

ورقة خلفية حول مشروع مؤسسة النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة

إهتمت منظومة الأمم المتحدة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة منذ إنشائها، فقد كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء دون أي تمييز^١. وقد ترجمت مختلف منظمات وهيئات الأمم المتحدة مبدأ المساواة بين الجنسين بأشكال ودرجات متفاوتة وكونت آليات وهيئات متخصصة لتعزيز جهود المنظومة الأممية والدول الأعضاء ومختلف الشركاء في هذا السياق. وجاء إعلان ومنهاج عمل بيجين^٢ في عام ١٩٩٥ ليؤكد على أهمية ضمان المساواة بين الجنسين في جميع جوانب الحياة. وفي عام ١٩٩٧، أشار قرار المجلس الإقتصادي والإجتماعي إلى ضرورة مأسسة النوع الاجتماعي في كل كيانات منظومة الأمم المتحدة على كل المستويات. وفي رد على إستنتاجات المجلس الإقتصادي والإجتماعي ١٩٩٧/٢ المتفق عليها، صدق مجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) في الأمم المتحدة عام ٢٠٠٦ على سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظمات وهيئات الأمم المتحدة، أعتبرت الأولى من نوعها في المنظومة، من ناحية شموليتها وعمقها وطموح أهدافها. وطوّرت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة خطة عمل لهذه السياسة، وتم اعتمادها عام ٢٠١٢، لتصبح ملزمة لجميع كيانات الأمم المتحدة.

أولاً – ما هي خطة العمل الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تعتبر خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أول إطار للمساءلة بشأن تعميم مفهوم النوع الاجتماعي في منظمات الأمم المتحدة. فهي مصممة على نحو يُسهل تعريف ورصد وقيادة التقدم في مجموعة من المؤشرات المحددة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي تنطبق على كل كيانات وإدارات ومكاتب منظمات الأمم المتحدة. وتشمل خطة العمل مجموعة من ١٥ مؤشر، تهدف إلى قياس أداء مختلف المكونات في مجموعة من الإجراءات المحددة، تندرج في ستة مجالات وظيفية هي: المساواة؛ والإدارة المستندة إلى النتائج؛ والإشراف؛ والموارد البشرية والمالية؛ وبناء القدرات؛ والتنسيق وإدارة المعرفة والمعلومات.

ويتكون نظام التقييم لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خمسة مستويات تتمثل في: (١) يتجاوز المطلوب، (٢) يفي بالمطلوب، (٣) يقارب المطلوب، (٤) غير متوفر، (٥) لا ينطبق. ومن شأن نظام التقييم مساعدة كيانات المنظومة على إجراء تقييم ذاتي ورفع تقارير حول ما حققته فيما يتعلق بكل مؤشر من المؤشرات. ويُتوقع من عملية تحديد مستويات التقييم أن تساعد في التوعية وتحليل وقائع الأداء وتوقعاته للمستقبل. وهكذا، يكون نظام التقييم أداة لدعم القيادة والتوجيه وتعزيز الاتساق. كما تدعو خطة العمل أيضاً إلى وضع خطط عمل علاجية لكل مستوى من مستويات التقييم الخمسة، تتضمن جدولاً زمنياً للتحسين، الموارد اللازمة، والمسؤولية عن إجراءات المتابعة، وبالتالي فهي تسلط الضوء على المجالات التي يجب التركيز عليها والاستثمار فيها. والخطط العلاجية حاسمة الأهمية لمعالجة الفجوات والتحديات، وحيث يكون ذلك ممكناً ينبغي الموافقة عليها على أعلى المستويات.

ثانياً – تجربة اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في تطبيق خطة العمل

في أواخر عام ٢٠١١ أجرت الإسكوا تنفيذاً تجريبياً لخطة العمل، وكانت حينها واحدة من ضمن ثماني هيئات للأمم المتحدة تشارك بهذه التجربة. ونتج عن تحليل عمل الإسكوا في ما يتعلق بتطبيق مؤشرات الأداء الخمسة عشر أن معظم المؤشرات كان إما "غير متوفر" أو "يقارب المطلوب"، وقليل من المؤشرات كانت في خانة "يلبي المطلوب". ولم تصل الإسكوا إلي درجة "تتجاوز المطلوب" في أي من المؤشرات. وقد أشارت نتائج التحليل إلى فجوات في مأسسة منظور النوع الاجتماعي داخل الإسكوا وإلى غياب نظم تحقيق ذلك،

^١ الفقرة الخامسة من ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة ٢ من الإعلان، وهو متاح على <http://www.un.org/ar/documents/udhr>
^٢ إعلان ومنهاج عمل بيجين متاح على: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20A.pdf>

وخاصة فيما يتعلق بوجود استراتيجية مفعلة للمساواة بين الجنسين أو شبكة نقاط اتصال فعالة. كما كان ضعف تمثيل المرأة في المناصب العليا وغياب برامج لبناء قدرات العاملين/ات على المساواة بين الجنسين من أهم التحديات التي أسفر عنها التحليل.

ومنذ ذلك الحين وضعت الإسكوا خطة علاجية لسد الفجوات بطريقة متدرجة. ففي عام ٢٠١٢ فُعلت الإسكوا شبكة نقاط اتصال بشأن قضايا الجنسين وحددت دورها ووضعت خطة عمل سنوية تهدف إلى دمج منظور النوع الاجتماعي في عمل الإدارات المختلفة. وكان من أهم الانجازات في عام ٢٠١٣ تقييم قدرات العاملين/ات بالإسكوا فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، للوقوف على الثغرات الواجب معالجتها. وشهدت الإسكوا عام ٢٠١٤ طفرة نوعية في تطبيق خطة العمل، وكان من أبرز الانجازات في ذلك العام وضع خطط وسياسات تضمن مأسسة النوع الاجتماعي في عمل الإسكوا، ومراجعة النظم الإجرائية لتحسين بيئة العمل. كما تضمنت الإنجازات إعداد سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين (٢٠١٤ - ٢٠١٨)، ووضع خطة إدارية لزيادة تمثيل النساء في المنظمة، وتصميم استراتيجية الإسكوا للإتصال والمعرفة من منظور النوع الاجتماعي، وإعداد أول تدقيق تشاركي للنوع الاجتماعي على نطاق المنظمة. كما تضمنت الإنجازات تصميم نظام مرن لمواقبت العمل يسمح بزيادة تمثيل النساء في المنظمة، وإطلاق جائزة تقديرية لمن يعمل من موظفيها على تحسين المساواة بين الجنسين. وفي عام ٢٠١٥ أصبحت الإسكوا من أوائل المنفذين لخطة العمل على مستوى الأمم المتحدة، محرزة بذلك تقدماً ملموساً في هذا المجال. وكان من أهم الإنجازات في ذلك العام تصميم نظام تتبع مالي لتحديد كمية الأموال المنفقة على تعزيز المساواة بين الجنسين في المنظمة، وأيضاً وضع هدفاً مالياً لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.

تفوقت الإسكوا في استيفاء متطلبات خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالمقارنة مع الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة عامة. وفي عام ٢٠١٥، سجلت الإسكوا تقييم "يتجاوز المطلوب" في ٧٣ بالمائة من المؤشرات مقارنة ب ١٧ في المائة في منظمات الأمم المتحدة. أثبتت تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل أهمية إيجاد آليات مؤسسية لدعم جهود المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الهيئات التنفيذية المعنية بدعم صنع القرار. وتشكل الخبرات الفنية والدروس المستفادة الناتجة عن هذه التجربة فرصة يمكن استثمارها والبناء عليها لدعم الجهود الوطنية للدول العربية حول تعزيز الكفاءة الإدارية والإستغلال الأمثل للطاقة البشرية بالتوازي مع دعم العدل والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مختلف المستويات والمجالات ضمن الأجهزة الوطنية.

ثالثاً - نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا

عملاً بالتوصية (هـ) الصادرة عن لجنة المرأة في دورتها السابعة حول "مؤازرة الأمانة التنفيذية في جهودها الرامية إلى إدماج منظور النوع الاجتماعي في كافة أنشطتها وهيكلها الإدارية، وإلى تعزيز ريادتها لهذه العملية داخل منظومة الأمم المتحدة؛ والعمل مع الآليات الوطنية للمرأة لتنفيذ مشروع مأسسة النوع الاجتماعي في المؤسسات العامة؛ وإنشاء إطار عربي لقياس التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة؛ والعمل على تعميم منظور النوع الاجتماعي على مستوى المؤسسات الحكومية"، وإنطلاقاً من النجاح الذي حققته الإسكوا في تطبيق تلك الخطة وما نتج عنها من تقدم ملحوظ انعكس إيجاباً على قدرة الإسكوا في تنفيذ برنامج عملها بفاعلية وكفاءة أكبر وتحسن بيئة العمل الإنتاجية، عملت الإسكوا على نقل التجربة إلى الآليات الوطنية مع السعي إلى ملائمتها مع احتياجات وواقع الدول العربية.

وفي هذا الإطار قامت الإسكوا بتصميم مشروع "مأسسة النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة"، الذي يهدف إلى تصميم أول إطار عربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة. كما أنه يهدف إلى تمكين الآليات الوطنية على العمل مع المؤسسات المركزية واللامركزية والقطاع الأهلي لدمج منظور النوع الاجتماعي في عملهم، وذلك من خلال تطويع الأداة إلى السياق الوطني واستخدامها بما يتناسب مع القوانين الوطنية لكل دولة.

ويتضمن المشروع الخطوات التالية:

- ترجمة الدليل التقني لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إلى اللغة العربية؛ وقد تمت هذه المرحلة بنجاح، وذلك بالشراكة مع المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين.
- عقد ورشة عمل مخصصة لمراجعة دليل الملاحظات التقنية وتكييفه ليتلائم مع احتياجات الدول العربية، بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في بيروت في الفترة من ١٤ إلى ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦؛
- تعديل دليل الملاحظات التقنية بناء على مخرجات ورشة العمل وملاحظات الدول الأعضاء للخروج بأول إطار عربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة؛
- تجربة المشروع على مستوى الآليات الوطنية؛
- تعميم المشروع على مستوى المؤسسات الحكومية.

ومن المتوقع أن يشمل المشروع في مرحلة ثانية، تقديم دعم تقني ومادي بالشراكة مع المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لأحد الدول الأعضاء لاختبار الإطار العربي على مستوى آلياتها الوطنية. ويشمل هذا الدعم وضع دراسة تقييمية للوضع الوطني الحالي، وتنفيذ عدد من الأنشطة لسد الفجوات الناتجة عن الدراسة.