق متطلبات هذه الخطة مقارنة مع جميع هيئات ومنظمات الأمم المتحدة (الشكل).

أداء الإسكوا مقارنة مع الأمانة العامة للأمم المتحدة وسائر المنظومة في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2017



-4-

4- وانطلاقاً من النجاح الذي حققته الإسكوا في تطبيق "خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة"، وبناءً على طلب الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة في الدول العربية، عملت الإسكوا على نقل تجربتها إلى المؤسسات الوطنية مع السعي إلى ملاءمتها مع احتياجات الدول العربية وظروفها. فقد أصدرت لجنة المرأة في دورتها السابعة في عام 2016 توصية نصت على العمل مع الآليات الوطنية لتنفيذ مشروع لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة، وتصميم إطار عربي لقياس التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة، والعمل على تعميم منظور المساواة بين الجنسين في المؤسسات الحكومية. ونقل تجربة الإسكوا إلى الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة هو خطوة أولى لبناء قدراتها، على أن تعمل بدورها على نقل التجربة وتعميمها في جميع المؤسسات الوطنية.

5- ومنذ عام 2016، اضطلعت الإسكوا بمجموعة من المشاريع والأنشطة أدت إلى تكييف "خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة" وتطوير "خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية"، التي تتلاءم مع احتياجات المؤسسات في الدول العربية. وعملت الإسكوا على تطوير منتجات معرفية ودعم قدرات المؤسسات الوطنية في النهوض بقضايا المرأة وذلك لتهيئة البيئة الملائمة لإطلاق الخطة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية وتنفيذها. وتتابع الإسكوا الجهود في هذا الاتجاه بالشراكة مع المؤسسات الوطنية.

أولاً- خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية: أول إطار عربي لقياس التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة

6- عملت الإسكوا على إنشاء وتطوير أول إطار عربي موحد لقياس الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة في المنطقة العربية. وعقدت، بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ورشة عمل إقليمية في بيروت، في الفترة 14-16 تشرين الثاني/نوفمبر 2016، هدفت إلى مراجعة خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق الأمم المتحدة، وتكييفها لتتلاءم مع احتياجات المؤسسات الوطنية في الدول العربية والشروع ببناء القدرات لتنفيذها. وخلصت الورشة إلى إعداد "خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية" في الدول العربية. وتشمل هذه الخطة 15 مؤشر أداء (المرفق). واتفق المشاركون على تنفيذ تجريبي للخطة في إحدى الآليات الوطنية في المنطقة.

7- وترتكز هذه الخطة على ثلاثة مبادئ أساسية تحدّد ماهيتها ومكوناتها وإجراءاتها:

(أ) تُعتبر هذه الخطة أداة شاملة تتضمن المجالات الستة الأساسية المتعلقة بالأداء الإداري، التي من شأنها أن تؤثر على مخرجات المؤسسات وتسهم، نتيجة لعملها، في تعزيز المساواة بين الجنسين. وترسم هذه المجالات خارطة طريق لتحقيق المساواة بين الجنسين؛

(ب) تنطلق الخطة إلى مجموعة العمليات والإجراءات والأنظمة واللوائح الداخلية، التي تندرج في إطار المجالات الستة، حيث يجدر إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين بشكل جليّ وصريح لضمان أن تشمل

النتائج الرجال والنساء على حدٍ سواء. ولا يمكن الاكتفاء بأن تتضمن هذه العمليات والإجراءات والأنظمة واللوائح إشارة إلى "جميع المستفيدين" أو "الجميع" أو "الفئات الضعيفة" أو ما إلى هنالك من فئات أو تسميات يُعتبر أنها تشمل النساء والفتيات. فالإشارة الصريحة والواضحة إلى "النساء والفتيات" في وثائق التخطيط مثلاً تحثّ وضع أهداف راسخة تدرج ضمنها أنشطة محدّدة تستهدف النساء والفتيات، أو تحثّ مراعاة احتياجات النساء حيث ما اختلفت مع احتياجات الرجال، بما يعزّز المساواة على مسار التقدم في تحقيق هذه الأهداف. ومن الممكن أن يفضي التخاذل في إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين بشكل جليّ وصريح إلى نتائج لا تخدم النساء والرجال على حدٍ سواء؛

(ج) تركز الخطة على مبدأ التكامل والتفاعل بين المجالات الستة ومكوناتها في سبيل الوصول إلى الهدف المنشود، حيث تبني هذه المكونات بعضها على بعض وتسمح بتعظيم النتائج. فالعمل مثلاً على إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين بشكل جليّ وصريح في وثائق التخطيط لا يأتي بثماره إلا إذا أخذ إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين بعين الاعتبار في وضع التقارير وعملية التقييم. ويجب أن تتمتع المؤسسات بالقدرات اللازمة للقيام بعمليات الإدماج. من هنا أهمية تقييم وبناء القدرات حسب الاحتياجات المحدّدة للمؤسسات. ومن المهم إنتاج المعرفة وضمان استخدامها واستثمارها. وتشكل المجالات التي تشملها الخطة سلسلة متكاملة، من الضروري العمل على جميع مكوناتها وأجزائها لتحقيق الهدف المنشود.

8- ومن المهم التأكيد على أنه يصعب تقديم قضايا المساواة بين الجنسين في مؤسسة يكون أداؤها الإداري ضعيفاً. فإنّ طرح هذه القضايا يستلزم العمل على تحسين الأداء الإداري بمعنى أن يكون أداء المهام متوفراً وبالجودة المطلوبة. فيصعب مثلاً تقييم الجهود المرتبطة بقضايا المساواة في مؤسسة تكون فيها المهام المتعلقة بالتقييم أساساً ضعيفة. وينطبق هذا المفهوم على جميع المهام الإدارية الأخرى.

ثانياً- تنفيذ خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية

9- تتيح الخطة تحليل مدى إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين في عمل المؤسسات التي تقوم بتنفيذها في المنطقة العربية. وترصد التقدم المحرز في مؤشرات الأداء حيث تخصص لكل مؤشر مجموعة من الإجراءات والعمليات والقوانين والقواعد المحدّدة وتصف بوضوح كيفية إنجاز التحليل والتقييم. ويطلب من المؤسسة رصد التقدم في تحقيق مؤشرات الأداء سنوياً من خلال تقييم ذاتي وإعداد تقارير حول ما تحقق. ويُتوقع أن تساعد عملية التقييم في التوعية وتحليل وقائع الأداء وتوقعاته للمستقبل، بحيث يكون نظام التقييم أداة لدعم القيادة والتوجيه وتعزيز التقدم. ويتضمن نظام التقييم المستويات الخمسة التالية:

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

10- ويُتوقع أن يؤدي التحليل إلى تحديد مواطن القوة التي لا بدّ من العمل على ترسيخها ومأسستها، ومواطن الضعف التي لا بدّ من العمل على معالجتها ووضع آليات واستراتيجيات لتخطيها.

11- ومن الجدير بالذكر أنه، وبالإستناد إلى التقدم المحرز في هذه المؤشرات، تقوم المؤسسة بوضع خطط عمل إصلاحية لضمان المزيد من التقدم. وتشمل هذه الخطط إجراءات وأنشطة متعددة، منها وضع سياسات مراعية للجنسين، وتخصيص الموارد الكافية للعمل على إدماج المساواة بين الجنسين وبناء قدرات العاملين والعاملات ومراعاة التمثيل المتساوي للنساء، وتطوير ثقافة المنظمات باتجاه ثقافة مراعية للمساواة سواء على المستوى الرسمي من حيث القوانين والسياسات أم على المستوى غير الرسمي من حيث التعامل اليومي والتعاطي مع قضايا المساواة بين الجنسين.

12- ويجدر بالذكر أيضاً أن الخطة لا تضع أية شروط مسبقة أو متطلبات محدّدة تتعلق بالمستويات وعددها كما لا تحدّد أي إطار زمني لبلوغ الأهداف.

ثالثاً- ميزات خطة العمل في تعزيز الفهم وقابلية التنفيذ

13- تساهم الخطة في إرساء فهم موحدّ للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسة بكل إداراتها وشُعَبها من خلال مؤشرات الأداء، وفي تعزيز الجهود لتحقيق الأهداف المرجوة. ذلك أنها تسمح بتضافر جهود الإدارات والشُعَب المختلفة في اتجاهات محدّدة سلفاً ومعروفة ومقبولة من الجميع. كذلك يسهم تنفيذ الخطة بتأطير الجهود وتعميم مشاركة المعلومات بشكل منهجي وشفاف بين جميع الإدارات والشُعَب.

14- وتضع الخطة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى الداخلي للمؤسسة وعلى مستوى مخرجاتها ونتائج عملها مسؤولية مشتركة على عاتق جميع الإدارات والشُعَب كل بحسب مهامه، ما يسهم في تعزيز الجهود وتكثيفها والأهم أنه يحسّن ويزيد المشاركة في التنفيذ وييسّر المساءلة.

15- ويعتمد تنفيذ الخطة على مبدأ التدرج حيث يستند إلى قياس التقدم المحرز في المؤشرات المحدّدة سنوياً. فتتراكم النتائج التي تبني بعضها على بعض على مر السنوات وتترايد الخبرات والقدرات التي من الممكن أن تستند أكثر فأكثر على إجراءات وعمليات وقوانين وقواعد تُعدّل تباعاً كي تتماشى مع الاحتياجات وتُفضي إلى تحقيق هدف المساواة المنشود.

16- وتتمتع عملية التنفيذ بمرونة كبيرة إذ يمكن اتباع مبدأ التدرج انطلاقاً من أولويات المؤسسة، و/أو من مقاربة أو منهجية التغيير التي تتناسب وعملها والتي تعتمد على بلوغ أهدافها، و/أو من القدرات البشرية والمادية المتاحة. فالمؤسسة التي تقوم بتنفيذ الخطة ليست ملزمة بأية شروط أو قيود مسبقة.

17- وتقوم الخطة على المساءلة استناداً إلى تحديد واضح للمسؤوليات ولا تنفذ على أنها اختبار للإدارة أو للموظفين والموظفات في سبيل المحاسبة. ففي الأمم المتحدة، تقدّم جميع الكيانات تقاريرها ويمكن لأي كيان أن يطلع على تقرير كيان آخر. والهدف هو تحديد الفجوات وتقديم الخطط العلاجية والاقتراحات لحلها في سبيل تحقيق الهدف الأسمى.

رابعاً- تهيئة البيئة الملائمة لإطلاق الخطة وتنفيذها في المؤسسات الوطنية

18- تعمل الإسكوا على تهيئة البيئة الملائمة لتنفيذ الخطة في المؤسسات الوطنية إذ تسعى إلى توفير المنتجات المعرفية اللازمة وإلى تعزيز قدرات الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة كخطوة أولى في سبيل تعميمها على جميع المؤسسات الوطنية. واعتمدت هذه المقاربة انطلاقاً من ضرورة أن تكون الآلية الوطنية التي ستتابع عمل المؤسسات الوطنية الأخرى ومدى التزامها في إدماج المساواة بين الجنسين في عملها، مثلاً يحتذى به في الإدماج، ومن دور تنفيذ الخطة داخلياً في تعزيز القدرات والخبرات لتنفيذها في المؤسسات الأخرى.

ألف- المنتجات المعرفية

19- عملت الإسكوا، إضافة إلى إعداد خطة العمل، على إصدار:

(أ) الملاحظات التقنية اللازمة لتنفيذ الخطة (E/ESCWA/ECW/2017/Technical Paper.8): تُقدم هذه الملاحظات توجيهات بشأن استخدام مؤشرات الأداء وإعداد التقارير السنوية استناداً إلى ما يستدعيه تنفيذ الخطة، وذلك من أجل دعم جهود الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة في سياق مراجعة البنية المؤسسية ومأسسة قضايا المساواة بين الجنسين في مجالات الإدارة والبرامج المختلفة. وتتضمن الملاحظات إرشادات لكل المستويات وعلى صعيد جميع مؤشرات الأداء في الخطة. وعليه فإن الملاحظات التقنية تدعم قيادة ورصد التقدم في هذه المؤشرات؛

(ب) دليل تدريبي (يصدر قريباً) يغطي ستة مؤشرات أداء: أعدت الإسكوا دليلاً تدريبياً عن ستة من مؤشرات الأداء 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: تتبع الموارد؛ مؤشر الأداء 11: الثقافة المؤسسية؛ مؤشر الأداء 13: تطوير القدرات. ويعرض الدليل ماهية وأهمية المؤشرات التي يتناولها، ويقدم إرشادات واضحة لتحقيقها. فمثلاً يشرح الجزء المتعلق بسياسات المؤسسة لماذا يجدر بكل مؤسسة أن تُعد سياسة خاصة بتحقيق المساواة بين الجنسين ويعطي شروحات وتعليمات عن كيفية إعداد السياسة ويقدم اقتراحات بشأن مضمونها.

باء- تعزيز القدرات

1- برنامج تدريبي إقليمي لدعم إطلاق خطة العمل وتنفيذها

20- نفذت الإسكوا برنامجاً تدريبياً لبناء قدرات الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة في تنفيذ خطة العمل. فقد عقدت ورشتي عمل تدريبيتين، في بيروت، في 13 و 14 شباط/فبراير 2019، و 27 و 28 آذار/مارس 2019، وتناولت كل ورشة عمل عدداً من مؤشرات الأداء التي تتضمنها خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية.

21- وركزت الورشة الأولى على المؤشرات التالية: (أ) سياسات المؤسسة وخططها؛ (ب) إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين؛ (ج) التخطيط الاستراتيجي؛ (د) الرصد وإعداد التقارير الدورية؛ (هـ) التقييم؛ (و) التدقيق المراعي للمساواة بين الجنسين. بينما ركزت الورشة الثانية على المؤشرات التالية: (أ) تتبع الموارد؛ (ب) تخصيص الموارد؛ (ج) البنين المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين؛ (د) الثقافة المؤسسية؛ (هـ) تقييم القدرات؛ (و) تطوير القدرات؛ (ز) توليد المعرفة ونشرها؛ (ح) الاتساق.

22- وتضمنت الجلسات المختلفة بحثاً عن الإمكانيات وآليات الدعم المتوفرة لتنفيذ الخطة في الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة في البلدان العربية. كما سهّلت التحقق من جودة وصحة دليل التدريب وإدخال التعديلات اللازمة عليه وإعداد نسخته النهائية.

23- وقد شارك في هذا البرنامج 38 ممثلاً وممثلة من المؤسسات الوطنية المعنية بشؤون المرأة من 11 دولة عربية هي: الأردن، وتونس، والجمهورية العربية السورية، والسودان، والعراق، ودولة فلسطين، وقطر، ولبنان، ومصر، والمغرب، وموريتانيا.

2- تنفيذ تجريبي في اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

24- يستلزم تنفيذ خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية التزام قيادة المؤسسة، ويتطلب تطبيقها عدداً من الخطوات:

- (أ) مناقشة الخطة مع المؤسسة التي تبدي رغبة بتنفيذها؛
- (ب) إجراء تدقيق مؤسسي من منظور المساواة لتحديد الثغرات؛
- (ج) البناء على نتائج التدقيق لتحديد الإجراءات اللازمة والمجدية؛
- (د) إعداد التقرير الأول الذي يُعتبر أساساً لرصد التقدم في التقارير السنوية اللاحقة؛
- (هـ) إعداد التقارير السنوية؛
- (و) إعداد الخطط الإصلاحية والعمل على تحقيقها.

25- وبالتشاور مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة – المكتب الإقليمي في الدول العربية وبتنسيق منه، صممت الإسكوا مشروعاً لتنفيذ تجريبي لخطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية. وأبدت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة استعداداً لتنفيذ الخطة، انطلاقاً من إرادة سياسية لتطوير عمل اللجنة عبر تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين فيها أولاً، ومن ثم تعزيز دورها في إدماج هذا المفهوم في سائر مؤسسات الدولة.

26- وينطلق التنفيذ التجريبي للخطة من مبدأ أن اللجنة الوطنية التي ستتابع عمل الجهات المؤسسية الأخرى ومدى التزامها بإدماج مفهوم المساواة بين الجنسين في عملها، عليها أن تكون مثلاً يُحتذى به لهذا الإدماج. ووجود ثغرات لا يعني غياب الإرادة السياسية، أو ضعف الاهتمام بالموضوع، بل قد يعود لأسباب منها مستويات الوعي والخبرة والمسؤولية لدى كافة العاملين والعاملات في اللجنة، وبالتكامل بين العمل الإداري والتنظيمي، والعمل البرنامجي، والإدارة المالية، والثقافة العامة والفردية في اللجنة. وكذلك ينطلق التنفيذ من مبدأ أن غياب أي من هذه العناصر يعتبر طبيعياً جداً في ظل ثقافة مجتمعية تركز التمييز حسب الجنس على المستويات

الرسمية وغير الرسمية. ويجدر بالذكر أن هذه المنطلقات تنطبق على جميع الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة في المنطقة العربية.

27- وإذ يُعتبر التدقيق من منظور المساواة خطوة أولى ضرورية تسبق تنفيذ خطة العمل، تحت الإسكوا جميع الجهات المعنية بالنهوض بالمرأة في الدول العربية على استخدام هذه الأداة كخطوة أولى ملموسة وواضحة باتجاه تنفيذ الخطة. وعليه، فقد بادرت اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإجراء تدقيق من منظور المساواة وبنّت على نتائجه خطوات إصلاحية تضمنت بشكل أساسي برنامج بناء قدرات للعاملين والعاملات في اللجنة إضافة إلى عملية مراجعة وتطوير وثائق اللجنة بما يضمن تناسقها مع هدفها بتحقيق المساواة بين الجنسين.

28- وكذلك قامت الإسكوا بتقديم الدعم الفني للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة لإعداد أول تقرير عن "خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية" كخطوة إضافية في إطار التنفيذ التجريبي للخطة. وعمدت إلى تقييم جميع مؤشرات الخطة وتقديم الشروحات المطلوبة والضرورية لإرساء فهم مشترك والتقدم في تحقيق المؤشرات. ولم تقتصر عملية التقييم على الأشهر الاثني عشر الآتية، كما تتطلب عملية إعداد التقرير، بل شملت سنوات عدة إذ يُعتبر هذا التقرير الأول مرجعاً لقياس التقدم في المستقبل. وأفضى التقييم إلى تحديد نقاط قوة يمكن للجنة أن تبني عليها ونقاط ضعف تتطلب تدخلات لمعالجتها، وخلص إلى عدد من المقترحات لتحقيق المزيد من التقدم. وأسهم إعداد أول تقرير في استقاء الدروس من تنفيذ الخطة وفي بناء القدرات المؤسسية على إعداد التقارير.

29- وأبدت الآلية الوطنية المعنية بشؤون المرأة في قطر اهتمامها بتطبيق الخطة ومن المقرر أن ينطلق تطبيقها في مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي (أمان) – المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي في أواخر عام 2019.

خامساً- الخلاصة والخطوات المستقبلية

30- أسهمت الجهود التي تبذلها الإسكوا في التأكيد على أهمية تنفيذ "خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية" في الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة إذ أنها تساعد على تحديد كثير من الفجوات التي يسهم تقليصها في تعزيز المساواة بين الجنسين في الدول العربية.

31- وستستمر الإسكوا بتقديم الدعم الفني اللازم لإطلاق خطة العمل في الآليات الوطنية المعنية بشؤون المرأة في الدول العربية، وستواصل العمل على بناء وتدعيم القدرات اللازمة في هذا الإطار.

32- كما ستواصل الإسكوا تقديم الدعم الفني إلى اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة للعمل على سد الفجوات التي كشف عنها التدقيق من منظور المساواة. وستعمل الإسكوا مع دول أخرى لتنفيذ الخطة.

-10-

المرفق

مؤشرات الأداء في خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين
وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية

المجال الأول: المساواة	
مؤشر الأداء	سياسات المؤسسة وخططها
مؤشر الأداء	إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين
المجال الثاني: الإدارة القائمة على النتائج	
مؤشر الأداء	التخطيط الاستراتيجي
مؤشر الأداء	الرصد وإعداد التقارير الدورية
المجال الثالث: الإشراف	
مؤشر الأداء	التقييم
مؤشر الأداء	التدقيق المراعي للمساواة بين الجنسين
مؤشر الأداء	مراجعة البرامج
المجال الرابع: الموارد البشرية والمالية	
مؤشر الأداء	تتبع الموارد
مؤشر الأداء	تخصيص الموارد
مؤشر الأداء	البنيان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين
مؤشر الأداء	الثقافة المؤسسية
المجال الخامس: القدرات	
مؤشر الأداء	تقييم القدرات
مؤشر الأداء	تطوير القدرات
المجال السادس: الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات	
مؤشر الأداء	توليد المعرفة ونشرها
مؤشر الأداء	الاتساق

مستويات الأداء في المؤشرات

1. مؤشر الأداء: سياسات المؤسسة وخططها		
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) تنفذ المؤسسة سياسات وخططاً حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل	1 (ج-1) تنفذ المؤسسة سياسات وخططاً حديثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في التمثيل و 1 (ج-2) تتوفر في المؤسسة آلية للمساءلة أو التزام مكتوب من رئاستها يضمن المساءلة
2. مؤشر الأداء: إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين		
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 ويُقِيم، على أساسه، أداء جميع الموظفين والموظفات في المستويات كافة و 2 (ج-2) تتضمن المؤسسة نظاماً للحوافز والتقدير للموظفين والموظفات الملتمزمين بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
3. مؤشر الأداء: التخطيط الاستراتيجي		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
3 (أ-1) تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي المساواة بين الجنسين أو 3 (أ-2) تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة على الأقل نتيجة واحدة/إنجازاً واحداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3 (ب-1) تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي المساواة بين الجنسين و 3 (ب-2) تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة على الأقل نتيجة واحدة/إنجازاً واحداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3 (ج-1) تشمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة ووثائق البرامج الرئيسية تحليلاً يراعي المساواة بين الجنسين و 3 (ج-2) تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي للمؤسسة أكثر من نتيجة/إنجاز وأكثر من مؤشر واحد بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

4. مؤشر الأداء: الرصد وإعداد التقارير الدورية

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

5. مؤشر الأداء: التقييم

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
5 (أ) تستوفي المؤسسة بعض القواعد والمعايير التي وضعتها لتحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة	5 (ب) تستوفي المؤسسة جميع القواعد والمعايير التي وضعتها لتحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة	5 (ج-1) تستوفي المؤسسة جميع القواعد والمعايير التي وضعتها لتحقيق المساواة بين الجنسين والنهوض 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 المراعي للمساواة بين الجنسين

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
6 (أ) بدأت المؤسسة مشاورات مع الهيئات الوطنية المسؤولة عن التدقيق للتأكد من إدماج المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن المخاطر التي تواجهها الدولة ككل	6 (ب) يقوم فريق داخلي في المؤسسة بالتدقيق في المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن دورة التخطيط السنوية لتقدير المخاطر	6 (ج-1) أدّت المشاورات مع الهيئات الوطنية المسؤولة عن التدقيق إلى إدماج المساواة بين الجنسين في التدقيق على المستوى الوطني و
		6 (ج-2) تُجري المؤسسة، كل خمس سنوات على الأقل، تدقيقاً تشاركياً، وفق معايير منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين

7. مؤشر الأداء: مراجعة 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 من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

8. مؤشر الأداء: تتبع الموارد

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 وتخصّص الموازنة بناءً على التوصيات المستندة إلى نتائج التتبع

9. مؤشر الأداء: تخصيص الموارد

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

10. مؤشر الأداء: البنيان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
10 (أ-1) تضمّ الوزارات جهات اتصال لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها: أ- تعيّن من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار	10 (ب-1) تضمّ الوزارات جهات اتصال لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها: أ- تعيّن من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار	10 (ج-1) تضمّ الوزارات جهات اتصال لقضايا المساواة بين الجنسين أو ما يعادلها: أ- تعيّن من موظفين وموظفات في مستوى الإدارة المتوسطة، ولديها صلاحيات اتخاذ القرار و ب- لجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين شروط عمل مرجعية موثقة

و	و	و
ج- تخصص المؤسسة موارد مالية كافية لدعم مهام جهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين	ب- لجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين شروط عمل مرجعية موثقة	ب- لجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين شروط عمل مرجعية موثقة
و	و	
10 (ج-2) توفر المؤسسة الموارد الكافية لإدارة/وحدة قضايا المساواة بين الجنسين	10 (ب-2) توفر المؤسسة الموارد الكافية لإدارة/وحدة قضايا المساواة بين الجنسين	
11. مؤشر الأداء: الثقافة المؤسسية		
يتجاوز المتطلبات	يلبي المتطلبات	يقارب المتطلبات
11 (ج-1) تدعم ثقافة المؤسسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً	11 (ب) تدعم ثقافة المؤسسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً	11 (أ) تدعم ثقافة المؤسسة، إلى حد ما، المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
و		
11 (ج-2) يشكل كبار المدراء والمديرات النموذج القدوة ويناصرون التمثيل المتساوي للمرأة في جميع مجالات المشاركة		
12. مؤشر الأداء: تقييم القدرات		
يتجاوز المتطلبات	يلبي المتطلبات	يقارب المتطلبات
12 (ج-1) تقيّم المؤسسة قدرات الموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	12 (ب-1) تقيّم المؤسسة قدرات الموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	12 (أ) تقيّم المؤسسة قدرات الموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين في المكتب الرئيسي والفروع والمكاتب المحلية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
و	و	
12 (ج-2) تتوفر لدى المؤسسة خطة لتطوير قدرات الموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين، يجري تحديثها كل ثلاث سنوات على الأقل	12 (ب-2) تتوفر لدى المؤسسة خطة لتطوير قدرات الموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين، يجري تحديثها كل خمس سنوات على الأقل	

13. مؤشر الأداء: تطوير القدرات

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
13 (أ) تعمل المؤسسة على إعداد برنامج تدريب إلزامي للموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية	13 (ب) تنفذ المؤسسة باستمرار برنامج التدريب الإلزامي للموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية	13 (ج-1) تنفذ المؤسسة باستمرار برنامج التدريب الإلزامي للموظفين والموظفات وجهات الاتصال لقضايا المساواة بين الجنسين على جميع المستويات في المقر الرئيسي والمكاتب المحلية و 13 (ج-2) تتضمن برامج تدريب المدراء والمديرات في الإدارة العليا فور استلام المهام برنامجاً متخصصاً في مجال المساواة بين الجنسين

14. مؤشر الأداء: توليد المعرفة ونشرها

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 و 14 (ب-2) تدرج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خططها الإعلامية على المستويين الداخلي والخارجي	14 (ج-1) تتبع المؤسسة نهجاً واضحاً لتوثيق وتعميم المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و 14 (ج-2) تدرج المؤسسة منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خططها الإعلامية على المستويين الداخلي والخارجي و 14 (ج-3) تنشط المؤسسة في تبادل الخبرات مع منظمات وخبراء في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

15. مؤشر الأداء: الاتساق

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