

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعي
وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة

الأمم المتحدة

Distr.
GENERAL

E/ESCWA/ECW/2007/4
26 November 2007
ORIGINAL: ARABIC

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

مبادئ توجيهية من أجل تعميم قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز فعالية آليات النهوض بالمرأة^(*)

الأمم المتحدة
نيويورك، 2007

(*) أعدت هذه الدراسة السيدة زهيرة كمال، وهي خبيرة لدى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). وإن الآراء الواردة فيها تعبر عن وجهة نظر المؤلفة، ولا تمثل بالضرورة رأي الإسكوا.

المحتويات

الصفحة

| | |
|---|------------------|
| ز | ملخص تنفيذي..... |
| 1 | مقدمة..... |

الجزء الأول مفاهيم نوع الجنس والتنمية

الفصل

| | |
|----|---|
| 2 | أولاً - إدماج النوع الاجتماعي في التنمية..... |
| 2 | ألف - مفهوم التنمية..... |
| 4 | باء - نوع الجنس وعلاقته بالتنمية..... |
| 4 | جيم - المداخل الخاصة بالتنمية المرأة..... |
| 6 | ثانياً - تمكين المرأة..... |
| 9 | ثالثاً - تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات..... |
| 9 | ألف - مفهوم تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات..... |
| 9 | باء - الغاية من مراعاة تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات..... |
| 9 | جيم - عناصر عملية تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات..... |
| 13 | رابعاً - آليات النهوض بالمرأة..... |
| 15 | ألف - اللجنة التوجيهية..... |
| 15 | باء - دور اللجنة التوجيهية..... |
| 16 | جيم - تشكيل فريق العمل..... |
| 16 | دال - دور فريق العمل..... |
| 17 | هاء - الدوائر المعنية بشؤون المرأة في الوزارات..... |
| 18 | خامساً - التدقيق على أساس نوع الجنس..... |
| 18 | ألف - كيفية التدقيق على أساس نوع الجنس..... |
| 18 | باء - أهداف التدقيق على أساس نوع الجنس..... |
| 20 | سادساً - فرضيات التدقيق على أساس نوع الجنس..... |

| | | |
|----|-------|--|
| 20 | | سابعاً- مراعاة المنظمة النوع الاجتماعي |
| | | المحتويات (تابع) |
| 20 | | ألف- الإرادة السياسية |
| 20 | | باء- القدرات الفنية |
| 21 | | جيم- المساواة |
| 21 | | دال- الثقافة المؤسسية |

الجزء الثاني

واقع الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في بعض البلدان العربية

الفصل

| | | |
|----|-------|---|
| 22 | | أولاً- آلية النهوض بالمرأة في البلدان العربية من حيث بنيتها المؤسسية |
| 22 | | ألف- شكل الآلية |
| 23 | | باء- المرجعية الأساسية لآلية النهوض بالمرأة |
| 24 | | ثانياً- الالتزام السياسي تجاه إنشاء آليات النهوض بالمرأة في البلدان العربية |
| 24 | | ألف- المهمة الأساسية والأهداف |
| 26 | | باء- توافر الميزانيات |
| 27 | | ثالثاً- دور الآليات المكلفة بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية |
| 27 | | ألف- المعلومات والإحصاءات المصنفة بحسب نوع الجنس في مختلف المجالات ... |
| 29 | | باء- الاستراتيجية وخطة العمل |
| 29 | | جيم- الآليات المساندة للآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة |
| 31 | | رابعاً- بعض الأنشطة التي تقوم بها الآلية الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية |
| 31 | | ألف- التدقيق على أساس نوع الجنس |
| 32 | | باء- التدريب على إدماج نوع الجنس في السياسات والخطط والبرامج |
| 34 | | جيم- إعداد الدراسات والبحوث والأوراق المتعلقة بالسياسات العامة |
| 35 | | دال- إعداد التقارير الوطنية وآلياتها |
| 36 | | خامساً- العلاقة بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والمؤسسات الأهلية |

سادساً- تقييم الالتزام السياسي الرسمي لدمج المرأة في مجالات الحياة المختلفة في البلدان العربية

37

المحتويات (تابع)

الجزء الثالث

تقييم إنجازات آليات النهوض بالمرأة وعلاقتها بمنظمات المجتمع المدني

الصفحة

الفصل

أولاً- أبرز تجارب آليات النهوض بالمرأة والتوصيات المقترحة

39

ألف- تشكيل الآليات الوطنية المعنية بالمرأة ودورها

39

باء- آليات المساندة

41

ثانياً- العلاقة مع وسائل الإعلام

45

ثالثاً- دور منظومة الأمم المتحدة بمؤسساتها الإقليمية والمتخصصة في دعم نضال الحركة النسوية من أجل الحرية والسلام والمساواة والتنمية وتعاونها مع لجنة المرأة في جامعة الدول العربية في دعم الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة

46

رابعاً- مبادئ توجيهية من أجل إدماج قضايا نوع الجنس

51

ألف- أهم القضايا والاهتمامات المرتبطة بتشكيل آليات النهوض بالمرأة

51

باء- أهم القضايا والاهتمامات المرتبطة بالتخطيط لإدماج نوع الجنس

52

قائمة الجداول

1- آليات النهوض بالمرأة في بعض البلدان العربية وسنة التأسيس

23

2- الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة موزعة بحسب البلد، والصفة، والمرجعية

24

الأساسية، والصفة الوظيفية لرئيس الآلية، 2006

24

3- الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية بحسب البلد وطبيعة

25

المهام، 2006

25

4- آليات النهوض بالمرأة بحسب البلد وتوفر الدعم المالي وجهة الدعم، 2006

27

5- امتلاك الآليات الوطنية قاعدة بيانات في المجالات السكانية والاجتماعية

28

والاقتصادية

28

6- توافر آليات مساندة حكومية وأهلية بحسب البلد

30

7- التدقيق على أساس نوع الجنس ومستوى التدقيق، 2006

31

8- الآليات الوطنية بحسب البلد والمؤشرات المستخدمة في عملية التدقيق، 2006

32

9- الآليات الوطنية بحسب البلد وتوافر الميزانية للتدريب ومصدر الميزانية، 2006

33

10- إعداد الآليات الوطنية التقارير حول واقع المرأة، 2006

36

| | | |
|----|-------|--|
| 38 | | 11- الآليات الوطنية ومدى الرضا عن الالتزام السياسي الرسمي تجاه إدماج المرأة في مختلف مجالات الحياة وفي العمل السياسي، 2006 |
| 57 | | المراجع |
| 59 | | المرفقات |

ملخص تنفيذي

تندرج هذه الدراسة في إطار الجهود التي تبذلها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) من أجل استكمال المعلومات الواردة من الهيئات المعنية بالمرأة في البلدان العربية إلى مركز المرأة في الإسكوا وتحليلها ومقارنتها بالمعلومات الجديدة المتوافرة لدى البلدان الأعضاء في الإسكوا⁽¹⁾. كما تأتي في سياق متابعة تنفيذ منهاج عمل بيجين ونتائج المؤتمرات اللاحقة بهدف رصد الوضع الحالي في مختلف الآليات المعنية بالنهوض بالمرأة في المنطقة العربية، وتحليل مواطن قوتها وضعفها ورصد إنجازاتها وفقد الشروط اللازمة لأداء الأجهزة الوطنية مهامها ومدى التزامها بتنفيذ هذه المهام، والنظر في الدعم الحكومي الذي تحظى به، والتعرف على المشاكل التي تعيق عملها من حيث وضوح مهمتها، والصلاحيات المنوطة بها، وأشكال التعاون والتنسيق على المستويات الحكومية والأهلية والخاصة وذلك من أجل الحد من عدم التوازن بين الجنسين ورأب الفجوة بينهما. وتستعرض هذه الدراسة فعالية هذه الآليات في تطبيق معايير الأمم المتحدة المندرجة ضمن منهاج عمل بيجين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والأهداف الإنمائية للألفية، والتجارب الفضلى على صعيد تذليل الصعوبات التي تعترض عمل الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة.

وتقع هذه الدراسة في ثلاثة أجزاء. فالجزء الأول يستعرض مفاهيم نوع الجنس والتنمية، وتمكين المرأة، وتعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات، ودور آليات النهوض بالمرأة وذلك بهدف استخراج المعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها رصد العمل الذي تضطلع به المؤسسات. أما الجزء الثاني، الذي يستند إلى نتائج الاستبيان، فيصف واقع آليات النهوض بالمرأة في المنطقة العربية، في حين يتوقف الجزء الثالث عند أبرز النجاحات التي حققتها هذه الآليات والصعوبات التي اعترضت عملها، وسبل دعمها. وستعرض دور منظومة الأمم المتحدة في دعم هذه الآليات ونضال الحركة النسوية من أجل الحرية والسلام والمساواة والتنمية. وأما المرفقات فتتضمن استمارات لتقييم البرامج والخطط والمشاريع من النوع الاجتماعي.

(1) من أجل التحضير لهذه الدراسة، أعدت الباحثة استبياناً وزع على الهيئات المعنية بالمرأة في الدول العربية في أيلول/سبتمبر 2006. وقد تلقى المركز 14 رداً على الاستبيان من الأردن، والإمارات العربية المتحدة، ومملكة البحرين، وتونس، والجزائر، والجمهورية العربية السورية، والعراق، وفلسطين، ودولة قطر، والكويت، ولبنان، ومصر، والمغرب، واليمن. كما استعرضت التقارير الواردة من الدول العربية، والدراسة التي أعدتها الإسكوا حول المقارنة بين الدول العربية بشأن التقدم المحرز والاستراتيجيات والبرامج المحددة لتنفيذ توصيات المؤتمر الإقليمي العربي 2004-2010.

مقدمة

اكتسب موضوع المرأة ودورها في المجتمع اهتماماً متزايداً في الربع الأخير من القرن العشرين، ولم يكن صدفة تزامن هذا الاهتمام مع الاهتمام المتزايد بالتنمية من حيث عناصرها وأبعادها والجهود المشاركة فيها. وقد تطورت النظرة إلى دور المرأة في المجتمع مع تطور مفهوم التنمية، وعدم اقتصر صاره على البعد الاقتصادي ليشمل أبعاداً اجتماعية وسياسية وثقافية ترتبط بتلبية احتياجات الإنسان العملية والاستراتيجية للرجل والمرأة على السواء، وبالرفاه الاجتماعي للمواطنين. وقد ساهم هذا الأمر في تطور النظرة السائدة حول دور المرأة في التنمية، من كونها معيقاً لهذه العملية وتتطلب حلاً معزولة عن واقع المجتمع، إلى دراسة الأسباب التي تعيق مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل، واتخاذ الإجراءات الضرورية للنهوض بها. وقد اعتبر عدم المساواة في الحقوق، وعدم التوازن في علاقات القوى بين الرجل والمرأة من حيث السيطرة على الموارد والقدرة على التحكم بها، وضعف المشاركة في اتخاذ القرار من المعوقات الأساسية التي تحول دون زيادة مشاركة المرأة في التنمية وفي المجتمع.

وقد كان لحركة التحرر العالمية والحركة النسوية العالمية، والنضال من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واعتبار حقوقها جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان، دوراً في خلخلة المفاهيم السائدة حول أدوار الرجال والنساء في المجتمع. ونظراً إلى الارتباط الوثيق بين هذه المفاهيم وبين الثقافة السائدة، يجب أن تصمم كافة الجهات المعنية والحكومات والمنظمات الدولية والأهلية على بذل جهد لإحداث التغيير المطلوب والهادف إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع، وذلك من خلال العمل على نشر مفاهيم المساواة والديمقراطية والعدالة الاجتماعية، ورفع مستوى الوعي بمختلف الأدوار التي تؤديها المرأة في المجتمع، وتعزيز ذلك بقوانين وإجراءات عملية.

وقد أكدت الهيئات التابعة للأمم المتحدة في مجموعة من القرارات والمعايير الدولية التي تبنتها على المساواة بين المرأة والرجل وعلى حقوق المرأة في كافة الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية. كما أجرت، عبر المؤتمرات الدولية التي عقدتها، تقييماً للمنجزات على صعيد النهوض بالمرأة وبحثها في المعوقات التي تحول دون مشاركتها، وفي الإجراءات الضرورية لتجاوز هذه المعوقات.

وبهدف الحصول على معلومات دقيقة وموثوقة، أعدت استمارة شملت مجموعة من القضايا التي يمكن من خلالها وصف وضع هذه الآليات حالياً، بدءاً بكتاب التكاليف ومروراً باستراتيجية عملها وهيكلية التنظيمية وخططها وبرامجها وطبيعة الشراكة التي تربطها بالمنظمات الأهلية وتعاونها معها، وانتهاءً بإنجازات هذه الآليات ومشاكلها. وتمت أيضاً مراجعة التقارير الوطنية المتتالية التي أعدت لتقييم التقدم المحرز على صعيد النهوض بالمرأة العربية في ضوء استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة، وتنفيذ ما ورد في منهاج عمل بيجين، وبيجين +5، وبيجين +10.

كما استعرضت تجارب منتقاة من بلدان مختلفة قطعت شوطاً في رآب الفجوة بين الجنسين وذلك من أجل الوقوف على التجارب الفضلى والحلول للمشكلات المماثلة، والخروج بقائمة مددة من التوجيهات المناسبة للمنطقة العربية تسمح بتطوير أداء هذه الآليات وتقييم التقدم الذي أحرزته بشأن وضع المرأة ومساعدتها في إعداد الخطط المستقبلية سعياً إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

أما عينة البحث فقد شملت البلدان العربية الأعضاء في الإسكوا، إضافة إلى الجزائر، وتونس والمغرب نظراً إلى مشاركتها المتكررة في اجتماعات الإسكوا وإلى تجاربها وخبراتها المتقدمة في هذا المجال.

الجزء الأول مفاهيم نوع الجنس والتنمية

يعتبر منهاج عمل بيجين بمثابة جدول عمل لتمكين المرأة ويهدف إلى التعجيل في تنفيذ استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة⁽²⁾، وإزالة كافة العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة مشاركة فعالة في مجالات الحياة العامة والخاصة كلها من خلال حصولها على نصيبها الكامل والمنصف في صنع القرارات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وهذا يعني أيضاً إقرار مبدأ تقاسم السلطة والمسؤولية بين الرجل والمرأة في البيت وفي مواقع العمل وفي المجتمعات الوطنية والدولية بصورها الأعم (انظر بي.ان المهمة - منهاج عمل بيجين). وقد اعتمدت المنطقة العربية منهاج عمل بيجين وباشرت في تنفيذه ووضع أولوياتها في هذا المجال لكي يأتي العمل مركزاً ومفيداً.

وفي إطار الجهود الرامية إلى تطبيق منهاج العمل المذكور وتحقيق استدامة التنمية والمساواة بين الجنسين، كان من الضروري إنشاء آليات وطنية تعمل على تعميم قضايا نوع الجنس في المؤسسات وفي التيار الرئيسي للتنمية (في الحكومات والمنظمات الأهلية والمؤسسات الدولية) على جميع المستويات، وتعبئة الموارد الكافية على الصعيدين الوطني والدولي، وتعزيز قدرة هذه الآليات على القيام بالمهام المطلوبة منها. ومن أجل التوصل إلى فهم مشترك حول مفاهيم تعميم قضايا نوع الجنس في المؤسسات وتمكين المرأة، يستعرض هذا الجزء هذه المفاهيم بهدف استنباط المعايير والمؤشرات التي يمكن من خلالها التأكد من تحقيق الآليات المؤسسية المهمة المنوطة بها.

أولاً - إدماج النوع الاجتماعي في التنمية

ألف - مفهوم التنمية

يختلف تعريف التنمية باختلاف المنطلقات الفكرية والمعتقدات حول مفهوم التطور والتقدم. فالبعض يركز الاهتمام على الاقتصاد (الناتج القومي والدخل)، أما البعض الآخر فينظر إليها من خلال تأثيرها على الفرد على الصعيد الاجتماعي (من حيث نوعية الحياة كالصحة، والملبس والسكن) أو البيئية (م-ن حيث القدرة على الحفاظ على الموارد للأجيال القادمة). بيد أن منطلقات التنمية والمداخل المرتبطة بها، وإن تعددت، تبقى متشابهة من حيث:

- 1- سعيها نحو التغيير، لذا فإن تحقيقها يحتاج إلى تضافر الجهود وتحديد آليات التغيير.
- 2- توجيهها إلى المستقبل، وبالتالي استمرار التغيير الذي تسعى إليه وإيجابيته.
- 3- انعكاس نتائج التنمية على المجتمع والأفراد، علماً أن هذه النتائج قابلة للقياس من خلال مؤشرات الدخل والاستثمار والتعليم والصحة، وما إليها.

(2) من الضروري التعرف على استراتيجيات نيروبي التطلعية التي وضعت حجر الأساس لاستراتيجيات النهوض بالمرأة.

4- تعبيرها عن قيم مرتبطة بنظم اجتماعية وسياسية واقتصادية معينة. فالمدن-اطق الذي تعانى من الحروب تولي الأمن والاستقرار أهمية كبرى، في حين تركز البلدان التي تعانى من تغيرات اقتصادية على العدالة في توزيع الموارد والتكافل بين الأفراد.

لقد اكتسبت التنمية في الربع الأخير من القرن الماضي معنى أكثر شمولية على الصعد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. فمع تطور مفهوم التنمية، أصبحت هذه الأخيرة تشمل قدرة الأفراد، نساءً ورجالاً، على الوصول إلى المصادر⁽³⁾ وامتلاك القدرة على التحكم بها، والقدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية، وبالتالي على رسم السياسات الاقتصادية. وقد أصبحت التنمية تعني السعي إلى التطور والتغيير وخلق واقع أفضل ورفع المستوى المعيشي.

وقد وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعريفاً للتنمية يركز على الإنسان باعتباره هدفاً من أهداف التنمية، به تكتمل هذه التنمية ومن أجله تعمل⁽⁴⁾. وقد عرف هذا النوع من التنمية بالتنمية البشرية المستدامة. وإزاء هذا التطور في مفهوم التنمية، أصبحت هذه الأخيرة تعني عملية توسيع نطاق الاختيارات الإنسانية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال جعل الناس مركزاً لعملية التنمية ذاتها. بالتالي، أصبحت التنمية مرتبطة بالرفاه الاجتماعي للمواطنين وباحتياجاتهم، والدولة هي المسؤولة عن تبني السياسات واتخاذ الإجراءات التي ترمي إلى تحقيق هذا الرفاه. ويأتي مفهوم التنمية البشرية المستدامة ليعيد التأكيد على ضرورة الترابط بين مختلف أوجه التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والبيئية وعلاقتها بحقوق الأجيال القادمة. كما أنه يوجه الأنظار نحو قضايا المساواة والعدالة الاجتماعية والحريات المدنية وحقوق الإنسان.

وانطلاقاً من هذا المفهوم، يصبح الإنسان مورداً من موارد التنمية وليس عبئاً عليها، ومحوراً وغاية من محاور العملية التنموية وغاياتها. من هنا، فإن التنمية لا تقاس فقط بالكم وإنما أيضاً بنوعية الحياة الذي يعيشها الإنسان بغض النظر عن نوع جنسه أو طبقاته الاجتماعية أو دينه أو عمره. كما أن التغيير الذي ستحدثه التنمية يتطلب إدخال تغييرات جذرية على النظم الاقتصادية والتشريعية والسياسية والثقافية بغية دعم عملية بناء قدرات الإنسان وتنظيم المؤسسات التي تكفل حقوقه وواجباته الأساسية دعماً فعالاً، ودراسة احتياجات مختلف الفئات المجتمعية وتوفير نسبة أكبر من الدعم للفئات المهمشة من أجل مساندة التنمية وظروفها المعيشية ووضعها الاجتماعي وتوعية المجتمع بأهمية تغيير الظروف التي تؤدي إلى تهميش تلك الفئات.

ويحتاج تحقيق التنمية البشرية المستدامة إلى توسيع نطاق مشاركة الناس في العمليات التنموية، إن في صنع القرارات المتعلقة بحياتهم أو بالبيئة التي يعيشون فيها أو في تنمية مجتمعهم، أو في التنمية الاقتصادية والأسواق وامتلاك المصادر والاستفادة من التنمية والخدمات العامة⁽⁵⁾. وتعتبر المشاركة وسيلة أساسية لتمكين الناس وإعدادهم لعملية التنمية، وبناء قدرتهم على وضع احتياجاتهم وخبراتهم في صلب هذه العملية، وفرصة للانخراط في النشاطات المتعلقة بتنميتهم. فمن خلال هذه المشاركة الواسعة النطاق، يضع الناس مشاريع

(3) يقصد بالمصادر هنا المعلومات، والمعرفة بكافة أشكالها، والموارد المالية، والموارد البشرية القادرة على التدريب ونقل التجارب والمهارات.

(4) الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1994.

(5) فلسطين-تقرير التنمية البشرية 1998-1999.

تخدم أهدافهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ويحرصون على تطبيق هذه المشاريع بوسائل سد- ليمة، بعيداً عن أي صراع اجتماعي وسياسي. ومن هذه المنطلقات، وضع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشرات جديدة لقياس التنمية تتعلق بنوع الجنس، وتمكين المرأة، وحقوق الإنسان، والمعرفة.

باء- نوع الجنس وعلاقته بالتنمية

شكل المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بيجين في عام 1995، نقلة هامة مقارنة بمؤتمرات بالمؤتمرات التي سبقته. فقد خرج هذا المؤتمر بمنهاج عمل يتضمن توجهات وتوصيات وإجراءات على المنظمات الحكومية والأهلية والمنظمات الدولية المعنية بالنهوض بالمرأة أن تتبناها. أما أبرز هذه التوجهات والإجراءات فتتعلق بمساهمة المرأة في عملية التنمية على مختلف مستوياتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية ودور المؤسسات الدولية والحكومية والأهلية في تنفيذها.

واستهدفت هذه التوجهات والإجراءات تقليص الفجوة بين الجنسين وخلق فرص متساوية لهما ضد مجالات الاهتمام الحاسمة. وأصبحت مؤشرات التنمية حول وضع المرأة والرجل في المجتمع وحساب فجوة نوع الجنس تشكل جزءاً مهماً من الأهداف وبرامج التنمية في البلدان المتقدمة، ومن المشاريع التنموية، لما في ذلك من انعكاسات إيجابية على مستوى الدخل القومي والفردي، وعلى مستوى العلاقات بين مختلف شرائح المجتمع. بمعنى آخر، أصبح تركيز مفهوم التنمية من منظور نوع الجنس يشكل نوعاً من المقاربة بين الجنسين ويأخذ بالحسبان أدوار كل منهما في المجتمع وعلاقات القوة بينهما وأثر ذلك في الحصول على الموارد واستخدامها والسيطرة عليها والقدرة على التحكم بها، ويبحث في احتياجات الرجال والنساء، العملية منها والاستراتيجية، بناءً على الأدوار التي سيقومون بها. لذا، يتم التخطيط للتنمية من منظور نوع الجنس على مستويين أساسيين هما:

1- التخطيط على المستوى الرسمي (أي على مستوى الدولة)، الذي يحتاج إلى مختصين في التخطيط التنموي يضعون نصب أعينهم كافة الاحتياجات والمتطلبات المطلوب إدراجها في خطة التنمية، من دون استثناء أي قطاع إنتاجي أو شريحة اجتماعية.

2- التخطيط على مستوى المجتمع المحلي، وهو يهدف إلى تنفيذ الخطة الوطنية، من خلال وضع خطط محددة قابلة للتنفيذ، ومرتبطة باحتياجات كل مجتمع من المجتمعات المحلية، وبالتالي التعامل معها وفقاً لمتطلباتها ومميزاتها الاجتماعية والاقتصادية.

وبهدف إدماج مسألة نوع الجنس في خطة التنمية، لا بد من البحث عن العوامل التنظيمية التي ترعى تخطيط نوع الجنس وتحليلها من أجل تطوير البرامج المخطط لها، ثم وضع استراتيجيات من أجل إدماج نوع الجنس في برامج التنمية الوطنية، ومن ثم تحديد طرق التنفيذ والمتابعة والتقييم.

جيم- المداخل الخاصة بتنمية المرأة

على مدار الستين سنة الماضية، تغيرت مداخل تنمية المرأة عاكسة بذلك التغيرات التي طرأت على الفكر التنموي والمفاهيم الجديدة التي نشأت مثل التنمية الاجتماعية والمشاركة والتمكين⁽⁶⁾. كذلك عكست مداخل التنمية ومناهجها تأثير السياسات المتبعة على تلبية احتياجات الجنسين، العملية منه-ا والاسد-تراجيية، ومدى تأثيرها على تغيير الأدوار التي يضطلع بها كل منهما في المجتمع، وبالتالي على التنمية بشكل ع-ام. ونلخص فيما يلي المداخل المستخدمة في تنمية المرأة.

1 - الرعاية الاجتماعية

تشكل الرعاية الاجتماعية أول مداخل التنمية، وقد بدأ استخدامها خلال الفترة الممتدة بين عام 1950 وعام 1970. فقد أصبحت المرأة تعتبر المسؤولة عن إعادة إنتاج القوى العاملة وحظي دورها-ا الإنج-ابي الأسري بكل اهتمام. ويركز هذا المدخل على تلبية احتياجات المرأة من الناحية العملية مثل توفير المعونات الغذائية لدرء سوء التغذية، وتنظيم الأسرة، وتوفير تدريبات في مجال الاقتصاد المنزلي، بحيث يشجع المرأة على الاضطلاع بدورها كأم بشكل أفضل ويساعدها على تربية جيل جديد من الأفراد الذين ي-ساهمون في عملية الإنتاج والنمو في مجتمعهم.

2 - مكافحة الفقر

ساد هذا المدخل التنموي في فترة السبعينات، وهو يعتبر صيغة محسنة لمدخل الرعاية الاجتماعية، ويؤكد على أهمية مساهمة النساء، لا سيما الفقيرات، في الإنتاج. ويركز هذا المدخل على اعتبار قضية فقر النساء من منظور تخلفهن علمياً وتكنولوجياً. لذا فهو يعالج المشكلة من خلال تنفيذ مشاريع تعمل على تلبية احتياجاتهن العملية المرتبطة بنوع الجنس. ومن المشاريع التي تندرج ضمن هذا المدخل-ت-وفير ق-روض صغيرة للنساء تمكنهن من إقامة مشاريع صغيرة مدرة للدخل. بالتالي، فه-و لا يع-الج الأسد-باب الحقيقي-ة والرئيسية الكامنة وراء فقر النساء والمتمثلة في عدم قدرتهن على الحصول على الموارد من أراض ورؤوس أموال، أو عدم قدرتهن على الوصول إلى الخدمات أو الاستفادة من منجزات التنمية، وذلك بسبب القيود على حركتهن والتمييز الذي يعانين منه.

3 - المساواة

ساد هذا المدخل، الذي ينادي بأهمية دمج المرأة في التنمية، خلال عقد الأمم المتحدة للمرأة الذي امتد من عام 1976 إلى عام 1985. وهو يهدف إلى إرساء أسس العدالة والمساواة بين المرأة والرجل في عملية التنمية، وذلك من خلال السعي إلى تنمية الأدوار الإيجابية والأسرية والإنتاجية والسياسية التي تضطلع به-ا المرأة، وتلبية الاحتياجات الاستراتيجية للنساء من خلال تشجيع البلدان على سن القوانين التي تحسن وض-ع المرأة في المجتمع وتوفير دعم أكبر لحقوقها وسد الفجوة بينها وبين الرجل.

4 - الكفاءة

شاع استخدام هذا المدخل خلال فترة الثمانينات مع بدء أزمة الديون. فقد اعتبر أن مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية من شأنها أن تحسن وضعها ومكانتها في المجتمع وتحق-ق له-ا العدالة والمساواة، من دون أن يأخذ بالاعتبار معالجة الأعباء التي تقع على عاتق المرأة ج-راء اض-طلاعها بعه-دة

(6) د. بلقيس بدري ود. فهيمة زاهر ود. سامية النقر، دليل دراسات النوع والتنمية، آذار/مارس 1992.

أدوار من دون مشاركة الرجل. ويدعم هذا المدخل رفع مستوى كفاءة المرأة في مجال التنمية، وذلك من خلال تحسين أدائها في أدوارها الإنجابية والأسرية والإنتاجية والمجتمعية. كما أنه يشجعها على المساهمة في الحياة الاقتصادية وعلى توفير الخدمات التي تقاومت عنها الدولة مثل الخدمات الصحية والتعليمية، وذلك من خلال الانخراط في العمل التطوعي وتنظيم مبادرات من أجل توفير الخدمات للفئات الأكثر فقراً. وتندرج بشكل عام مداخل الرعاية الاجتماعية، ومكافحة الفقر، والمساواة، والكفاءة ضد من تسمية المرأة في التنمية "Women In Development (WID)".

5- مدخل نوع الجنس والتنمية "Gender And Development (GAD)"

يضع هذا المدخل، وهو أحد مداخل التنمية الحديثة، قضية تنمية المرأة في نطاق العلاقات الاجتماعية التي تحكم المرأة والرجل على مستوى الأسرة والمجتمع. وقد جاء هذا المدخل بمفاهيم المشاركة والتمكين من أجل دعم المرأة والرجل في تنمية بعضهما البعض وتطوير علاقتهما بما يكفل تحسين نوعية معيشتهم على الصعيد الفردي ومعيشة الأسرة والمجتمع. ويقر هذا التوجه بمختلف الأدوار التي يضطلع بها الذكور والرجال في المجتمع وبحاجاتهم المتنوعة. كما يسعى إلى تطوير الكفاءات وزيادة الفرص التي تدعم إمكانية إعادة توزيع الموارد والخدمات والفرص المتاحة للأفراد، وذلك على قاعدة المساواة بين الذكور والرجال في السياسات والبرامج والمشاريع التنموية. وجدير بالذكر أن المشاريع المبنية من منظور النوع الجنس والتنمية، على عكس المداخل الأخرى التي سبق ذكرها، لا تستهدف النساء فقط بل النساء والرجال على حد سواء.

6- القوة والتمكين

يعتبر هذا المدخل أحدث مداخل تنمية المرأة، وهو المفضل لدى نساء العالم الثالث. فهو يهدف إلى تقوية المرأة وتمكينها من خلال اعتمادها على نفسها، والإقرار بأدوارها المتعددة، ويسعى إلى تلبية الاحتياجات الاستراتيجية المرتبطة بنوع الجنس. فهو، باعتباره المرأة كائناً يملك قدرات تمكّنه من حل مشكلاته بالكشف عن مهاراته الكامنة والعمل على تطويرها وتنميتها، يتحدى المناهج القائمة حول المرأة في التنمية. ويدعم هذا المدخل النساء في سعيهن إلى ممارسة حقهن في اختيار نوعية الحياة التي يردنهن، والمشاركة في صنع القرار. ويعتمد هذا المدخل على تنظيم النساء وتعبئتهن على مستوى المجتمع من أجل مواجهة مجموعة العوامل التي تضطهدهن وتضعهن في مرتبة دونية وفي وضع تابع للرجل. فهو يعتبر أن هذه المنزلة الدونية في المجتمع إنما هي ناتجة عن الهيكل الأبوي السائد في هذه المجتمعات وعن اضطهاد الاستعمار وقمعه وتأثيره على اقتصاد البلاد وثقافتها.

ثانياً- تمكين المرأة

ارتبط مفهوم تمكين المرأة تاريخياً بحركات التحرر الوطني في العالم ومساهمات حركة الحق-وق المدنية الأميركية، ومساهمات الحركات النسوية في بلدان العالم الثالث في أميركا اللاتينية وآسيا. وقد ركز هذا المفهوم على التمكين الجماعي الذي يتحدى الأنماط السائدة حول علاقات نوع الجنس، واسد-تخدم بشكل واضح وصريح في عقد السبعينات من أجل إطلاق النضال في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين المرأة والرجل، وتسهيله عبر إرساء البنى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وخلال عقد التسعينات، فقد هذا المضمون مفهومه الأصلي التحويلي، وإلى حد ما مفهومه الراديكالي، حيث تم ربطه بالتحويلات الجارية في الاقتصاد العالمي والتغيرات في طبيعة الدولة والمجتمع المدني، وبالتطور الحاصل على صعيد نظريات التنمية، حيث أصبح الخطاب التنموي يركز على توسيع الخيارات ومستويات الإنتاج للمرأة كفرد، وفي معظم

الحالات، بمعزل عن برامج عمل الحركات النسوية وفي سياق انسحاب الدولة وتخليها عن م-سؤولياتها ف-ي الدعم الاقتصادي والاجتماعي⁽⁷⁾.

وراح هذا المفهوم يستعيد مضمونه الأصلي شيئاً فشيئاً، وبشكل خاص في برامج المنظمات الدولية-ة، مع انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام 1995، حيث اعتبرت مسألة تمكين الناس كأفراد وجماعات أساسية في خطط التنمية.

وبما أن الإنسان هو محور العملية التنموية، تسعى عملية التمكين إلى مساعدة الأفراد على اكت-شاف ذاتهم وقدراتهم ومهاراتهم من أجل تحسين نوعية حياتهم، بامتلاكهم القدرة، كأفراد، على ات-خاذ قرارات استراتيجية تتعلق بحياتهم⁽⁸⁾. ويرتبط مفهوم التمكين بعلاقات القوة ما بين الرجال والنساء، وقدرة كل م-نهم على الوصول إلى المصادر والتحكم بها. أم-ا أصل الم-صطلح "تمك-ين" ف-ي اللغة الإنكليزية، أي Empowerment، فيعود إلى كلمة power التي تعني القوة والسيطرة. وبناءً عليه، يمكن فهم عملية التمك-ين بمستويات عدة⁽⁹⁾:

(أ) السيطرة على أي power over: يشمل هذا المفهوم علاقات القوة من أعلى إلى أسفل. وتتضمن هذه العلاقات السيادة والهيمنة والتسلط مقابل التبعية والخضوع والطاعة. ومن هذا المنطلق، يرتك-ز ه-ذا المفهوم على التهديد والترويع باستخدام العنف، ويتطلب التنبه المستمر للحفاظ على استمرار السيطرة. أم-ا مواجهته فتستدعي استخدام أساليب المقاومة الفعالة والسلبية؛

(ب) القدرة على أي power to: يتعلق هذا المفهوم بامتلاك صلاحية اتخاذ القرار، والقدرة على حل-ل المشكلات، ويمكن أن تكون بالتالي خلافاً وممكناً؛

(ج) تمكين أي power with: يرى هذا المفهوم أن القوة لا تمنح بل تؤخذ، لذا فه-ي بحاجة إلى-ي مشاركة الناس وتنظيمهم وفقاً لأغراض وقضايا عامة ذات أهداف مشتركة. وعليه، يتطلب تمك-ين الذ-ساء التعبئة والتنظيم السياسيين لكي يصبحن قدرات على الوصول إلى مواقع صنع القرار وامتلاك القدرة على-ي المشاركة في اتخاذ هذه القرارات؛

(د) القدرة الذاتية: وهي الثقة بالنفس، والوعي على المستوى الفردي، والاعتداد بالذات. فالق-درة الذاتية تمكن الأفراد من التعرف على كيفية تأثير علاقات القوة على حياتهم عبر تحليل تج-اربهم وخب-راتهم الحياتية، واكتساب الثقة بقدرتهم على التأثير والتغيير.

ويتميز مفهوم التمكين بأبعاد ثلاثة هي:

(7) ليزا تراكي ولميس أبو نحلة وأيلين كتاب-معهد دراسات المرأة في جامعة بيرزيت، تمكين المرأة: بين النظرية والتطبيق على المستوى المحلي والعالمي، ورقة غير مطبوعة لصالح وزارة شؤون المرأة 2004.

(8) Moser, Carol, 1989 "Gender Planning in the Third World; Meeting Practical and Strategic Needs". World Development.

(9) Zoe Oxaal and Sally Baden, Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy. Institute of development studies, Brighton, ISBN: 1 85864 175 6, October 1997.

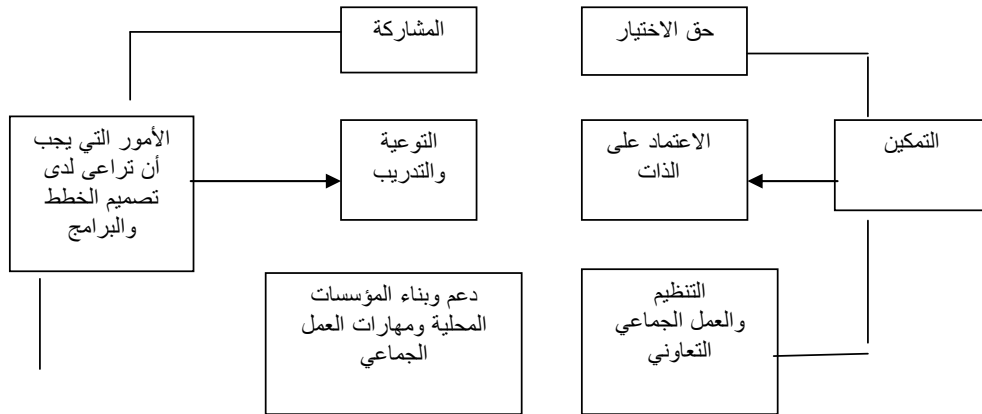
الحق في الاختيار: يتطلب هذا الحق وجود بدائل تساعد الأفراد على ممارسة الاختيار الحقيقي. ومما لا شك فيه أن الاختيارات ليست كلها متساوية من حيث أهميتها وتأثيرها على حياتهم. فالخيارات الاستراتيجية المتعلقة بحياة الناس بالغة الأهمية وتساعد في تشكيل الخيارات الأخرى (الثانوية) الأقل تأثيراً على حياتهم. ولا ترتدي الخيارات الثانوية مزيداً من الأهمية إلا متى ارتبطت بنوعية حياة الفرد، ولكن من غير أن تشكل الحدود النهائية لها. ويمكن ترجمة هذا المفهوم في البرامج التنموية حيث لا يعتبر الإندسان متلقياً وإنما صاحب قدرات وخبرات تمكنه من المساهمة في تنمية ذاته ومجتمعه، وفقاً لمدى تلبية المشاريع احتياجاته ومدى مشاركته في تحديد الأنشطة المنفذة وتقييمها، وما يعنيه ذلك من قدرة على المشاركة في صنع القرارات؛

الاعتماد على الذات: أي امتلاك الأفراد المهارات اللازمة التي تمكنهم من العمل والحدصول على الدخل. فاعتماد المرأة اقتصادياً على الرجل هو السبب الرئيسي لإخضاعها ودنو مكانتها. أما على صعيد مشاريع التنمية، فالاعتماد على الذات يعني احتواء مشاريع التنمية على عنصري التوعية والتدريب كي يتمكن الأفراد من مساعدة أنفسهم وغيرهم والمحافظة على منجزات التنمية وزيادتها بعد انتهاء المشروع؛

بناء قدرات التنظيم والعمل التعاوني: بما أن القوة لا تمنح بل تؤخذ⁽¹⁰⁾، لا بد من تعبئة النساء وتنظيمهن من أجل تمكينهن من مواجهة عدم المساواة المبني على أساس نوع الجنس. فالتضامن الجماعي في المجال العام، بالإضافة إلى التوكيد الفردي في المجال الخاص، أمران في غاية الأهمية من أجل معالجة الأسباب البنيوية للتغيير. فمن منظور إنمائي، يجب أن تتضافر الجهود وترتدي طابعاً مؤسسياً، عبر تشكيل مؤسسات (كالجمعيات، والنقابات، والاتحادات) مبنية على تطلعات الفئات التي تمثلها وأهدافها، بحيث تمثل مجموعة هذه المؤسسات كافة فئات المجتمع، وتكون قدرتها في التأثير على عملية التغيير أكبر.

يتبين انطلاقاً مما سبق أن التعريف الإجرائي بمفهوم التمكين "عملية شمولية تبدأ بإدراك المرأة ذاتها، وشعورها بالسيطرة على حياتها الخاصة، وقدرتها على اتخاذ القرار. أما على المستوى الجماعي، فهو قدرة النساء على المشاركة في عملية التنمية، وخلق وعي مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات ضغط وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن، وتنتهي بتمثيل أكثر للنساء في مراكز صنع القرار السياسي والاقتصادي".

ويمكن توضيح مفهوم التمكين انطلاقاً من ارتباطه بالعملية التنموية بحسب الشكل التالي:



Kabeer, Naila. 1999. "Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's (10) Empowerment" Development and change.

انطلاقاً مما تقدم، يوضح مفهوم التمكين أن الدولة التقدمية القوية والقديرة، والراغبة في التغيير - يمكنها أن تؤدي دوراً مهماً من أجل إحداث تغيير في سياسات التنمية وبرامجها، وذلك عبر إقرار سياسات لتمكين النساء والفقراء، والعمل على دعمهم عبر إزالة العقبات القانونية والإدارية التي تحول دون تقدمهم، والإفساح في المجال أمام نمو مؤسسات المجتمع المدني، والاستماع إلى مطالبهم. وتسعى الدولة في الوقت نفسه إلى توفير الدعم المالي والبشري لبرامج تنموية بديلة تأخذ بالاعتبار حاجات الفقيرات وتدعم مشاركتهن في تنفيذها.

ثالثاً - تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات

ألف - مفهوم تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات

يعتبر مفهوم تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات أحد الوسائل المفضلة والضرورية للمساعدة على التغيير، وهو يعني إضفاء الطابع الرسمي المؤسساتي على مبدأ أو توصية أو سياسة. انطلاقاً من هذا المفهوم، ولأجل الأهداف التي دعا المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة (بيجوين 1995) إلى تحقيقها، أوصيت الحكومات بإنشاء الهياكل التي تهتم بالنهوض بالمرأة. فشكلت بعض البلدان هياكل ضمن مختلف الوزارات المختصة بشؤون المرأة أو نوع الجنس أو بتحقيق تكافؤ الفرص، وأنشأت بلدان أخرى لجاناً وطنية للنهوض بالمرأة أو دوائر تعنى بالمرأة في مختلف الوزارات. كما اقترح اتخاذ إجراءات إيجابية لتمكين المرأة من المشاركة في الحياة السياسية وفي اتخاذ القرار عبر تخصيصها بحصة محددة (quota) من المقاعد في المجالس المحلية والبلدية، وفي البرلمان، وفي الوظائف على اختلاف مستوياتها. فإلى جانب العمل على مراجعة القوانين القائمة وسن قوانين جديدة تضمن مشاركة المرأة وتلغي التمييز القائم ضدها، تقع هذه الإجراءات ضمن ما يسمى بعملية تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات.

باء - الغاية من مراعاة تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات

تهدف عملية تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات إلى إعادة التوازن إلى علاقات القوة بين الرجل والمرأة في المجتمع. فالاختلال الذي يشوب هذه العلاقات ناتج عن اختلاف أدوارهما ويساهم بالتالي في عدم تكافؤ الفرص بينهما في مختلف مجالات الحياة. لذا كان من الضروري إعادة التوازن إلى هذه العلاقات من خلال سن قوانين جديدة أو تعديل تلك القائمة، وتصميم البرامج والمشاريع بحيث تأخذ بالاعتبار احتياجات كل من الرجل والمرأة ومشاركتها في مختلف مراحل التخطيط واستفادتهما من عائدات هذه البرامج والمشاريع، وذلك لضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين الجنسين في المجتمع.

جيم - عناصر عملية تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات

تتألف عملية تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات من مجموعة من العناصر المترابطة فيما بينها. على شكل شبكة. وقد وضعت د. كارين ليفي⁽¹¹⁾ هذه الشبكة ضمن مجموعة من الشبكات الأصغر، يضم كل منها عدداً من العناصر.

Caren Levy, The Process of Institutionalizing Gender in Policy and Planning: The WEB of Institutionalization, (11) March 1996.

فالشبكة الأولى تتكون من العناصر الثلاثة التالية:

1- تجارب النساء والرجال وخبراتهم وفهمهم الواقع الذي يعيشونه، وهذا يعني كيفية تعبير الذ-اس ف-ي المجتمع المعني، رجالاً ونساءً، عن الواقع الذي يعيشونه، وكيفية تفسيرهم وليس تفسير الخبراء والمخطط-ين هذا الواقع. ويتطلب هذا الأمر استخدام مختلف الأدوات التحليلية من أجل معرفة الأدوار التي يؤديها الرجال والنساء كما الأطفال (ذكوراً وإناثاً) في المجتمع، وقدرتهم على الوصول إلى المصادر والتحكم بها، ومعرفة احتياجاتهم في مختلف المجالات.

ويهدف تطوير المنظور المؤسسي لقضايا نوع الجنس، لا تناقش أدوار النساء والرجال واحتياجاتهم وقدرتهم على الوصول إلى المصادر والتحكم بها مناقشة عشوائية، بل توجه نحو اتخاذ إجراءات عملية على المستوى السياسي تشكل عنصراً آخر من عناصر الشبكة وهو:

2- ضغط الدوائر السياسية، الذي يركز على مدى انخراط الدوائر السياسية التي تمثل م-صالح ذ-وع الجنس في وضع مختلف السياسات والبرامج والمشاريع وتنفيذها وتقييمها، وقدرة ه-ذة المؤس-سات على ممارسة الضغط عبر رفع الوعي المجتمعي لدى الرجال والنساء بالقضايا المذ-ارة بحيد-ث ي-سمح الذ-أثير السياسي بتلبية احتياجات مختلف فئات المجتمع على الصعيدين العملي والاستراتيجي.

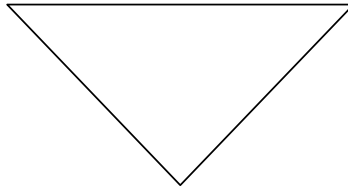
وإلى جانب ضغط الدوائر السياسية، ينبغي إدخال عنصر آخر هو:

3- التمثيل في البنى السياسية القائمة الذي يتناول تمثيل النساء في البنى السياسية ومدى تمثي-ل م-صالح الجنسين ضمن مختلف المجموعات أو المستويات في البنى السياسية والهيئات المولجة التخط-يط للم-شاريع والبرامج وتنفيذها وتقييمها.

إن توثيق الروابط بين العناصر الثلاثة مهمٌ وضروريٌ لاستدامة التغيير، كما أن تج-ارب الذ-ساء والرجال وخبراتهم وفهمهم الواقع الذي يعيشونه كلها متصلة بضغط الدوائر السياسية عبر التحريك. وه-ذا يتم من خلال رفع مستوى الوعي بقضايا نوع الجنس على الصعيدين المجتمعي وال-سياسي عبر ممارسة الضغط على الهياكل التمثيلية السياسية.

الهياكل التمثيلية السياسية

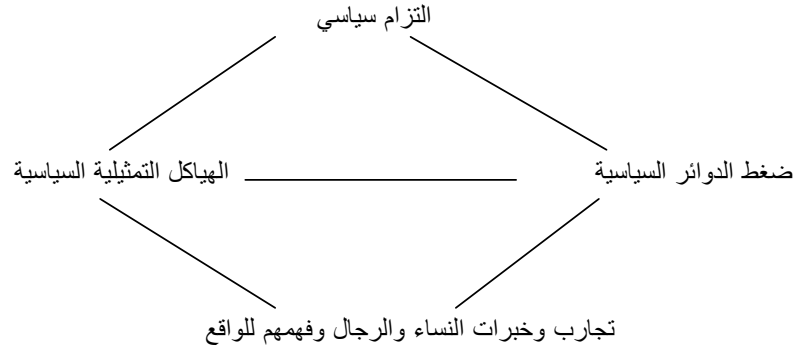
ضغط الدوائر السياسية



تجارب وخبرات النساء والرجال وفهمهم لواقعهم

أما فيما يتعلق بعناصر الشبكة الثانية، فتجدر الإشارة إلى أن مثلث الروابط السابق يتشابك مع مثل-ث آخر في المجال السياسي. فيجب أن تنتهي عمليتنا الضغط والتكثف اللتان تقوم بهما الدوائر ال-سياسية تج-اه

الهيكل التمثيلية السياسية إلى التزام سياسي يعتبر مفتاح أي تغيير في المناخ السياسي. ويمكن تمثيل هـ-هـ هذه الشبكة على النحو التالي:

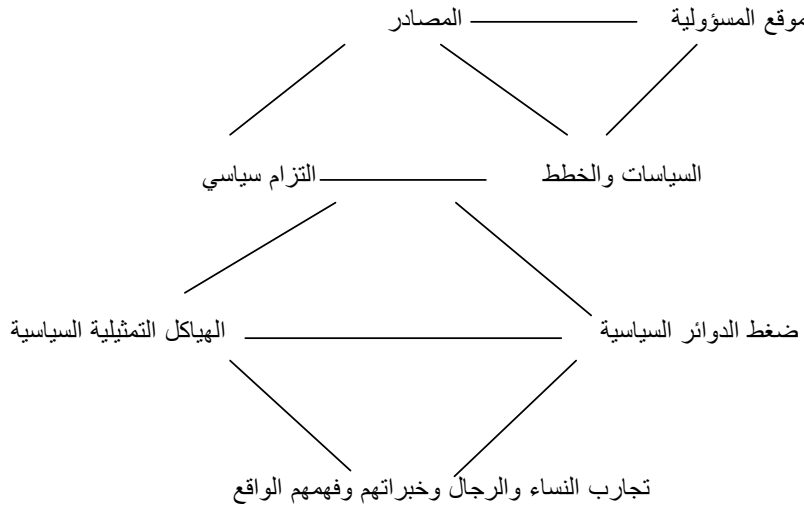


إن الالتزام السياسي، على أهميته، غير كاف ويجب أن يترجم بخلق مصادر تدعم هـ-هـ هذه السياسات، ومن هنا تبرز عناصر الشبكة الثالثة وهي:

1- الموارد والمصادر التي تركز على أهمية تخصيص الموارد البشرية والمالية من أجل دعم السياسات المقررة.

2- تحديد مركز المسؤولية بغية متابعة إدماج قضايا نوع الجنس في التيارات العام-أي تحديد الج-سم المسؤول عن متابعة تنفيذ السياسات المقررة لإدماج قضايا نوع الجنس في ال-سياسات والخط-ط والبد-رامج والمشاريع وفي مختلف الهيئات والمنظمات والمؤسسات.

3- رسم السياسات والتخطيط الذي يركز على الأطر التي تعتمدها مختلف المنظمات والمؤسسات والهيئات في رسم السياسات والتخطيط.



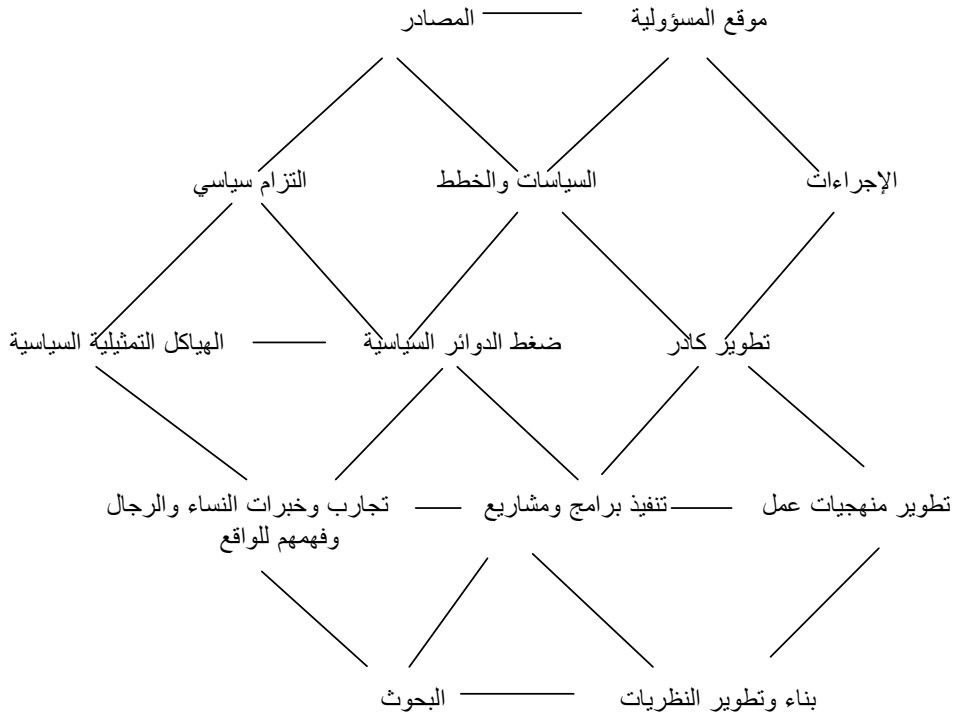
وهذا يقودنا بدوره إلى عناصر جديدة في الشبكة تشكل فيما بينها شبكة أخرى. وهذه العناصر هي:

- (أ) تطوير الملاك وتأهيله: يركز هذا العنصر على مدى مساهمة بيئة العمل في تطويع الملاك ورفع مستوى وعيه بقضايا نوع الجنس وتدريبه على مهارات التخطيط والمتابعة والتقويم من منظور جنساني، إضافة إلى إعطاء العاملين، رجالاً ونساءً، فرصاً متساوية في التدريب وتبادل الخبرات والترقية في العمل وحضور المؤتمرات؛
- (ب) الإجراءات: ينظر هذا العنصر في مدى ملاءمة الإجراءات المتخذة في مختلف مراحل المشروع حاجات نوع الجنس، وفيما إذا كانت تعكس فعلياً وعياً وإقراراً بإمكانية حصول النساء والرجال على الموارد وقدرتهم على التحكم بها؛
- (ج) منهجيات العمل: يتم من خلال هذا العنصر التركيز على مدى تحقيق إدماج نوع الجنس في منهجيات المعتمدة حالياً في وضع السياسات والبرامج والمشاريع وتنفيذها ومراقبة سيرها وتقييمها؛
- (د) تنفيذ البرامج والمشاريع: يركز هذا العنصر على درجة الوعي بقضايا نوع الجنس التي تظهر من خلال عملية وضع البرامج والمشاريع وتنفيذها. ومن خلاله يتم البحث عن فئات القطاع العام والبيئات المجتمعية التي شاركت في هذه العملية.

ويضاف إلى ما سبق العنصران التاليان:

- (1) البحوث: تنطلق البحوث من أهمية التعلم الشعبي، حيث يتم التركيز على البحوث التطبيقية والعملية التي تؤكد على أهمية تلبية المشاريع حاجات الجماهير والفئات المستهدفة. وهي تبحث في تأثير المشاريع والبرامج على حياة الناس، رجالاً ونساءً، وفي إشراكهم في التوصل إلى النتائج وفي الدور الذي تؤديه هذه البحوث في تقوية الرجال والنساء في المجتمع من خلال تقنيات البحث السريع التي تعزز شعورهم بملكية المشروع وتساهم بالتالي في تحسين إمكانية استفادتهم من منجزات المشروع. كما تعتبر البحوث التطبيقية امتحاناً عملياً لمدى تراكم المعلومات حول قضايا نوع الجنس؛
- (2) بناء النظريات وتطويرها: يركز هذا العنصر على تحديد القنوات الفضلى التي يتم من خلالها تبادل المعلومات الخاصة بإدماج نوع الجنس في السياسات والخطط والبرامج والمشاريع ونشرها، والعمل على مناقشة التجربة وتطويرها.

استناداً إلى ما تقدم، تصبح شبكة تعميم منظور نوع الجنس على الشكل التالي:



رابعاً - آليات النهوض بالمرأة

يوصي منهاج عمل بيجين بإنشاء "أجهزة وطنية للنهوض بالمرأة" تعمل كوددة مركزية لتتسق السياسات داخل الحكومة. وتتمثل مهمتها الأساسية في دعم عملية إدماج منظور المساواة بين الجنسين في التيار الرئيسي لكافة مجالات السياسة على نطاق الحكومة (الفقرة 201)⁽¹²⁾.

وتقوم هذه الأجهزة الوطنية على الصعيد الحكومي بدور محفز فيما يتعلق بإدماج منظور مراعاة نوع الجنس في كافة البرامج والسياسات، ولكنها لا تتدخل بالضرورة كوكالات منفذة. كما يشير منهاج عمل بيجين إلى ما يلي: "بدون اشتراك المرأة اشتراكاً نشطاً وإدخال منظورها في كافة مستويات صنع القرار، لا يمكن تحقيق الأهداف المتمثلة في المساواة والتنمية والسلام"، (الفقرة 181). كما ينبغي أن ترمي كافة التدابير المتعلقة بتحسين حالة المرأة، وتحقيق المساواة بين الجنسين إلى زيادة مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار في المجالات كافة. ومن هنا يتبين أن هذه الأجهزة تضطلع في الأساس بدور سياسي-تخطيطي وتقوم بمتابعة تنفيذ هذه السياسات وقياس مدى تأثيرها على أوضاع المرأة، إلا أنها تستطيع أن تختار أحياناً تنفيذ برامج وتنسيقها بنفسها من أجل الوقوف على مدى تحقيقها الأهداف المرجوة، واعتبارها كبرامج ريادية يمكن الإقتداء بها.

(12) تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، إعلان ومنهاج عمل بيجين.

اعتمدت آليات مختلفة من أجل ضمان اهتمامات المرأة وقضاياها بالشكل المناسب، وقد دشدت مؤسسات الأمم المتحدة تشكيل مثل هذه الآليات.

وشكلت بلدان عديدة هيئات خاصة من أجل النهوض بالمرأة على مستوى وزارات التعليم والشؤون الاجتماعية، في حين استحدثت بلدان أخرى دوائر معنية بشؤون المرأة في كل وزارة، أو مكتباً داخل مجلس الوزراء، أو وزارات لمتابعة هذا العمل. وقد ارتبط تشكيل هذه الآليات بتطور مفهوم دور المرأة في التنمية، أو نوع الجنس والتنمية. وتختلف صلاحيات هذه الآليات تبعاً لمرجعيتها التنظيمية، وهي تقوم بالمبادرات الضرورية من أجل:

- 1- تقديم الدعم المؤسسي لإقامة هيكل التخطيط لشؤون نوع الجنس.
- 2- التنسيق والمتابعة.
- 3- الدعوة إلى التغيير والتأثير على القرارات الخاصة بالسياسات.
- 4- تحريك قضايا نوع الجنس وإدماجها في السياسات والخطط والبرامج الخاصة بالمؤسسات الحكومية المحورية والقطاعية.
- 5- توافق الأوساط الحكومية والأهلية حول الأهداف الأساسية والمعايير المتعلقة بوضعية المرأة.
- 6- التأكيد على ورود المعلومات حول قضايا نوع الجنس وتوزيعها على الجهات المعنية.
- 7- ضمان عملية الربط بين السياسات والنتائج التي تم التوصل إليها.
- 8- اقتراح الإجراءات الضرورية لمواجهة الصعوبات والتحديات.

ولكي تتمكن آليات النهوض بالمرأة من تأدية هذا الدور التحفيزي، ينبغي أن تضطلع بالمهام التالية⁽¹³⁾:

(أ) تطوير الالتزام الحكومي تجاه قضايا نوع الجنس وإدماجها في سياسات الحكومة وخططها وبرامجها عبر مختلف الوزارات، ومتابعة صياغة السياسات الحكومية المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل وتنفيذها، ووضع الاستراتيجيات والمنهجيات الملائمة لذلك؛

(ب) الاضطلاع بأنشطة تركز على الإصلاح القانوني عبر مراجعة التشريعات القائمة من منظور يراعي المساواة بين الجنسين، والكشف عن الثغرات القانونية التي من شأنها تعزيز التمييز القائم على أساس نوع الجنس، وتطويرها ومتابعة تنفيذها؛

(13) لتحديد هذه المهام تمت مراجعة منهاج عمل بيجين 1995، واستعين بالوثيقتين التاليتين: Report on the Expert Group Meeting, Santiago, Chile, National Machinery for gender Equality, 31 August-4 September 1998.

-Report on the Eighteenth meeting of the Intergovernmental Committee of Experts, Office for North Africa, Economic Commission for Africa.

(ج) رصد أداء مختلف المؤسسات الحكومية من حيث التزامها بتنفيذ السياسات والبرامج التي م-ن شأنها تعزيز المساواة والقضاء على التمييز بين الجنسين، واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان احت-رام ه-ذه التوجهات وتنفيذها؛

(د) توفير البيانات الضرورية المصنفة بحسب نوع الجنس من أجل الوقوف على أوضاع الم-رأة ومدى مشاركتها في مختلف مجالات الحياة، السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك بهدف تسليط ال-ضوء على الفجوة بين الجنسين ووضع السياسات الكفيلة برأبها؛

(هـ) تنفيذ دراسات نوعية حول مختلف الأدوار التي تضطلع بها المرأة ف-ي المجد-الات ال-سياسية والاجتماعية والاقتصادية من أجل التعرف على الأسباب التي تعيق مشاركة المرأة، واقتراح البرامج الكفيلة-ة بمعالجة هذه الأسباب؛

(و) تعزيز مشاركة المرأة في مختلف مراكز صنع القرار، السياسية منها والت-شريعية والتنفيذية-ة والقضائية، وضمان تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة، وتمثيل الدولة، والمشاركة في عضوية مختل-ف اللجان والوفود؛

(ز) توفير التدريب والمساعدة الاستشارية للأجهزة الحكومية بغية مساعدتها في إدماج منظور نوع الجنس في سياساتها وبرامجها.

وتجدر الإشارة إلى أن أخذ هدف المساواة بين الرجل والمرأة في الاعتبار بصورة منتظمة لا يفضي إلى اعتماد البرامج التي تستهدف المرأة بصفة خاصة، بل يكفل وضع القوانين الت-رمي إل-ى تحقيق- المساواة بين المرأة والرجل.

ألف- اللجنة التوجيهية

تختلف عملية تشكيل هذه اللجنة من بلد إلى آخر، وهي ترتبط بمستوى وضع اللجنة في هيئات اتخاذ القرار. فهي تتشكل بقرار رئاسي ويحدد لها رئيس ومرجعية قانونية. وتتكون اللجنة في الغالب من الملاك المتقدم الرئيسي في الوزارات ومن المعنيين بمتابعة قضايا نوع الجنس وفق مد-اور العمل المد-ددة ف-ي الاستراتيجية الوطنية، ومن عدد من الشخصيات العامة من ذوي الكفاءة والخبرة، ومن ممثلات عن القط-اع الأهلي المهتم بقضايا المرأة والطفل وحقوق الإنسان، ومن ممثلين وممثلات عن القطاع الخاص.

باء- دور اللجنة التوجيهية

تضطلع اللجنة التوجيهية بالمهام التالية:

1- وضع التوجهات العامة للاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة، وتقديمها إلى فريق العمل لك-ي يق-وم بإعداد الدراسات الضرورية وبلورتها، على أن تعتمدها اللجنة التوجيهية بعد ذلك.

2- مناقشة خطة العمل التي يقترحها فريق العمل والموافقة عليها.

3- مناقشة التقارير التي يقدمها فريق العمل حول المنجزات والعقبات التي تواجهه تنفيذ الاسد-تريتيجية الوطنية واعتمادها، ومن ثم تقديمها إلى الجهات المعنية (كمكتب الرئيس أو رئيس الوزراء) تبعاً لمرجعية هذه اللجنة.

4- تقديم المقترحات والإجراءات الواجب اتخاذها من أجل مواجهة العقبات والمساهمة في تحقيق الاستراتيجية الوطنية.

5- عقد الندوات والمؤتمرات التي من شأنها تسليط الضوء على القضايا الحساسة والهامة بالذات سبباً إلى المرأة، مع مراعاة مضمون خطة العمل.

جيم - تشكيل فريق العمل

تشكل هذه الآليات فريق عمل يتكون من:

1- الوزارات المحورية الحكومية وذات الأهمية الاستراتيجية من أجل تحقيق المساواة والعدالة بين المرأة والرجل (مثل المكتب التنفيذي التابع للرئيس أو رئيس الوزراء، ووزارات المالية والاقتصاد والتخطيط، وديوان الخدمة العامة، وديوان الموظفين والشؤون القانونية، وجهاز الإحصاء المركزي).

2- الوزارات القطاعية ذات الأهمية الخاصة باعتبارها مؤثرة في عملية التغيير وجزءاً من الفريقي؛ وتحدد طبيعتها مشاركتها تبعاً للمحاور ذات الأولوية في خطة العمل.

3- عدد من الخبراء والخبيرات في مجال التخطيط وشؤون نوع الجنس.

دال - دور فريق العمل

يؤدي فريق العمل المهام التالية:

1- توفير المعلومات الضرورية التي من شأنها الكشف عن فجوة نوع الجنس في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

2- إجراء البحوث والدراسات التي تحلل أسباب هذه الفجوات بين الرجال والنساء.

3- اقتراح البرامج والمشاريع التي من شأنها راب هذه الفجوات.

4- اقتراح خطة عمل ثلاثية أو خماسية، وفقاً لتوجيهات اللجنة التوجيهية، وتقديمها إلى هذه الأخيرة من أجل إقرارها؛

5- متابعة تنفيذ خطة العمل عبر مراجعة التقارير التي يقدمها أعضاء اللجنة حول المنجزات والعقبات التي تواجه تنفيذ الخطة، ومعالجة الثغرات في خطة العمل لدى بروزها؛

6- تقييم خطة العمل بشكل دوري؛

7- تقديم التقارير الدورية حول سير عمل اللجنة التوجيهية، وتقديم المقترحات بشأن خطة العمل المقبلة.
هاء- الدوائر المعنية بشؤون المرأة في الوزارات

تعتبر الدوائر المعنية بشؤون المرأة في الوزارات من المؤسسات البيروقراطية الحكومية المعنية بقضايا المرأة. وقد أنشئت في البداية على الصعيد العالمي خلال فترة الستينات والسبعينات من أجل تقديم برامج خاصة بالمرأة تعمل على تحسين وضعها ورفع مستوى كفاءتها واستفادتها بشكل م-م-ن منج-زات التنمية. لكن خلال فترة الثمانينات والتسعينات، خلص تقييم هذه البرامج والتغييرات التي أحدثتها في وضع المرأة إلى أن هذه التغييرات لم تأخذ بالحسبان أسباب تدني وضع المرأة في مختلف المجتمعات، إنما تعاملت مع النتائج فقط فظلت تلك الأسباب قائمة ووضع المرأة في المجتمعات متدنياً ودورها في التنمية هامشياً. لذا كان من الضروري التركيز على برامج حكومية تحرص على إدماج المرأة في الخدمات المقدمة وفي عوائد التنمية عبر ما عرف بتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في التيار الرئيسي للتنمية. فأذ-شئت وزارات تعدي-ي شؤون المرأة وتحقيق التكافؤ في الفرص لكي تهتم بمعالجة أسباب تدني وضع المرأة في المجتمع وتهتم-يش دورها في التنمية.

إن التحول في النظرة إلى دور المرأة في عملية التنمية من التركيز على إدارة برامج ومشاريع تعنى بالمرأة (مثل التدريب المهني، والبرامج المدرة للدخل) إلى التركيز على السياسات وم-سار التخطيط-ي في الوزارات المعنية وعلى مدى أخذ قضايا نوع الجنس بالاعتبار في الخطط والبرامج التي تضطلع به-ا-ه-ه الوزارات، قد انعكس على ضرورة رفع مستوى الوعي بقضايا نوع الجنس وذلك من أجل-ل-تعم-يم الأثر-ر واستدامته. ونظراً إلى هذا التغيير في النظرة التنموية وتحولها من برامج المرأة في التنمية إلى برامج إدماج نوع الجنس في التنمية، وجب إحكام الربط فيما بين السياسات وتطوير البرامج في كافة القطاعات. وبنتي-ة هذا الربط فيما بين المرأة وقضايا التنمية:

1- تعمل الدوائر المعنية بالمرأة كمحرك للسياسات التنموية القطاعية على صعيد الوزارة، فتساند مختلف الدوائر في الوزارة بهدف وضع سياسات تنموية تأخذ الم-رأة بالاعتب-ار، وتق-رح ال-سياسات والبرامج والإجراءات العملية لهذا الغرض، كما تعمل على مراجعة السياسات والبرامج المعمول بها وتعديلها.

2- تعمل الدوائر والوحدات المعنية بالمرأة على إحداث التوازن فيما بين السياسات والبرامج، وعلى تقييم البرامج التي تنفذها الوزارة من منظور نوع الجنس من أجل معرفة مدى أخذ المرأة بالاعتب-ار في-ه-ه البرامج، وتحديد السياسات التي من شأنها أن تعم-م الفوائد منها.

3- يعتبر المسؤولون عن هذه الدوائر، من الجنسين، أعضاء في فريق العمل. فيدافعون ضمن وزاراتهم عن إدماج قضايا نوع الجنس في الخطط. وهم يعتبرون مرجعية للوزارة في-ه-ه-ذا المج-ال، في-شاركون زملاءهم وزميلاتهم في المعلومات، ويتابعون تنفيذ الخطط الخاصة بإدماج نوع الجنس.

4- يحظى فريق العمل واللجنة التوجيهية بالمساعدة في جمع المعلومات وتحليلها، وتب-ادل التج-ارب والخبرات، وفي متابعة التطور الناجم عن تطبيق الخطة الوطنية المعنية بنوع الجنس وتقييمه.

5- ترفع الوحدات المعنية بالمرأة التقارير الدورية إلى الوزير والإدارة العليا في الوزارة حول إنجازات الوزارة على صعيد إدماج نوع الجنس في الخطط والسياسات والبرامج، وأهم المنجزات والعقبات التي تعوق سير العمل، والاقتراحات بشأن الإجراءات المطلوبة.

ومن أجل ضمان نجاح عمل هذه الدوائر لا بد من الأخذ بالأمر التالي:

(أ) اعتبار الدوائر والوحدات المعنية بالمرأة نقاطاً مرجعية للوزارة فيما يتعلق بإدماج قضايا النوع والجنس والنهوض بالمرأة، كونها تضم الخبراء في مجال إدماج نوع الجنس في المجال المعني؛

(ب) ضرورة توفير عدد كاف (بين 3 و 5 موظفين) من الملاك المؤهل في القضايا الجنسانية والتنمية، وتوفير التمويل اللازم لعمل هذه الوحدات؛

(ج) ربط الدوائر والوحدات المعنية بالمرأة بمكتب الوزير مباشرة، بالتزامن مع تعميم علاقة هذه الوحدات بالإدارات العامة الأخرى في الوزارة وخاصة في إدارات التخطيط والسياسات. فهذا يتيح الفرصة لهذه الوحدات لكي تراجع وتتابع أداء الإدارات الأخرى من النوع الاجتماعي.

خامساً- التدقيق على أساس نوع الجنس

يعتبر التدقيق على أساس نوع الجنس أحد الأدوات الهامة المستخدمة في تنظيم المؤسسة على الصعيد الداخلي، وإحداث تغيير في العناصر الثقافية في المنظمة التي تسمح بالتمييز ضد النساء أو تشجعه، سواء كن من الملاك أو من الفئات المستهدفة⁽¹⁴⁾.

ألف- كيفية التدقيق على أساس نوع الجنس

يتم التدقيق على أساس نوع الجنس عبر فحص الطريقة التي تسمح للرجال والنساء بالحصول على الموارد والمنافع والتحكم بها بواسطة برامج ومشاريع التنمية والخدمات الإنسانية. ومما لا شك فيه أن ثقافة المنظمة لها علاقة وطيدة بذلك، ليس فقط في إعداد البرامج والمشاريع ولكن أيضاً في النظرة إلى دور النوع والجنس التي تنطلق منها المنظمة من أجل تقديم مساعدتها. وبناءً عليه، فإن رفع وعي الملاك العامل في المؤسسة بقضايا نوع الجنس وتدريبه على مهارات التخطيط والمتابعة والتقييم من منظور جنساني مهم في عملية التدقيق. كما أن المواظبة على مراجعة سياسات المنظمة ودورها في إدماج مبدأ العدالة بين الجنسين في مناهج التخطيط والبرمجة وفي ممارساتها ضروري من أجل استدامة التغيير.

باء- أهداف التدقيق على أساس نوع الجنس

يهدف التدقيق على أساس نوع الجنس إلى تحديد إدراك الموظفين، من الجنسين، الطريقة التي تتبعها المؤسسة في معالجة قضايا نوع الجنس أو أخذها بعين الاعتبار في عملية التخطيط والبرمجة وفي سير عمل المؤسسة. ويعد التدقيق على أساس نوع الجنس عملية تقييمية تهدف إلى تحديد الأوضاع ذات الصلة لا سيما

(14) Caroline Sweetman: Gender in Development Organisations, OXFAM Focus on Gender (UK, Ireland) ed, 1997

المساواة والعدالة والإنصاف بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعتبر هذه القضايا الثلاث مبادئ أخلاقية وعملية في الوقت نفسه.

ويهدف التقييم إلى إجراء التغييرات والإصلاحات التي تتعلق بحسن الإدارة وتسيير شؤونها من جهة، وبالبرامج والموظفين، رجالاً ونساءً، من جهة أخرى. ونذكر منها ما يلي:

1- رسم سياسة (أي وثيقة مكتوبة) تؤكد التزام المؤسسة أو المنظمة مبدأ العدالة والمساواة بين الجنسين على مستوى الهيكل التنظيمي، والموظفين من رجال ونساء، إضافة إلى تشكيل هيئات تعنى باتخاذ القرارات في هذا الشأن.

2- تدريب الموظفين، من الجنسين، في مجال تحليل قضايا نوع الجنس من أجل إدماجها في التخطيط والبرمجة والتنفيذ والتقييم.

3- تعميم منظور نوع الجنس في كافة مراحل عملية التخطيط والبرمجة بالتعاون مع مختلف الشركاء، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية على المستويين الوطني والمحلي.

4- تعميم مراعاة نوع الجنس في تطوير الموارد البشرية وإدارتها، والحرص على استفادة كافة العاملين على اختلاف مواقعهم ضمن السلم الإداري من أجل تحسين فعالية العمل المؤسسي.

5- تعزيز العلاقات اللاتمييزية واحترام مبدأ التنوع في العمل عامة وأساليب الإدارة بصفة خاصة.

6- إدراج عنصر مراعاة منظور نوع الجنس والوعي به ضمن عناصر التقييم والأداء.

7- العمل على رفع عدد النساء اللواتي يشغلن مناصب اتخاذ القرارات العالية الشأن، ومناصب ف-ي الهيئات الإدارية ومجالس الإدارة أو ما يساويها.

8- رسم السياسات المناسبة من أجل خلق بيئة تمنح النساء والرجال التوازن المحبذ في حياتهم المهنية وحياتهم العائلية.

9- رسم سياسات واعتماد ممارسات تسهر على احترام مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

10- وضع آلية متلائمة ومهمة المنظمة تسمح بتطوير عملية إدماج مبدأ العدالة بين الجنسين في البرامج والممارسات المؤسسية والفردية ورصد التقدم المحرز في هذا الشأن.

يوفر التدقيق على أساس نوع الجنس المنظور والوسيلة اللازمين للمؤسسات أو المنظمات من أجل تقييم التزامها مبدأ العدالة بين الجنسين ووضع خطة عمل من أجل سد الفجوات التي تم تشخيصها وتحديد الاتجاهات العامة في هذا المجال.

ويفضل التدقيق على أساس نوع الجنس، تستطيع المنظمة أو المؤسسة تحديد آثار علاقات نوع الجنس على ثقافتها، وسير أعمالها، وبرامجها وأدائها.

وعندما تحدد تصورات المنظمة فيما يخص نوع الجنس، يصبح العمل ممكناً من أجل تغيير ال- صور النمطية المرتبطة باللامساواة وتعزيز مبدأ المساواة والعدالة وجعل المنظمة أكثر مراعاة للمنظور الجنساني.

في ضوء التدقيق على أساس نوع الجنس، يمكن استخلاص ثلاث نتائج ملموسة على الأقل بالذ- سبة إلى المؤسسة:

- (أ) التفكير في حالة العدالة بين الجنسين داخل المنظمة أو المؤسسة؛
- (ب) استحداث قاعدة للنقاش والتحليل الجماعي؛
- (ج) امتثال المنظمة لمبدأ العدالة بين الجنسين.

سادساً - فرضيات التدقيق على أساس نوع الجنس

كما هو الحال بالنسبة إلى أي نوع من أنواع البحث، يركز التدقيق على أساس نوع الجنس إلى عدد من الفرضيات.

فاللامساواة على أساس نوع الجنس غالباً ما تتواجد في القيم، والثقافة، والعمليات والبرامج التي تضطلع بها المنظمة أو المؤسسة أو الجهاز الحكومي. ويسبب اللامساواة، تحظى أساليب العمل والإدارة الذكورية أكثر من الأنثوية (بحسب مجال عمل المنظمة أو الجهاز المعني) بالأفضلية في أغلب الأحيان.

ويتطلب التغيير الإداري في مجال العدالة بين الجنسين تغييراً في الأدوار والعلاقات بين الذ- ساء والرجال. ويتوقع أن تؤدي المساواة بين الجنسين إلى رفع مستوى الإنتاجية وتحسين الفعالية والاس- تدامة. فكل قطاع من القطاعات أو قسم من الأقسام داخل المنظمة أو المؤسسة أو الجهاز الحكومي معذ- ي بقضية نوع الجنس.

سابعاً - مراعاة المنظمة النوع الاجتماعي

أظهرت التجارب أن أربعة عناصر أساسية قد تجعل المنظمات أو الأجهزة التي كانت عمي- اء تج- اه مراعاة منظور نوع الجنس أكثر وعياً في هذا المجال.

ألف - الإرادة السياسية

من البديهي أن تتوافر الإرادة السياسية عندما يكون إدماج نوع الجنس في عملية تخط- يط التنمية مدعوماً من قيادات رفيعة الشأن، ومخصصاً بالعدد الكافي من الموظفين من الجنسين، والأموال الكافية من أجل تنفيذ الأنشطة وإعداد الميزانيات ورسم السياسات واتخاذ الإجراءات الضرورية من أجل تحقيق العدالة والإنصاف بين الرجال والنساء على كافة المستويات.

باء - القدرات الفنية

تتمثل القدرات الفنية في:

- 1- توافر مهارات عالية لدى الموظفين من الجنسين في مجال تحليل نوع الجنس.
- 2- اعتماد أنظمة معلومات تدمج المعطيات الموزعة بحسب نوع الجنس.

3- استحداث وسائل وإجراءات مراعية لنوع الجنس.

جيم - المساواة

تكون المساواة مدعومة بأنظمة مراقبة الحوافز والواجبات التي تشجع السلوك الملائم في هذا المجال. على المستويين المؤسسي والفردى وتعززه.

دال - الثقافة المؤسسية

يفترض بالثقافة المؤسسية ألا تسمح بأي تشكيك في اعتماد النوع الاجتماعي في توزيع المهام والوظائف والموظفات توزيعاً عادلاً، مع مراعاة نوع الجنس وإعطاء قيمة متساوية للأساليب المهنية التي يعتمد عليها النساء والرجال على حد سواء.

الجزء الثاني واقع الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في بعض البلدان العربية

يعتمد هذا الجزء على نتائج وتحليل الاستبيان الذي أعد ووزع على الهيئات والوزارات واللجان الوطنية المعنية بالمرأة في 22 دولة عربية. (انظر المرفق 2).

وقد ورد أربعة عشر رداً على هذا الاستبيان، منها أحد عشر رداً من منطقة الإسكوا، وتحديداً من الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية والعراق وفلسطين وقطر والكويت ولبنان ومصر واليمن. كما وردت ردود على هذا الاستبيان من بلدان عربية من غير الأعضاء في الإسكوا هي تونس والجزائر والمغرب.

وتعرض الجداول أدناه مضمون هذه الردود على الاستبيان حسبما وردت، إضافة إلى بعض المعلومات الأخرى المدرجة في التقارير الوطنية المقدمة إلى الإسكوا وصندوق الأمم المتحدة الخاص بالمرأة (اليونيفيم).

أولاً - آلية النهوض بالمرأة في البلدان العربية من حيث بنيتها المؤسسية

ألف - شكل الآلية

يختلف شكل الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة من بلد عربي إلى آخر وذلك تبعاً لتجربة البلد في العمل بشؤون النهوض بالمرأة وخبرته من ناحية، ومدى الالتزام السياسي الذي يظهره البلد نحو قضايا المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين من ناحية أخرى. وقد أظهرت الدراسة وجود أربعة نماذج وأشكال مختلفة من الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في المنطقة العربية وهي (1) مجلس أعلى أو قومي للمرأة، كما هو الحال في البحرين وقطر ومصر، (2) أو هيئة وطنية أو لجنة وطنية تعنى بالنهوض بواقع المرأة، كما هو الحال في الأردن ولبنان واليمن، (3) أو وزارة مكلفة بقضايا المرأة كواحد من الملفات التي تعنى بها هذه الوزارة، كما هو الحال في الجزائر والمغرب، (4) أو وزارة أو وزارة دولة تعنى بقضايا المرأة والنهوض بها، كما هو الحال في تونس والعراق وفلسطين.

يتضح من الجدول 1 أدناه بأن اهتمام البلدان العربية بتشكيل آليات وطنية للنهوض بالمرأة نشأ في العقد الثاني من تسعينات القرن الماضي. وهذه الفترة الزمنية هي التي تلت المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة، والتنمية، والسلام، واحتضنت المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام 1995 الذي أشار إلى ضرورة العمل على توفير الآليات المناسبة من أجل النهوض بالمرأة على المستوى الوطني. ومن الضروري الإشارة هنا إلى أن الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، العاملة حالياً في البلدان العربية هي نتاج الجهد المشترك الذي بذلته المنظمات الأهلية للارتقاء بوضع المرأة. وهذه المنظمات هي التي شاركت في المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة، والتنمية، والسلام الذي عقد في نيروبي في عام 1985، وحملت معه توصياته التي تضمنت تشكيل آليات للنهوض بالمرأة. وقد عملت بجهود كبيرة يشهد الجميع على نتائجه.

الجدول 1 - آليات النهوض بالمرأة في بعض البلدان العربية وسنة التأسيس

| سنة التأسيس | شكل الآلية | البلد |
|---------------------|---|---|
| 1992 | لجنة وطنية لشؤون المرأة | الأردن |
| 1975 | الاتحاد النسائي العام | الإمارات العربية المتحدة |
| 2001 | مجلس أعلى للمرأة | البحرين |
| 1992 | وزارة لشؤون المرأة والأسرة والطفولة | تونس |
| 2002 | وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة | الجزائر |
| 2003 | الهيئة السورية لشؤون الأسرة | الجمهورية العربية السورية |
| 1999 | وزارة ترقية للمرأة | جيبوتي ^(*) |
| 2004 ^(*) | وزارة لشؤون المرأة | العراق |
| غير واضح | وزارة الشؤون الاجتماعية | عمان ^(*) |
| 2003 | وزارة لشؤون المرأة | فلسطين |
| 1998 | مجلس أعلى لشؤون الأسرة | قطر |
| 2002 | لجنة شؤون المرأة | الكويت |
| 1998 | هيئة وطنية لشؤون المرأة | لبنان |
| 2000 | مجلس قومي للمرأة | مصر |
| 1998 | وزارة دولة مكلفة بالأسرة والطفولة والأشخاص المعاقين | المغرب |
| 2002 | وزارة مكلفة بالمهمة | موريتانيا ^(*) |
| غير واضح | وزارة الشؤون الاجتماعية | المملكة العربية السعودية ^(*) |
| 1996 | لجنة وطنية للمرأة | اليمن |

ملاحظة: الدول المشار إليها بالرمز (*) هي تلك التي استوفيت المعلومات حولها استناداً إلى تقرير دراسة المقارنة بين الدول العربية حول التقدم المحرز والاستراتيجيات والبرامج المحددة لتنفيذ توصيات المؤتمر الإقليمي العربي 2004-2010، الذي أعدته الإسكوا.

باء - المرجعية الأساسية لآلية النهوض بالمرأة

اكتسبت غالبية الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية الصفة الحكومية. فقد أظهرت الردود الأربعة عشر على الاستبيان تشكيل تسع آليات حكومية للنهوض بالمرأة، والتي بين شدة حكوميتين، وآلية واحدة ذات صفة مستقلة واعتبارية.

وقد تنوعت مرجعية آلية النهوض بالمرأة، حيث أظهرت الدراسة بأن أربع بلدان حددت مكتب رئيس الدولة أو الجمهورية مرجعية أساسية لآلية النهوض بالمرأة، في حين عيّنت خمس بلدان مكتب رئيس الوزراء مرجعية لهذه الآلية، وثلاث بلدان جعلت من مجلس الوزراء مرجعية أساسية لهذه الآلية. ومن الضروري أن يترجم هذا المستوى من المرجعيات قدرة على التأثير داخل مراكز صنع القرار، وأن تتاح للآلية الفرصة من أجل إسماع صوتها في مجلس الوزراء، أو البرلمان أو مجلس الشعب.

الجدول 2- الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة موزعة بحسب البلد، والصفة، والمرجعية الأساسية، والصفة الوظيفية لرئيس الآلية، 2006

| البلد | صفة الآلية | المرجعية الأساسية | صفة رئيس الآلية |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| الأردن | شبه حكومية | مجلس الوزراء | الأميرة |
| الإمارات العربية المتحدة | شبه حكومية | مكتب رئيس الجمهورية | حرم سمو الأمير |
| البحرين | مستقلة واعتبارية | مكتب الرئيس | الأمين العام |
| تونس | حكومية | مكتب رئاسة الوزراء | وزير أو وزيرة |
| الجزائر | حكومية | مكتب الرئيس | وزير أو وزيرة |
| الجمهورية العربية السورية | حكومية | مكتب رئيس الوزراء | رئيسة الهيئة السورية لشؤون الأسرة |
| العراق | حكومية | مكتب رئاسة الوزراء | وزير أو وزيرة |
| فلسطين | حكومية | مجلس الوزراء | وزير أو وزيرة |
| اليمن | حكومية | مكتب رئاسة الوزراء | وزير أو وزيرة |
| قطر | حكومية | مكتب الرئيس | حرم سمو الأمير |
| الكويت | شبه حكومية | مجلس الوزراء | حرم سمو الأمير |
| لبنان | حكومية | مكتب رئاسة الوزراء | السيدة الأولى |
| مصر | حكومية | مكتب رئيس الجمهورية | قرينة الرئيس |
| المغرب | حكومية | مكتب رئاسة الوزراء | وزير أو وزيرة |
| المملكة العربية السعودية | حكومية | وزارة الشؤون الاجتماعية | |

كذلك اختلفت رئاسة الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة ما بين دولة عربية وأخرى. فقد أظهرت نتائج الدراسة بأن رئاسة الآلية الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة يشغلها وزير أو تشغلها وزيرة. في ستة بلدان عربية، في حين ترأس السيدة الأولى الآلية في خمسة بلدان عربية. أما البحرين فقد عينت أمينة عامة للمجلس الأعلى للمرأة (انظر الجدول 2). وفي المملكة العربية السعودية والأردن، أُلحقت الآلية الوطنية المعنية بالمرأة بوزارة الشؤون الاجتماعية، وفي الجزائر بوزارة الصحة والسكان.

ثانياً - الالتزام السياسي تجاه إنشاء آليات النهوض بالمرأة في البلدان العربية

ألف - المهمة الأساسية والأهداف

بادرت غالبية البلدان العربية، تعبيراً عن التزامها قضايا المرأة وتعزيز زمام مشاركتها في العملية التنموية، إلى إنشاء آليات وطنية تعنى بالنهوض بالمرأة وتشكل مرجعية وطنية لقضايا المرأة في هذه البلدان. وقد حملت هذه الآليات مسميات مختلفة تبعاً لتجربة كل بلد في هذا الإطار، من لجنة أو هيئة وطنية إلى مجلس أعلى أو قومي للمرأة، أو حتى وزارة خاصة بالمرأة.

ولم يقتصر الاختلاف بين الآليات على المسميات وصفة الرئاسة، بل تعداها أيضاً إلى كتمن التكليف. فمنها ما كان واضحاً تجاه دور هذه الآلية في اقتراح السياسة العامة بشأن مسألة النهوض بالمرأة وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، ومتابعة تنفيذ هذه السياسة، والعمل على إدماج قضايا نوع الجنس في التنمية العام للتنمية، إضافة إلى الدور الذي تضطلع به الآلية الوطنية كمشرفة في مجال عملها (كما هو الحال في تونس وفلسطين ومصر واليمن). وفي حالات أخرى (مثل الأردن والبحرين والعراق والكويت) كان كتاب

التكليف ففضافاً لا يسمح بوضع مؤشرات عملية من أجل قياس التقدم المحرز على صعيد المهام الموكلة إلى هذه الآلية. وفي الجمهورية العربية السورية وقطر، ركزت كتب التكليف على دور الآلية على صعيد الأسرة، ولم تشر إلى أي مهمة تتعلق بمختلف الأدوار التي تضطلع بها المرأة في المجتمع.

تنوعت أهداف الآليات بتنوع كتب التكليف واختلاف المهام المنوطة بها. غير أنها أجمعت كلها على أداء مهمة رئيسية مشتركة وواضحة⁽¹⁵⁾، تمثلت في النهوض بواقع المرأة وتعزيز م-شاركتهافي مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية. وقد تركزت مهام ه-ذه الآليات على إي-إعداد البحوث والدراسات وتوفير المعلومات من أجل الكشف عن فجوات نوع الجنس، ومراجعة القوانين وتعديلها، لا سيما قانون الأحوال الشخصية، وقانون الجنسية، وقانون العقوبات. وقد قامت بعض الآليات، إضافة إلى ما سبق، بمراجعة قوانين العمل والضمان الاجتماعي وضريبة الدخل نظراً إلى أهميتها بالنسبة إلى-ي تمكين المرأة اقتصادياً، وتسهيل مشاركتها في النشاط التنموي.

ووفقاً للردود على الاستبيان، اختلفت طبيعة المهام التي تضطلع بها الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة من بلد عربي إلى آخر، بين سياساتية (10 ردود)، وتخطيطية (13 رداً)، وإش-رافية (8 ردود) وتنفيذية (8 ردود)، ومهمة تأثير وضغط على صانعي القرار (6 ردود). وجدير بالذكر أن بعض البلدان التي تعمل على المشاركة في التخطيط ورسم السياسات لم تضع مهمة الإشراف ضمن مهامها فغابت معها مهمة متابعة تنفيذ الجهات المعنية الخطط والسياسات المقررة، وتقييم أثر هذه السياسات على المرأة ودورها في المجتمع. بالمقابل، غاب دور الهيئات في الضغط والتأثير من أجل تنفيذ هذه السياسات، أي ال-ضغط والتأثير، على صانعي القرار داخل الحكومة أو البرلمان، الذي تضطلع به الآلية المعنية بالنهوض بالمرأة، وليس ال-ضغط والتأثير على المستوى الشعبي الذي يندرج ضمن مسؤولية المنظمات الأهلية.

الجدول 3- الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية بحسب البلد وطبيعة المهام، 2006

| البلد | طبيعة المهام | | | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | مهام سياسية | مهام تخطيطية | مهام تنفيذية | مهام إشرافية |
| الأردن | نعم | نعم | لا | لا |
| الإمارات العربية المتحدة | لا | نعم | نعم | نعم |
| البحرين | نعم | نعم | نعم | لا |
| تونس | نعم | نعم | نعم | نعم |
| الجزائر | نعم | نعم | نعم | نعم |
| الجمهورية العربية السورية | نعم | نعم | نعم | نعم |
| العراق | لا | نعم | لا | لا |
| فلسطين | نعم | نعم | لا | لا |
| قطر | نعم | نعم | نعم | نعم |
| الكويت | لا | لا | لا | لا |
| لبنان | نعم | نعم | نعم | نعم |
| مصر | نعم | نعم | لا | لا |
| المغرب | لا | نعم | نعم | نعم |

(15) ردود الدول على الاستمارة المعدة لهذا الغرض، بالإضافة إلى ما ورد في دراسة الإسكوا حول الآليات الوطنية المعنية بقضايا المرأة، وفق الاستمارة المعدة لهذا الغرض.

| اليمين | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| عدد الإجابات بنعم | 10 | 13 | 8 | 8 | 6 |

يعكس الاختلاف بين المهام التي تضطلع بها الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة بين بلد عربي وآخر مستويات التطور المؤسسي الذي حققته الآلية من حيث رؤيتها والدور الذي ستضطلع به في المستقبل. وقد تلازم هذا التطور مع التطور في الفكر والمداخل التنموية الخاصة بالمرأة، التي انتقلت من التعامل مع قضايا المرأة كقضايا منفصلة عن عملية التنمية إلى اعتماد رؤية ترى بضرورة التعامل مع قضية المرأة كقضية تنموية يجب دمجها في التيار التنموي العام للدولة. وهذا يتطلب من الآلية المعنية مناقشة دور الآلية انطلاقاً من مداخل التنمية وعلاقتها بالمرأة، ومن ثم التعمق في المهام المطلوب من هذه الآلية القيام بها، والصلاحيات المعطاة لها.

إن قيام بعض الآليات بتنفيذ برامج خاصة بالمرأة، وبشكل خاص في مجال مكافحة الفقر، وبتقديم بعض الخدمات على حساب دورها في اقتراح السياسات والإشراف على تنفيذها يعفي من جهة الجهات الحكومية الأخرى من دورها الأساسي في تقديم الخدمات للشعب، ويعكس من جهة أخرى رؤية تنموية تنطلق من مدخل المرأة في التنمية (WID). وهنا يجب التركيز على ضرورة قيام هذه الآليات بوضع خطة عمل تمكنها من الانتقال إلى إدماج قضايا نوع الجنس في التيار العام للتنمية، أي إدماج هذه القضايا في جميع الخطط والبرامج والمشاريع، والإشراف على عملية تنفيذها ومتابعتها، وتقييم أثر هذه البرامج على صعيد النهوض بالمرأة. كذلك الأمر تعتبر مهمة التأثير والضغط داخل الحكومة بهدف إبراز فجوة نوع الجنس والممارسات الخاطئة على المستوى التنظيمي والإداري المحجفة بحقوق المرأة هي أيضاً مهمة رئيسية من المهام التي تضطلع بها آليات النهوض بأوضاع المرأة.

باء- توافر الميزانيات

يعتبر توافر الميزانية اللازمة من المرتكزات الأساسية التي تمكن الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة من القيام بمهامها وتحقيق أهدافها. ويعكس حرص البلدان على تخصيص الآليات الوطنية بهذه الميزانيات مدى التزامها السياسي تجاه قضايا المرأة. وللميزانية مصدران يتمثل أولهما في مخصصات الدولة ضمن ميزانيتها العامة، والثاني في تقديمات البلدان المانحة والمنظمات الدولية من أجل دعم الآليات في تنفيذ أنشطتها والاضطلاع بمهامها.

وقد أظهرت الدراسة بان غالبية البلدان العربية (12 من أصل 14 دولة أجابت على الاسد-تبيان) تخصص الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة بميزانية خاصة كجزء من الميزانية العامة، ووحده العراق أفاد بأن وزارة الدولة لشؤون المرأة غير مخصصة بأي ميزانية كجزء من الميزانية العامة. كذلك أفادت 11 دولة بأن آلياتها الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة تتلقى دعماً خارجياً من البلدان المانحة والمنظمات الدولية. في المقابل، لم تتلق الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في الجزائر وقطر والكويت أي دعم من البلدان المانحة والمنظمات الدولية.

إنما، هل يكفي الدعم المقدم، سواء من الميزانية العامة للدولة أم من الجهات الخارجية، لكي تتمكن الآليات الوطنية من القيام بمهامها؟ ففي الجدول 3 ستردود تؤكد أن الدعم المقدم إن من الحكومة أم من البلدان المانحة والمنظمات الدولية كافٍ، وسبعة ردود تظهر عدم كفاية التقديمات من أجل تنفيذ الأنشطة.

وأشار عدد قليل جداً من الأجهزة الوطنية إلى زيادة في موارده؛ أما تونس فهي البلد الوحيد الذي أشار إلى أن ميزانية وزارة شؤون المرأة والأسرة ارتفعت في الفترة 1996-1999 من 1 312 000 دينار إلى 1 853 000 دينار، وذلك نظراً إلى اتساع نطاق المهام التي تضطلع بها الوزارة. ومنذ عام 1996، خصصت هذه الوزارة بميزانية في إطار ميزانية التنمية، فارتفعت حصتها من الميزانية بنسبة 60 في المائة في عام 1999، وهو تاريخ تحويلها إلى وزارة. ومع ذلك، تبقى الميزانية غير كافية لتنفيذ كافة المهام الموكلة إليها.

الجدول 4 - آليات النهوض بالمرأة بحسب البلد وتوفر الدعم المالي وجهة الدعم، 2006

| البلد | هل تخصص الآلية المكلفة بالنهوض بالمرأة بميزانية؟ | هل تتلقى الآلية دعماً من البلدان المانحة والمنظمات الدولية؟ | هل الدعم المقدم، سواء من الحكومة أم من البلدان المانحة كافٍ لتنفيذ الأنشطة؟ | ما هو عدد العاملين في الآلية؟ |
|---------------------------|--|---|---|----------------------------------|
| الأردن | نعم | نعم | لا | 7 |
| الإمارات العربية المتحدة | نعم | نعم | نعم | 193 |
| البحرين | نعم | نعم | لا | 80 |
| تونس | نعم | نعم | لا | |
| الجزائر | نعم | لا | لا | |
| الجمهورية العربية السورية | نعم | نعم | نعم | |
| العراق | لا | نعم | لا | |
| فلسطين | نعم | نعم | لا | 79 |
| قطر | نعم | لا | نعم | 86 |
| الكويت | نعم | لا | نعم | |
| لبنان | لا | نعم | لا | 7 |
| مصر | نعم | نعم | نعم | 200 |
| المغرب | نعم | نعم | نعم | |
| اليمن | نعم | نعم | لا | |

لقد انعكس عدم توفر الميزانيات الكافية على عدد العاملين في الوزارة، فانخفض عددهم إلى سبعة في الأردن ولبنان، في حين ارتفع إلى 193 في الإمارات العربية المتحدة، وإلى 200 في مصر. ولا شك في أن عدد العاملين له علاقة أيضاً بطبيعة مهام الوزارة وقدرتها على تنفيذها.

وفي هذا المجال، يجب الانتباه إلى أن الميزانية الخاصة بالنهوض بالمرأة لا تقتصر على ميزانية الوزارة وإنما تشمل أيضاً ميزانيات الوزارات التي تقدم خدمات للمرأة مثل وزارة التربية والتعليم، ووزارة الصحة، ووزارة العمل، ووزارة الشؤون الاجتماعية. وهذا يشير إلى أهمية التدقيق في الميزانية العامة من منظور نوع الجنس.

ثالثاً - دور الآليات المكلفة بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية

ألف - المعلومات والإحصاءات المصنفة بحسب نوع الجنس في مختلف المجالات

لا شك في أن توفر المعلومات والإحصاءات، لا سيما منها تلك المصنفة بحسب نوع الجنس، يشكل ركيزة أساسية في عملية التخطيط التنموي. فهذه الإحصاءات تساعد في تقديم صورة موثوقة عن الأوضاع

الاجتماعية والاقتصادية الراهنة التي تعيشها المرأة، وفي رسم السياسات واختيار الإجراء-راءات والتدخلات المناسبة من أجل تحقيق النتائج المرجوة. ويسهل توافر الإحصاءات لا سيما منها تلك المصنفة بحسب نوع الجنس، ورصد البرامج والتدخلات التنموية وتقييمها وقياس التقدم المحرز على صعيد الواقع الذي تعيشه المرأة. كما أنه يشكل أداة من الأدوات المستخدمة في إدارة الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية، وأداة جوهرية للمساءلة والحرص على توكي الشفافية وإرساء أسس الحكم الصالح.

لقد أظهرت الدراسة بأن غالبية الآليات الوطنية في البلدان العربية قد قطعت شوطاً لا بأس به في امتلاكها قاعدة معلومات موزعة بحسب نوع الجنس في المجالات السكانية والاجتماعية والاقتصادية، حيث تعتمد الآليات الوطنية كلها على أجهزة الإحصاء الوطني من أجل تجميع المعلومات. فقد أفادت 12 دولة بأنها تمتلك قاعدة بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس في مجالين على الأقل من المجالات الثلاثة السابقة الذكر، في حين أفاد كل من العراق ولبنان بأنه يمتلك قاعدة معلومات مصنفة بحسب نوع الجنس في المجال الاجتماعي فقط. أما الآلية المكلفة بالنهوض بالمرأة في المغرب، فقد أفادت بأنها لا تمتلك معلومات مصنفة بحسب نوع الجنس في المجال السكاني.

كذلك قامت مراكز الإحصاء في بعض البلدان العربية بدراسة حول استخدام الرجال والنساء الوقت. وتعتبر هذه الدراسة مهمة من أجل إعادة تقييم دور المرأة في المجتمع، وتقدير الوقت الذي تصرفه المرأة في توفير الرعاية والرفاه لأفراد الأسرة، وهو عمل غير مدفوع الأجر.

الجدول 5- امتلاك الآليات الوطنية قاعدة بيانات في المجالات السكانية والاجتماعية والاقتصادية

| توافر البيانات | | | | | | | نوع البيانات |
|----------------|---------------------------|--------|---------|--------|-------|--------|--------------|
| البحرين | الجمهورية العربية السورية | العراق | قطر | الكويت | مصر | اليمن | |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | سكانية |
| نعم | نعم | لا | نعم | نعم | نعم | نعم | اجتماعية |
| نعم | نعم | لا | نعم | نعم | لا | نعم | اقتصادية |
| الأردن | الإمارات العربية المتحدة | تونس | الجزائر | فلسطين | لبنان | المغرب | |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | لا | لا | سكانية |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | اجتماعية |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | لا | نعم | اقتصادية |

تعتبر تونس رائدة في هذا المجال حيث أنها تملك 15 قاعدة بيانات إحصائية مفصلة بحسب نوع الجنس وشاملة لكافة القطاعات. فقد وضعت برنامجاً وطنياً، بالتعاون مع الإسكوا، والمعهد الوطني للإحصاءات، ومركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، يعنى بتجميع البيانات بحسب نوع الجنس (ذكور وإناث) عن طريق وزارة شؤون المرأة والأسرة، ويستهدف جميع منتجي الإحصاءات. كذلك أنشأ مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة شبكة معلومات عن المرأة، ومرصداً لأوضاع المرأة يعنى بمراجعة البيانات الإحصائية وتحليلها بهدف الكشف عن فجوة نوع الجنس. ويبدت المركز باستمرار في مدى ملائمة المؤشرات التي من شأنها توضيح التغيير في وضع المرأة، وينشر بصورة

منتظمة الإحصاءات بشأن قضايا الجنسين في تونس⁽¹⁶⁾. وقد أجرت وزارة شؤون المرأة والأسرة، ومركز-ز البحوث والدراسات والتوثيق والمعلومات دراسات واستقصاءات على الصعيد الوطني تناولت فيها مواضع مختلفة، مثل إدارة موارد ميزانية الأسرة، وتنشئة الطفل، وأثر الطلاق على الأزواج والأطفال، والإمكانيات الاقتصادية لدى المرأة، وصورة المرأة في الجرائد والمجلات، وسلوك الرجل، لا سيما فيما يتعلق بالخصوبة. وأشار كل من الأردن، والبحرين، والجمهورية العربية السورية، وعمان، وقطر، ومصر، واليمن إلى توافر مراكز للبحوث والدراسات تستعين بها الآليات الوطنية في إجراء البحوث.

باء - الاستراتيجية وخطة العمل

تتمثل إحدى المرتكزات الأساسية الرامية إلى تحقيق الهدف المنشود في توافر اسد-تراتيجية وطنية مكلفة بالنهوض بالمرأة تعمل كإطار ناظم للجهود والإمكانيات المتاحة، وخطط عمل تفصيلية تعمل ك-أداة لمتابعة الإنجازات على صعيد راب الفجوة بين الجنسين وتحقيق المساواة بينهما في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية وتقييم هذه الإنجازات. وقد أظهرت نتائج الدراسة ب-أن غالبية الآليات الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية تمتلك استراتيجية وخطة عمل تفصيلية، إلا أن غياب آلية تعنى بالمتابعة وتعتمد على معايير ومؤشرات واضحة من أجل قياس التقدم المحرز وتقييم إنجازات هذه الآليات يحول دون تقييم مدى تحقق الأهداف وأثر هذه الخطط والبرامج على وضع المرأة وتقديمها.

يضاف إلى ما تقدم أن الخطط التي تعدها آليات النهوض بالمرأة وتعمل على تنفيذها مرتبطة بال-دور والمهام الموكلة إليها، وهنا لا بد من الإشارة إلى ضرورة إعادة النظر في كتب التكليف والمهام الموكلة إلى هذه الآليات وصلاحياتها. بالتالي، تتم مراجعة تطور هذه الاستراتيجيات وتعديلها بما يتلاءم مع وضعها الجديد. فبعض هذه الآليات يؤدي دوره على صعيد اقتراح برامج وخطط لتمكين المرأة، وعلى صعيد مراجعة القوانين والتشريعات من أجل وضع تشريعات وقوانين تنصف المرأة. فتونس ومصر رائدتان في مجال إدماج نوع الجنس في الخطط القومية وعلى كافة المستويات وفي كافة المحافظات. وقد بدأ واضحاً أن برامجها وخططها تنطلق من منهج نوع الجنس والتنمية وليس المرأة في التنمية، وإن بوج-ود ب-برامج وإجراءات خاصة بتمكين المرأة وتطوير قدراتها. كما وضعت معايير لقياس التقدم المحرز على صعيد مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

لذا، من الضروري تقديم الدعم والمساندة الفنية اللذين تحتاجهما الآليات الوطنية المكلفة ب-النهوض بالمرأة والراغبة في مراجعة استراتيجيتها وتطويرها، وتحديد مؤشرات قابلة لقياس الإنجاز، بحيث تصبح الاستراتيجية الوطنية للنهوض بالمرأة إطاراً منظماً للجهود والإمكانيات يحدد الرؤية والأولويات بالتعاون مع كافة الشركاء على المستويين الحكومي والأهلي، والأهداف العامة المراد العمل على إنجازها في المرحلة المقبلة.

جيم - الآليات المساندة للآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة

أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية الأخير الصادر عن الأمم المتحدة إلى أن محدودية مشاركة المرأة في العملية التنموية في البلدان العربية واحدة من العوائق أمام تحقيق التنمية البشرية في هذه البلدان.

(16) نذكر على سبيل المثال أحدث المنشورات بعنوان: "المرأة والرجل في تونس في أرقام"، مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة، مرصد أوضاع المرأة في تونس، 2002.

فالأليات الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة في أي بلد من البلدان العربية لا تستطيع، بما لا توافر لها من إمكانيات، تحقيق مشاركة المرأة مشاركة كاملة ودمجها في العملية التنموية كشرريك ومستفيد من دون توافر الأليات المساندة على المستويين الحكومي والأهلي. ويعزى ذلك إلى كون قضية المرأة قضية غير قطاعية تحتاج إلى جهود وعمل دؤوب من أجل ضمان دمج المرأة في كافة المجالات وعلى جميع المستويات.

وتشير النتائج إلى أن كافة الأليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية تحظى بمساندة أليات سواء على المستوى الحكومي أم الأهلي. فقد أنشئت داخل الوزارات أليات مساندة تعزى بالنهوض بالمرأة في 13 دولة من البلدان العربية، مثل الوحدات المعنية بتكافؤ الفرص والـدوائر المعنية بالمرأة والمجالس واللجان الوطنية والوحدات المعنية بنوع الجنس.

الجدول 6- توافر أليات مساندة حكومية وأهلية بحسب البلد

| البلد | توافر ألية مساندة على المستوى الحكومي | توافر ألية مساندة على المستوى الأهلي |
|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| الأردن | نعم | نعم |
| الإمارات العربية المتحدة | نعم | نعم |
| البحرين | نعم | نعم |
| تونس | نعم | نعم |
| الجزائر | نعم | نعم |
| الجمهورية العربية السورية | نعم | نعم |
| العراق | لا | نعم |
| فلسطين | نعم | نعم |
| قطر | نعم | نعم |
| الكويت | نعم | نعم |
| لبنان | نعم | نعم |
| مصر | نعم | نعم |
| المغرب | نعم | نعم |
| اليمن | نعم | نعم |

أما على المستوى الأهلي، فقد أفادت 14 ألية وطنية معنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية بوجود أليات مساندة للنهوض بالمرأة على المستوى الأهلي مثل الاتحادات والجمعيات النسائية والأهلية، والمؤسسات الحقوقية ومراكز البحوث والدراسات.

وتربط بين الأليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة وأليات المساندة على المستوى الحكومي والأهلي علاقات تعاون وتنسيق وشراكة. ومن الأمثلة المقتبسة حول طبيعة هذه العلاقة ذكر ما يلي: "تتعاون الوزارات والمؤسسات الرسمية مع المجلس بما يتعلق بتنفيذ الخطط والبرامج الخاصة بتمكين المرأة، وبإعطاء توصيات المجلس ومقترحاته ومشاريعه أولوية عند إعداد برامجها وخططها التنموية" (البحرين)، "تبادل المعلومات من خلال عقد ندوات وجلسات استماع مع جمعيات أهلية نشطة في مجال شـؤون المرأة، ولنا علاقة شراكة مع العديد من الجمعيات على مستوى جميع المحافظات، وعلى سبيل المثال جمعية تنمية والنهوض بالمرأة، والجمعية المصرية لحقوق الإنسان وجمعية الأسر المنتجة" (مصر).

إن جلسات الاستماع إلى المؤسسات الأهلية هامة لأنها تضع الأليات المعنية بالنهوض بالمرأة في صورة احتياجات المرأة على المستوى القاعدي، والتحديات التي تواجه تنفيذ بعض البرامج الهادفة إلى تغيير الصور النمطية السلبية للمرأة في المجتمع وإلى تمكين المرأة، وتساعد على تحقيق التكامل بين عمل أليات

النهوض بالمرأة وعمل الآليات المساندة، بالإضافة إلى أهمية التعاقد مع الجمعيات الأهلية في تنفيذ الب-رامج والخطط.

رابعاً- بعض الأنشطة التي تقوم بها الآلية الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية

ألف- التدقيق على أساس نوع الجنس

يعتبر التدقيق على أساس نوع الجنس أداة تساعد حين تنفيذها في الكشف عن الفجوات بين الجنسين ضمن المؤسسة الخاضعة للتدقيق، وعلى كافة المستويات، بحيث يقدم صورة موثوقة عن مدى إدماج ق-ضايا نوع الجنس في هذه المؤسسة إن على صعيد الخطط أم السياسات أم البرامج أم الموظفين أم غير ذلك م-ن الصعد، ويساعد في اقتراح السياسات ومتابعة دمجها في السياسة العامة للمؤسسة وتقييم الإنجازات.

الجدول 7- التدقيق على أساس نوع الجنس ومستوى التدقيق، 2006

| البلد | التدقيق على أساس نوع الجنس | التدقيق على مستوى المؤسسة | التدقيق على مستوى الوزارات |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------------|
| الأردن | نعم | لا | نعم |
| الإمارات العربية المتحدة | نعم | لا | نعم |
| البحرين | نعم | لا | نعم |
| تونس | نعم | نعم | نعم |
| الجزائر | نعم | لا | نعم |
| الجمهورية العربية السورية | لا | لا | لا |
| العراق | نعم | لا | نعم |
| فلسطين | نعم | نعم | لا |
| قطر | لا | لا | لا |
| الكويت | نعم ^(*) | | |
| لبنان | لا | لا | لا |
| مصر | نعم | نعم | نعم |
| المغرب | نعم | نعم | نعم |
| اليمن | نعم | نعم | نعم |

(*) كانت الإجابة بأن التدقيق تم على المستوى العام، وهذه بالتأكيد عبارة فضفاضة وغير دقيقة.

أظهرت نتائج الدراسة⁽¹⁷⁾ بأن الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في 11 دولة عربية قد أجرت عملية تدقيق على أساس نوع الجنس وعلى مستويات مختلفة، خمس منها على مستوى المؤسسة وتسع على مستوى الوزارات. ولوحظ أن بعض البلدان قد أجرت هذا التدقيق على مستوى الوزارات قبل أن تجري-ه على مستوى المؤسسة المعنية بالنهوض بالمرأة. وتكتسب هذه العملية مصداقيتها من الداخل، فتسمح بتدريب

(17) كما ورد في الاستثمارات التي عباؤها الدول والمعدة لهذا الغرض، علما بأن صندوق الأمم المتحدة للسكان يشير إلى أن تونس والمغرب فقط أجريتا هذا النوع من التدقيق؛ أما في فلسطين فقد أجري هذا التدقيق مؤخراً على مستوى وزارة واحدة دون غيرها.

الملاك على مهارة التدقيق من منظور جنساني قبل الانطلاق إلى العمل خارجاً. ومن الضروري الحد-صول على نتائج هذا التدقيق لمناقشتها وتحديد المؤشرات التي تم التدقيق على أساسها.

أما عدد المؤشرات المستخدمة في عملية التدقيق على أساس نوع الجنس فيختلف بين بلد-د عربي-ي وآخر. ففي ثمانية بلدان، أخذت الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة بعين الاعتبار المؤشرات المتعلقة بالسياسات والأهداف العامة والخاصة. وفي تسع بلدان أخرى، أخذت بعين الاعتبار المؤشرات ذات العلاقة بالبرامج والمشاريع، أما المؤشرات المتعلقة بالموظفين والأنظمة والأنشطة فقد أخذ بها في عملية التدقيق في ثمانية بلدان. وهنا لا بد من الإشارة إلى بعض التجارب الناجحة في هذا المجال، حيث وضعت البدرين مؤشرات لقياس واقع المرأة في مجالات الصحة والتعليم والمشاركة السياسية والاقتصاد. وفي مصر، تم حالياً مراجعة تنفيذ خطة الدولة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية (2002-2007) من منظور نوع الجنس، وقد شكلت لجنة كلفت وضع مؤشرات لقياس الأداء بالنسبة إلى مراعاة نوع الجنس. وفي الإمارات العربية المتحدة، استخدم مؤشر تمكين المرأة في اتخاذ القرار بمساواة أجور العاملين من الذكور والإناث في الحكومة الاتحادية وبعض الدوائر المحلية، وذلك كأساس للتدقيق. كما اعتمدت اليمن مؤشرات أخرى في هذه العملية هي الخطط والميزانيات. فعلى البلدان التي لم تنفذ بعد مثل هذا التدقيق الاستعانة بخبرات البلدان الأخرى في هذا المجال، والتعرف على تجاربها الناجحة والتحديات التي تواجهها في عملية التدقيق، لا سيما على مستوى المحافظات والوزارات.

الجدول 8- الآليات الوطنية بحسب البلد والمؤشرات المستخدمة في عملية التدقيق، 2006

| البلد | السياسات | الأهداف العامة والخاصة | البرامج | المشاريع | الأنشطة | الأنظمة | الموظفين |
|---------------------------|-----------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| الأردن | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| الإمارات العربية المتحدة | نعم | نعم | لا | لا | لا | نعم | نعم |
| البحرين | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| تونس | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| الجزائر | نعم | لا | نعم | نعم | لا | نعم | نعم |
| الجمهورية العربية السورية | لا | لا | لا | لا | لا | لا | لا |
| العراق | غير متوفر | غير متوفر | غير متوفر | غير متوفر | غير متوفر | غير متوفر | غير متوفر |
| فلسطين | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| قطر | لا | لا | لا | لا | لا | لا | لا |
| الكويت | إلى حد ما | إلى حد ما | إلى حد ما | إلى حد ما | إلى حد ما | إلى حد ما | إلى حد ما |
| لبنان | لا | لا | لا | لا | لا | لا | لا |
| مصر | نعم | نعم | نعم | نعم | لا | لا | لا |
| المغرب | لا | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |
| اليمن | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | نعم |

باء- التدريب على إدماج نوع الجنس في السياسات والخطط والبرامج

نظراً إلى أهمية إدماج نوع الجنس في عملية التخطيط التنموي كمدخل تنموي نحو تحقيق التنمية والتطور في المجتمع، أولت آليات وطنية عديدة معنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية تطوير القدرات

والكفاءات البشرية في هذا المجال اهتماماً خاصاً. وأظهرت النتائج بأن الآليات الوطنية المكلفة بـ النهوض بالمرأة في 12 دولة قامت بتنفيذ أنشطة تدريبية لمختلف الفئات من أجل تطوير القدرات المتعلقة بإدماج نوع الجنس في عملية التخطيط. في حين اتضح أن الآلية الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة في قطر، لم تنظم مثل هذا النوع من التدريب. وقد استهدفت الآليات الوطنية بتدريبها هذا فئات مختلفة كمـ وظيفي القطـ اع العام والقطاعين الأهلي والخاص، إضافة إلى الإعلاميين والصحفيين.

وتعتمد الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية في تنفيذ برامجها التدريبية على الجهات المتخصصة في هذا المجال. فقد أظهرت النتائج بأن خمس آليات وطنية في بلدان عربية مختلفة تتعاقد مع جهات متخصصة لتنفيذ برامجها التدريبية، في حين أن تسع آليات وطنية في البلدان العربية أصبحت تعتمد، إلى جانب الجهات الخارجية المتخصصة، على ملاكها الوظيفي المؤهل الذي حرصت على تدريبه وتأهيله لكي يصبح قادراً على القيام بمثل هذه التدريبات والأنشطة.

الجدول 9 - الآليات الوطنية بحسب البلد وتوافر الميزانية للتدريب ومصدر الميزانية، 2006

| الإمارات العربية المتحدة | الأردن | البحرين | تونس | الجزائر | الجمهورية العربية السورية | العراق | فلسطين | قطر | الكويت | |
|--------------------------|--------|---------|--------|---------|---------------------------|--------|--------|-----|--------|-----------------|
| نعم | نعم | نعم | نعم | | نعم | نعم | نعم | - | نعم | توافر الميزانية |
| نعم | لا | نعم | نعم | | ؟ | لا | لا | - | نعم | مصادر حكومية |
| نعم | نعم | لا | نعم | | ؟ | نعم | نعم | - | لا | جهات مانحة |
| | لبنان | مصر | المغرب | اليمن | | | | | | |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | | | | | | توافر الميزانية |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | | | | | | مصادر حكومية |
| نعم | نعم | نعم | نعم | نعم | | | | | | جهات مانحة |

أما فيما يتعلق بالميزانية الخاصة بالتدريب، فقد أفادت 10 آليات وطنية بأنها تحظى بميزانية خاصة لتنفيذ الأنشطة التدريبية تتوزع مصادرها بين الحكومة والجهات المانحة. فقد أفادت سبع آليات وطنية معنية بالنهوض بالمرأة بأن الحكومة تساهم في ميزانية التدريب، مقارنة بسبع آليات وطنية أفادت بـ أن الجهات المانحة تساهم في ميزانية التدريب. وفي البحرين والكويت تخصص الحكومة الآليتين اللتين لم تحصلا على دعم من الجهات المانحة بالميزانية اللازمة، أما في الأردن والعراق وفلسطين فتعتمد الآليات الوطنية على الجهات المانحة كمصدر وحيد لميزانياتها.

ومن الضروري في هذا السياق التأكيد على أهمية تشكيل فريق عمل في كل وزارة من الـ وزارات يتعاون مع الوحدات المعنية بالمرأة وتكافؤ الفرص، وتكون مهمته الأساسية إدماج قضايا نوع الجنس في الوزارة المعنية. أما المهمة الرئيسية التي تضطلع بها الآلية الوطنية فتتمثل في تدريب هـ ذه الفرق على مهارات التخطيط والمتابعة والتدقيق من منظور جنساني ورفع التقارير الدورية حول مدى تحقق الأهداف المدددة في خطة العمل.

جيم- إعداد الدراسات والبحوث والأوراق المتعلقة بالسياسات العامة

يسهل توافر المعلومات المناسبة في حينها على صناع القرار اتخاذ قراراتهم، وتحديد خياراتهم بشأن السياسات العامة، سواء على المستوى التنموي بشكل عام أم على مستوى النهوض بواقع المرأة بشكل خاص. وبما أن صانعي القرارات يتخذون قراراتهم ضمن مهل ضيقة في غالب الأحيان، فقد تأتي القرارات والتدخلات التي تتبناها البلدان غير مناسبة وغير فعالة للنهوض بواقع المرأة بسبب عدم توافر المعلومات والبيانات المناسبة في الوقت المناسب. وهنا تجدر الإشارة إلى أن التقارير الصادرة عن الأمم المتحدة والبيانات الناتجة عن المقارنة بين البلدان في مختلف المجالات التنموية تظهر أن البيانات والمعلومات الكمية في مختلف المجالات تعتبر متوافرة وبشكل جيد على المستوى العربي. وتعتمد الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة على المؤسسات البحثية والجامعات والخبراء في إعداد هذه الأوراق. كذلك أنشأت الآليات أقساماً تعنى بإعداد الدراسات من أجل تنفيذ ما تحتاج إليه من دراسات. وهنا من الضروري تفعيل النقاش فيما بين الباحثين والباحثات في المجال الأكاديمي وبين العاملين في المجال التنفيذي، سواء على المستوى الحكومي أو الأهلي.

لكن، من جهة أخرى، ثمة حاجة إلى بذل مزيد من الجهود بهدف تحليل هذه البيانات وإبراز فجوة نوع الجنس، وربما أيضاً عقد لقاءات من أجل مناقشة المنهجية المستخدمة في جمع المعلومات وذلك لأغراض التوحيد. كذلك من الضروري توفير البيانات النوعية، والدراسات المعمقة من أجل إبراز أسباب الفجوة بين الذكور والإناث في المجتمع.

وقد أظهرت الدراسة محدودية الآليات الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة التي تقوم بإعداد أوراق حول المواقف والسياسات العامة بشأن قضايا المرأة وأوضاعها ليصار إلى عرضها على الوزراء والبرلمانيين وكذلك الإعلاميين وغيرهم من الفئات بغية إظهار القضايا والإشكاليات واقتراح البدائل والخيارات بخصوص السياسات العامة.

وعلى الرغم من التطور الحاصل على صعيد إنجاز البحوث في السياسات العامة في بعض البلدان، تبقى الحاجة إلى إنتاج المزيد منها، وإنتاج البحوث التطبيقية، وتلك التي تقيم أثر السياسات المعمول بها على صعيد النهوض بأوضاع المرأة، وإعداد أوراق قصيرة تتضمن حقائق ومعلومات حول بعض القضايا واستخدامها لإعداد أوراق بشأن السياسات العامة تتناول قضية واحدة تبرز من خلالها القضية المراد تسليط الضوء عليها، وتحدد باختصار المبررات لذلك، وتقتراح الحلول. وتستخدم هذه الأوراق كأداة للتأثير في الحكومة والبرلمان، وتمكن المدافعين والمدافعات عن هذه القضايا من مساءلة المعنيين حول الأسس التي أدت إلى ذلك الإجحاف، وتطرح أيضاً الحلول، وتسهم في اتخاذ القرارات المناسبة.

هذا وتشير الردود الواردة من الآليات الوطنية إلى أن غالبية الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة تقوم بتوفير البيانات الإحصائية حول واقع المرأة وإعداد الدراسات والبحوث بشأن السياسات العامة وتقديمها إلى صانعي القرار. وهنا يبرز الحق في طرح الأسئلة التالية:

- 1- لماذا ما زال واقع المرأة العربية على حاله حتى هذا الوقت، ما دامت الجهود المبذولة تـصبـبـ فـي إطار تحسين هذا الواقع؟ فالتقارير المتعلقة بالتنمية الإنسانية العربية تشير إلى أن البلدان العربية هــي فـي فـي الربع الأخير من سلم التنمية، لا سيما إذا أدرج مؤشرا نوع الجنس وتمكين المرأة ضمن مؤشرات التنمية.
- 2- ما هي نوعية البيانات والدراسات التي يتم إعدادها؟ أهي وصفية، أم متعلقة بالإجراءات أم بالسياسات العامة؟ وما الذي تقدمه من خيارات وبدائل؟ وكيف يتم التعامل معها؟ ومن هي الفئة التي يتم مناقشتها معها. (من صانعي القرار في الحكومة والبرلمان والمنظمات الأهلية) لكي تستخدم هذه النتائج كأداة ضغط وتـأثير من أجل اتخاذ إجراءات وتدابير تمكن المرأة على مختلف المستويات؟ وهل تعقد مـؤتمرات صـحفية مـع الإعلاميين لوضعهم في صورة النتائج وتأثيراتها على التنمية عامة والمرأة خاصة؟
- 3- إلى أي مدى يأخذ صانعو القرار بالنتائج والتوصيات؟ وهل يتم توثيق ردود فعلهم لاستخدامها كـ أداة ضغط وتأثير في المستقبل؟

هذه الأسئلة وغيرها تتطلب من الآليات الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة مراجعة دورها. ومهامها. واستخلاص العبر للاستفادة الجادة من الدراسات حول النهوض بواقع المرأة.

دال - إعداد التقارير الوطنية وآلياتها

مما لا شك فيه أن التقارير تهدف إلى القيام بمراجعة علمية لخطة عمل المؤسسة وأنشطتها، وتـشكـل أداة من أدوات التقييم الداخلي حول مدى تحقق الأهداف. ويجب أن يجري إعدادها بشكل دوري ينص على هـ في خطة عمل المؤسسة، بغض النظر عن وجود جهة معينة تطلب إعداد مثل هذه التقارير (كجهات التمويل، أو المؤسسات الدولية المعنية).

وقد أشارت الدراسة إلى قيام كافة الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة فـي مـختلـف البـلـدان العربية برصد واقع المرأة ومتابعة التغيير الحاصل في واقعها في دولها، وذلك من خلال إعدادها التقـارير، سواء على المستوى الحكومي أو الإقليمي أو الدولي. وتقوم الآليات الوطنية بإعداد تقاريرها بالشراكة مـع الأطراف المساندة، الحكومية منها أو الأهلية، مستفيدة من أشكال الدعم والمساندة والتـدريب التـقني تقـدمها منظمات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات في هذا المجال. فقد تلقت 12 آلية وطنية للنهوض بالمرأة فـي البلدان العربية مساندة ودعمًا في إعداد تقاريرها المتعلقة بعدة شؤون، كالتقرير المتعلق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والتقرير بشأن بيجين +5، أو بيجين +10، وقد عرضت كلها على اللجان المختصة التابعة للأمم المتحدة، وجامعة الدول العربية. في حين أفاد كل من الجزائر والعراق بأنه لم يتلقَ أي دعم ومساندة في إعداد هذه التقارير. كما قامت بعض البلدان بمراجعة التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ورفعت التقارير بهذا الخصوص. فشكّلت مصر لجنة من الخبراء لهذا الغرض، أما الجمهورية العربية السورية فقدمت تقريراً إلى مجلس الشعب بهذا الخصوص، وفي الإمارات العربية المتحدة، رفع الاتحاد النسائي العام تقريراً إلى وزارة الخارجية بهذا الشأن. أما جيبوتي فلم يكن لديها في الأساس أي تحفظات. وتقوم بعض البلدان بمتابعة قضية العنف ضد المرأة وتقديم التقارير حول وضـع هذه القضية على الصعيد المحلي إلى الجهات الإقليمية والدولية.

أما المطلوب في هذا المجال فهو الإسهاب في مناقشة هذه التقارير على مستوى صانعي القرار عـبـر طلب عقد جلسات استماع داخل البرلمان، ومع أعضاء الحكومة، وعلى المستوى الشعبي مـع مؤسـسات

المجتمع المدني والإعلام، ومن ثم تقديم الاقتراحات بخصوص السياسات والتدابير التي يجب الأخذ بها على كافة المستويات من أجل تحقيق النتائج المرجوة منها.

الجدول 10 - إعداد الآليات الوطنية التقارير حول واقع المرأة، 2006

| هل تُلقيتم مساندة في إعداد مختلف التقارير؟ | هل أُعدت التقارير على مختلف المستويات؟ | | | البلد |
|--|--|------------------|-----------------|---------------------------|
| | المستوى الدولي | المستوى الإقليمي | المستوى الحكومي | |
| نعم | نعم | نعم | نعم | الأردن |
| نعم | نعم | نعم | نعم | الإمارات العربية المتحدة |
| نعم | نعم | نعم | نعم | البحرين |
| نعم | نعم | نعم | نعم | تونس |
| لا | نعم | نعم | نعم | الجزائر |
| نعم | نعم | نعم | نعم | الجمهورية العربية السورية |
| لا | لا | لا | لا | العراق |
| نعم | نعم | نعم | نعم | فلسطين |
| نعم | نعم | نعم | نعم | الكويت |
| نعم | نعم | نعم | نعم | لبنان |
| نعم | نعم | نعم | نعم | قطر |
| نعم | نعم | نعم | نعم | مصر |
| نعم | نعم | نعم | نعم | المغرب |
| نعم | نعم | نعم | نعم | اليمن |

خامساً - العلاقة بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والمؤسسات الأهلية

بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والمؤسسات الأهلية علاقة شراكة تقوم على التذ-سيق والتعاون والتشاور في سبيل تحقيق الهدف المنشود في تحسين وضع المرأة وتحقيق المساواة بين الرجل-النساء في مختلف مجالات الحياة. وتظهر الدراسة بأن غالبية الآليات الوطنية المكلفة ب-النهوض ب-المرأة تربطها بالمؤسسات الأهلية علاقة تقوم أساساً على التكامل والتشبيك والتنسيق والتعاون والتذ-شاور، وعلاقة-تعاقدية تقوم خلالها المؤسسات الأهلية بتنفيذ بعض الأنشطة والبرامج لصالح الآليات الوطنية. وم-ن أجل إقامة علاقة بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة ومؤسسات المجتمع الأهلي وتحقيق استدامتها، تقوم الآليات الوطنية بعقد اجتماعات دورية وتنظيم ورش عمل، إلى جانب الاتصالات التي تجريها عبر اله-اتف والبريد العادي والبريد الإلكتروني بغية إنجاح هذه العلاقة.

وبفضل هذه العلاقة حققت بعض البلدان نجاحات وتطوراً، بحسب الدراسة، على صعد عدة. ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- 1- زيادة الاهتمام بقضايا المرأة على المستوى الوطني، وتطور التزام صناع القرار بقضايا المرأة.
- 2- تشكيل الائتلافات والتأسيس لعلاقة شراكة مع العديد من المؤسسات الأهلية.
- 3- المشاركة بين الأطراف في وضع البرامج وإنجاح تنفيذها.
- 4- ترشيح بعض النساء للانتخابات التشريعية ودعمهن.

- 5- إنجاز المشاريع والبرامج المشتركة.
- 6- إعداد التقارير الوطنية بالتعاون والشراكة بين الآليات الوطنية والمؤسسات الأهلية.
- 7- تنفيذ الحملات المشتركة دعماً لقضايا المرأة.

وبالرغم من هذه النجاحات والإنجازات التي تحققت بفضل العلاقة بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والمؤسسات الأهلية، ما زالت هذه العلاقة تظهر نقاط ضعف وتواجه تحديات، وهي بالتالي تحتاج إلى الاهتمام والمعالجة لكي تصبح علاقة شراكة حقيقية بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة ومؤسسات المجتمع المدني. ففي الجدول التالي، نوجز أبرز نقاط القوة والضعف التي تشوب هذه العلاقة والفرص والتحديات التي تواجهها:

| نقاط القوة والفرص والتحديات في العلاقة بين الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والمؤسسات الأهلية | نقاط القوة | نقاط الضعف |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- توافر الموارد لإنجاح هذه العلاقة في بعض البلدان.- وجود الائتلافات الوطنية كحاضنة لهذه العلاقة.- التبادل المثمر للخبرات والتجارب. | <ul style="list-style-type: none">- قلة المؤسسات التي تعنى بقضايا المرأة في بعض البلدان.- النقص في الملاك المؤهل للعمل على قضايا المرأة.- عدم دعم الائتلافات في بعض البلدان.- الصعوبة في التنسيق. |
| | الفرص | التحديات |
| | <ul style="list-style-type: none">- الرغبة لدى الجميع في تحسين وضع المرأة على المستوى العربي.- إمكانية البناء على التجارب السابقة على صعيد العمل المشترك بين الجانبين. | <ul style="list-style-type: none">- الشعور التنافسي بين المؤسسات.- غياب الوعي بما يحققه العمل الجماعي والفائدة التي يعود بها على الجميع.- إحساس البعض بأن الدعوة تكون تهدف إلى إضفاء صبغة العمل الجماعي، لكنها في الواقع قلم تأخذ بعين الاعتبار آراء المشاركين. |

سادساً - تقييم الالتزام السياسي الرسمي لدمج المرأة في مجالات الحياة المختلفة في البلدان العربية

من الواضح بأن الالتزام السياسي في البلدان العربية بقضايا المرأة في تزايد. فقد أصدرت الحكومات العربية خلال السنوات الأخيرة قرارات ومراسيم تهدف إلى إن شاء الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة أو تكليف إحدى الوزارات الاهتمام بقضية المرأة والنهوض بها. وقد اختلف هذا الالتزام بين بلد وآخر. فمن هذه البلدان من أصدر قراراً بتشكيل هيئة، ومنها من قام بتشكيل مجلس، ومنها من ذهب إلى تشكيل وزارة لشؤون المرأة أو من أوكل إحدى الوزارات بهذا الملف.

أظهرت الدراسة تبايناً في درجة الرضا عن الالتزام السياسي الرسمي تجاه إدماج المرأة في مجالات الحياة، بين مختلف الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في البلدان العربية، وتبايناً في درجة الرضا عن الالتزام بحسب الجهات السياسية. فمنها من كان راضياً عن التزام الرئيس تجاه قضايا المرأة وغير راض عن رئيس الوزراء والأحزاب السياسية والعكس صحيح. فقد أفادت خمس آليات وطنية تعنى بالنهوض بالمرأة بأن الالتزام السياسي على مستوى رئيس الدولة مرض جداً، في حين أفادت آليات أخرى بأن الالتزام السياسي تجاه قضايا المرأة على هذا المستوى غير مرض. كذلك أفادت أربع آليات وطنية معنية بالنهوض بالمرأة بأن الالتزام السياسي تجاه إدماج قضايا المرأة في مختلف مجالات الحياة، على مستوى مجلس الوزراء ورئاسته، مرض جداً، في حين أفادت آليات أخرى بأن هذا الالتزام على هذا المستوى مرض، وآلية واحدة

رأت أنه غير مرضٍ. أما بالنسبة إلى التزام الأحزاب السياسية تجاه إدماج المرأة في مختلف مجالات الحياة، فقد أفادت ثلاث آليات وطنية بأن هذا الالتزام مرضٍ، ورأت ثلاث آليات أخرى بأنه غير مرضٍ، في د-ين أفادت آلية واحدة بأنه غير مرضٍ أبداً.

**الجدول 11 - الآليات الوطنية ومدى الرضا عن الالتزام السياسي الرسمي
تجاه إدماج المرأة في مختلف مجالات الحياة
وفي العمل السياسي، 2006**

| غير مرض أبداً | غير مرض | مرض | مرض جداً | |
|---------------|---------|-----|----------|---------------------------------------|
| 0 | 2 | 0 | 5 | على مستوى الحكومة (رئيس الدولة) |
| 0 | 1 | 2 | 4 | على مستوى رئاسة الوزراء ومجلس الوزراء |
| 1 | 3 | 3 | 0 | على مستوى الأحزاب السياسية |

أما فيما يتعلق بإدماج المرأة في عملية التخطيط التنموي، فقد أدت تـسع آليات وطنية معنية بالنهوض بالمرأة بأن خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان التي تعمل فيها تتضمن مكوناً خاصاً من أجل تفعيل مشاركة المرأة في عملية التنمية. وفي المقابل، أشارت سبع آليات وطنية إلى أن المـوارد المالية والبشرية قد خصّصت من أجل تنفيذ هذه الخطة، في حين ورد بأن الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ هذه الخطة لم توفر في الأردن وفلسطين وذلك بالرغم من احتواء خطة التنمية على مكون خاص من أجل تفعيل مشاركة المرأة.

الجزء الثالث تقييم إنجازات آليات النهوض بالمرأة وعلاقتها بمنظمات المجتمع المدني

أولاً- أبرز تجارب آليات النهوض بالمرأة والتوصيات المقترحة

انطلاقاً مما نص عليه منهاج عمل بيجين حول ضرورة إنشاء آليات تعديلية بالمرأة، والمتطلبات الرئيسية لضمان نجاح عملها لا سيما منها المرجعية السياسية والقانونية، ووضوح المهمة والصلاحيات، وتوافر التمويل الضروري لإنجاز المهام، والعلاقة مع منظمات المجتمع المدني، وقدرتها على المساهمة؛ واستناداً إلى ما نصت عليه الفقرة 201 من هذا المنهاج التي اعتبرت الأجهزة الوطنية للنهوض بالمرأة الوحدة المركزية لتنسيق السياسات الرامية إلى دعم إدماج منظور نوع الجنس في كافة السياسات، وضرورة وجود آليات مساندة على المستويين الوطني والأهلي، يستخلص هذا الجزء أبرز النجاحات التي حققتها آليات النهوض بالمرأة في البلدان العربية، والمشكلات التي واجهتها. فينظر في مدى التزام هذه الآليات بالدور المنوط بها في إدماج نوع الجنس في كافة السياسات والبرامج، وفي خطط التنمية الوطنية، ومدى تحقيقها للترابط فيما بين السياسات وتنفيذها استراتيجية النهوض بالمرأة، وما يعنيه ذلك التأثير في السياسات العامة من حيث توسيع نطاق مشاركة المرأة، وفي القوانين من حيث ضمان عدم التمييز ضدها. كما يتطرق هذا الجزء إلى علاقة هذه الآليات بمنظمات المجتمع المدني الإقليمية والدولية ودورها في توحيد الجهود من أجل النهوض بأوضاع المرأة. ويستعرض هذا الجزء أيضاً الاستراتيجيات التي تبنتها هذه الآليات من أجل محاسبة الحكومة على مدى التزامها الفعلي إدماج قضايا نوع الجنس والنهوض بالمرأة.

ألف- تشكيل الآليات الوطنية المعنية بالمرأة ودورها

تظهر النتائج إحراز تقدم على صعيد تشكيل الآليات الوطنية المعنية بالمرأة، حيث أُنشأت غالبية البلدان العربية آليات اختلفت من حيث تسمياتها وبالتالي اهتماماتها من بلد إلى آخر، بين مجلس أعلى لشؤون المرأة ومجلس أعلى لشؤون الأسرة، ولجنة لشؤون المرأة والطفل والأسرة. ولم تأت هذه التسميات عبثاً، بل ارتبطت بمهام تضطلع بها تلك الآليات، وبرؤى وأيديولوجيات معينة تتعلق بالمدخل التنموية للمرأة. وليس خفياً أن بعض هذه الآليات شكّل امتداداً لآليات سابقة وجدت لكي تلبي بعضاً من احتياجات المرأة من الناحية العملية، وقد تم تعديل اسمها لتنسجم مع المطالب الدولية والعربية الداعية إلى تشكيل أجهزة وطنية خاصة بالمرأة. وهذا التعديل ممكن إلا أنه يتطلب أيضاً تطور دور هذه الآليات ومهامها لكي تصبح قادرة على التدخل في الخطط وفي السياسات بهدف تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء، وتعمل على تمكين المرأة.

لقد تنوعت المهام الرئيسية الواردة في كتب التكليف الخاصة بكل آلية من هذه الآليات. فبعضها جاء محدداً، فركز على إدماج قضايا المرأة في التيار العام للتنمية وسعى إلى تمكين المرأة في مختلف المجالات (كما هو الحال في تونس، وفلسطين، ومصر، واليمن)، في حين كان البعض الآخر عاماً وفضفاضاً فلم يمكنها من وضع مؤشرات عملية لقياس التقدم المحرز على صعيد المهام الموكلة إليها (كما هو الحال في الجزائر، والعراق، والكويت). وفي الجمهورية العربية السورية وقطر، ركزت كتب التكليف على شؤون الأسرة ولم تشر إلى أي مهمة بخصوص المرأة.

شُكلت هذه الآليات بقرار صادر عن الجهات العليا في الدولة (إن بمرسوم رئاسي، أم بقرار من الحكومة أو رئاسة الوزراء)، وحددت مرجعيتها القانونية بأعلى سلطة (أي رئيس الدولة، أو رئيس مجلس الوزراء، أو مجلس الوزراء)، وهذا بحد ذاته يدل على استجابة الجهات العليا لتشكيل هذه الآليات. مع ذلك، فإن عدداً من هذه الآليات لم يدخل في صلب البنية الحكومية الأساسية، وظل بعيداً عن مراكز التخطيط وصنع السياسات، والإصلاحات السياسية والإدارية والقانونية على المستوى الوطني. كما تفتقر هذه الآليات بمعظمها إلى التمويل الضروري لعملها، وتعتمد بشكل رئيسي في تنفيذ برامجها على التمويل الذاتي تقدمه الجهات المانحة، الأمر الذي يهدد استقلالية هذه البرامج واستمراريتها. يضاف إلى ذلك افتقار هذه الآليات إلى العدد الكافي من المهنيين المدربين على مهارات إدماج قضايا نوع الجنس. وهذا كله يجعلها تبدو مهمشة داخل الحكومة.

لقد شارك عدد من الآليات الوطنية في إعداد الخطة الخمسية للتنمية، وتعتبر التجربة ان التوزيعية والمصرية رائدتين في هذا المجال. فقد شاركت اللجنة القومية للمرأة في مصر في إعداد الخطط الخمسية منذ عام 1997. ونظمت اللجنة مؤتمراً وطنياً بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها من أجل النهوض بالمرأة المصرية. وقد شكل هذا المؤتمر مرجعية استعانت بها اللجنة لكي تعد، بالتعاون مع المؤسسات المعنية بالبحوث، والأحزاب السياسية، ونقابات العمال إطاراً مفاهيمياً يتضمن دراسة شاملة عن مركز المرأة المصرية، والأهداف التي ينبغي بلوغها، والمشاريع والبرامج التي ينبغي إدراجها في الخطة الخمسية وتنفيذها على مستوى الوزارات المعنية. وأُعد أيضاً إطار عمل استراتيجي يرد في فصلين من الخطة الخمسية، يتعلق أحدهما بالأمومة والطفولة، والآخر بالمرأة بصورة عامة. كذلك الأمر في تونس حيث تمت مراجعة كل من المخطط الثامن والتاسع والعاشر. وبعد تشكيل المجلس القومي للمرأة، اعتبرت مسألة إدماج المرأة في المسار الرئيسي لعملية التنمية جزءاً رئيسياً من أهدافه، وعمل المجلس على خلق حوار مستمر شارك فيه المرأة مشاركة إيجابية مع كافة الجهات المعنية وعلى كافة المستويات الحكومية، والأهلية والقطاع الخاص والجهات المانحة. وبناء عليه، كان للمجلس القومي مساهمة جديّة في إعداد الخطة الخمسية الخامسة (2002-2007) على مستوى الحكومة المركزي، والخطة الخمسية السادسة (2008-2012) على مستوى المراكز والمحافظات.

وشهدت مختلف الآليات الوطنية العربية تحسناً في مجال التنسيق على الصعيد الحكومي، وتوسعاً في كفاءتها على الصعيد المحلي، وتطويراً لموظفيها بفضل التدريب، لا سيما في مجالات التخطيط والتحليل من منظور نوع الجنس. إنما، بعد مضي أكثر من خمس سنوات على تشكيل الغالبية العظمى من هذه الآليات، وباستثناء كل من وزارة المرأة والأسرة والطفولة والمسنين في تونس والمجلس القومي للمرأة في مصر، ليس واضحاً ما إذا كانت هذه الآليات تخضع لأي قانون ينظم عملها ويحدد صلاحياتها وطبيعة علاقاتها مع المؤسسات الحكومية والأهلية، وما إذا تمت المصادقة على هكذا قانون في البرلمان؟ فالقانون يحدد صلاحيات هذه الآليات وسلطاتها وبشكل ضمانة لاستمرار عملها بحيث لا يرتبط وجودها أو عدمه بشخص رئيس الحكومة، أو الشخص المكلف برئاسة هذه الآلية أو تلك.

إن غالبية هذه الآليات حديثة التأسيس، باستثناء وزارة شؤون المرأة والأسرة والطفولة في تونس، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية. فقد أنشئت سبع آليات خلال الفترة الممتدة من عام 1996 ولغاية عام 1999 وتوسع آليات بعد عام 2000، وقام معظمها بوضع استراتيجية عمل تربط ما بين السياسات الإنمائية واستراتيجية النهوض بالمرأة. وفي هذا الإطار، أوليت السياسات في مجالات التعليم والتدريب المهني، والصحة، والسكان، ومكافحة الفقر اهتماماً خاصاً. كما قامت جميعها

بمراجعة التشريعات، واستعرض معظمها التحفظات على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. كذلك، قام بعضها بالتدقيق في الميزانية العامة، وفي هذه خطوة حسنة تعكس تقدماً على صعيد إمساك هذه الآليات بزمam مهامها الرئيسية. لكن هذه الآليات تعاني قصوراً في أداء دورها على صعيد التدخل من أجل إدماج قضايا نوع الجنس في التيار العام لعمل الحكومة، واستخدام أدوات الضغط والتأثير داخل الحكومة، كما أن دورها في المتابعة والإشراف على تنفيذ السياسات الداعمة للمرأة ما زال محدوداً.

يظهر جلياً اهتمام الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة بتطبيق التوجيهات الواردة في منهاج عمل بيجين، وبمختلف محاور العمل، إلا أن القصور في أدائها دورها كمحرك لقضايا إدماج نوع الجنس على المستوى الوطني واضح أيضاً. وقد تجلّى ذلك في ضعف دورها كأداة ضغط وتأثير على المستوى الحكومي من أجل الكشف عن أشكال التمييز ضد المرأة وتعديل هذه الممارسات من جهة، وكجهاز يشرف على تنفيذ السياسات الحكومية الرامية إلى إلغاء التمييز ضد المرأة من جهة أخرى.

يجب ألا يغفل التوضيح أن المكاسب التي تحققت للمرأة ليست خسارة بحق الرجل، سواء بالنسبة إلى التعيينات أو الترقيات أو بعثات التدريب أو الدراسة، وإنما هي حق للمرأة وتطبيق عملي لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المرأة والرجل، كما أنها مكسب حقيقي للتنمية.

التوصية رقم 1

يجب مراجعة كتب التكليف والعمل على تعديلها واستكمال نواقصها بما يضمن تدخل الآليات في رسم السياسات واقتراح الإجراءات الآيلة إلى تمكين المرأة ورأب الفجوة بين الجنسين، ويسمح لها بالمتابعة والإشراف والتدخل حيثما كان ذلك ضرورياً بغية منع التمييز ضد المرأة، وتحقيق تكافؤ الفرص، وإعداد التقارير الوطنية حول واقع المرأة.

باء - آليات المساندة

حققت غالبية الآليات المعنية بالنهوض بالمرأة في المنطقة دون الإقليمية تقدماً في مجال التنسيق على الصعيد الحكومي. فإلى جانب الآليات الوطنية المعنية بالمرأة، كالوزارات، والمجالس القومية، والمجالات العليا، أنشئت آليات مساندة على المستويين الحكومي والأهلي.

1 - آليات المساندة الحكومية

في هذا المجال، تعتبر تونس الأكثر تقدماً ونموذجاً يحتذى به، علماً أن إنشاء الآليات المساندة المعنية بالنهوض بالمرأة قد جاء بعد مرور عامين على تشكيل وزارة شؤون المرأة والأسرة. ففي عام 1990، أنشئ مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة الذي يشكل هيكلاً علمياً يعمل على وضع آليات للتحليل من منظور جنساني، وجمع المعلومات والوثائق المتعلقة بالمرأة ونشرها، وإعداد التقارير الوطنية في مجالي المرأة والتنمية، ومراجعة الخطط الوطنية وتقييمها، وإعداد الإطار المرجعي للاستراتيجية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والأسرة. وبالتنسيق والتعاون مع وزارة شؤون المرأة والمنظمات الأهلية، قام المركز بتحليل كل من المخطط الثامن والتاسع والعاشر. وفي 8 تشرين الأول/أكتوبر 2001، أنشئت اللجنة الوطنية للنهوض بالمرأة الريفية بموجب المرسوم رقم 2311-2001 بهدف تحديد الاسـداتراتجيات

والخطط الرامية إلى النهوض بالمرأة الريفية، والعمل على التنسيق بين مختلف الجهات الفاعلة. وفي عام 1992، أنشئ هيكل استشاري هو المجلس الوطني للمرأة والأسرة والمسنين الذي يضم ممثلين عن الوزارات والمنظمات والجمعيات الوطنية العاملة في المجال وبعض الكفاءات الوطنية. كما أنشئت لجنة من أجل إدماج المرأة في التخطيط الاستراتيجي. وعينت 14 امرأة كمنسقات بين وزارة شؤون المرأة والأسرة والوزارات التي يعملن فيها. وفي عام 1996، أنشئ مركز البحوث والدراسات والتوثيق والمعلومات الذي يعمل كمرصد لحالة المرأة. وفي عام 1997، تم دعم المجلس الوطني للمرأة والأسرة، وهو الجهاز الاستشاري الوطني، بإنشاء لجنة متابعة صورة المرأة في وسائل الإعلام، ولجنة تكافؤ الفرص بين الجنسين ومتابعة تطبيق القوانين، ولجنة إعداد الجداول الزمنية الوطنية والدولية الخاصة بالمرأة والأسرة.

وفي مصر، أنشأ المجلس القومي للمرأة وحدات تعنى بتحقيق تكافؤ الفرص في 32 وزارة تابعة لمكتب الوزير، ومن اختصاصاتها ضمان احترام الدستور فيما يتعلق بتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل، والتعاون مع المجلس القومي للمرأة من أجل معالجة حالات التمييز ضد المرأة وتوفير البيئات الإحصائية بحسب نوع الجنس في كافة الوزارات. كما أنشئت آلية للتنسيق فيما بين الوزارات تعتبر، بالإضافة إلى مراكز التنسيق المذكورة، بمثابة المرصد في مجال تكافؤ الفرص. وتمتلك هذه الآلية قاعدة بيانات عن المرأة، ومركزاً للتدريب والإعلام. وقد افتتح المجلس خدمة هاتفية دائمة تسمى فريق التحقيق في المظالم من أجل الاستماع إلى صوت المرأة، والوقوف على مشاكلها بشكل أفضل والعمل على حلها. كما أجرى مجلس البحوث، وبصفة خاصة، بحثاً فيما يتعلق بتسرب البنات من المدارس، والعنف ضد المرأة.

وفي اليمن، شكلت ضمن الوزارات إدارات تعنى بشؤون المرأة وإدارات لتنمية المرأة الريفية، وأنشئت في المحافظات فروع للجنة الوطنية للمرأة اليمنية.

إن العلاقة التي تربط بين هذه الآليات والمراكز أو الوحدات المعنية بشؤون نوع الجنس في مختلف الوزارات ضعيفة، وليس واضحاً ما إذا كانت مرجعيتها فيما يتعلق بقضايا نوع الجنس هي الآلية الوطنية. وكننتيجة لذلك، يلاحظ أحياناً أن الإصلاحات الإدارية والتنظيمية على مستوى البلدان قد أثرت على عمل المراكز أو الوحدات المعنية بشؤون المرأة أو نوع الجنس في الوزارات من حيث المرجعية الإدارية، والمستوى التنظيمي. لذا، على الآلية الوطنية أن تقوم بتنظيم العلاقة بينهما بما يضمن تمكين هذه الوحدات من تأدية دورها كنقطة ارتباط لقضايا إدماج نوع الجنس على مستوى الوزارة، وكواسطة للعلاقة ما بين الوزارة المعنية ووزارة شؤون المرأة أو المجلس الأعلى للمرأة.

التوصية رقم 2

ينبغي تطوير آليات النهوض بالمرأة على المستوى الوطني لكي تشمل:

(أ) إنشاء آليات مساندة في الوزارات، كالوحدات المعنية بتحقيق تكافؤ الفرص أو شؤون المرأة، تكون تابعة لمكتب الوزير مباشرة، وتنسق في عملها مع الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، وتكون مهمتها الأساسية متابعة تنفيذ السياسات الرامية إلى النهوض بالمرأة وعدم التمييز ضدها، وإعداد التقارير الوطنية بهذا الخصوص؛

(ب) إنشاء بنك معلومات حول المرأة ومرصد لقياس التقدم على صعيد تنفيذ السياسات والخطط الهادفة إلى النهوض بالمرأة؛

(ج) إنشاء مجلس استشاري يضم مندوبات من مختلف الوزارات ومن المنظمات الأهلية الفاعلة والكفاءات العلمية والأكاديمية من الجنسين.

2- آليات المساندة الأهلية

في البلدان العربية كافة العديد من المنظمات الأهلية المعنية بشؤون المرأة ومؤسسات حقوق الإنسان التي تعمل كآليات مساندة للآليات الوطنية كالاتحادات النسائية ومنتديات حقوق الإنسان والجمعيات النسائية. وفي هذا المجال، تعتبر تونس ومصر الأكثر تقدماً. فقد أبرمت عقود شراكة لإنجاز مشاريع تتوافق أهدافها وأولويات الوزارة. ومن أجل التواصل بين الآلية الوطنية ومنظمات المجتمع المدني المساندة، تستخدم كافة وسائل الاتصال. وتتنوع طبيعة العلاقة مع هذه الآليات ما بين التعاون والتنسيق والتشبيك، إلى توفير الدعم المالي في إطار التعاون على المستويين الثنائي والدولي. كما يجري أيضاً تزويد العاملين والعاملات في هذه الجمعيات بالدعم الفني والتقني.

فقد اعتمدت جميع الأجهزة الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في بلدان شمال أفريقيا (تونس، الجزائر، مصر، المغرب) المنهج القائم على المشاركة مع المنظمات الأهلية، حيث تجسد هذا المنهج في مشاركة هذه المنظمات في صياغة الاستراتيجيات والبرامج وتحديدها، والمشاركة أيضاً في أنشطة الضغط والتأثير. كما شاركت هذه المنظمات مؤخراً في تنفيذ مشاريع تمولها حكومات تلك البلدان بعد توقيعها على الاتفاقيات ذات الصلة. وتشمل هذه المشاريع بصفة خاصة مجالات دعم صناديق الائتمان الصغيرة النطاق، ومحاربة الأمية، وتوفير التدريب. من ناحية أخرى، ساهمت هذه الأجهزة الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة في دعم المنظمات النسائية عن طريق التدريب في مجال قضايا نوع الجنس في كثير من الأحيان. وتتدسم الشراكة بين الأجهزة المعنية بالنهوض بالمرأة والمنظمات النسائية بالديناميكية والطابع الابتكاري والمرن، وقد ساهمت بذلك في تعزيز التكامل بين البرامج الحكومية ومبادرات الروابط النسائية ومنظمات المجتمع المدني.

ولم تتضح حتى الآن في العديد من البلدان العربية طبيعة التنسيق والتعاون بين الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة والمؤسسات الأهلية، وطبيعة الجهود المبذولة بهدف التعاقد معها من أجل تنفيذ برامج ومشاريع وأنشطة محددة، وماهية القضايا التي شكلت موضوع تعاون بين الآلية الوطنية والمنظمات الأهلية. وهل تدرك المنظمات العاملة في مجال النهوض بالمرأة على المستويين الحكومي والأهلي أهمية العمل المشترك والتوافق على القضايا ذات الأولوية، وأهمية توحيد الجهود تجاه هذه القضايا، وتشكيل الائتلافات تبعاً لهذه القضايا وبذل كافة الجهود وتجنيب جميع المصادر لإنجاحها. فأهمية ذلك تكمن في القدرة على تقديم نماذج ناجحة للعمل المشترك، وإمكانية تحقيق مطالب محددة على صعيد تمكين المرأة.

وبما أن إنشاء آليات النهوض بالمرأة هو ثمرة الجهد المشترك بين المنظمات الدولية وبين مؤسسات المجتمع المدني المعنية بشؤون المرأة، ينبغي بناء علاقة رسمية بين الآلية الحكومية والآلية غير الحكومية، والمنظمات الأهلية الفاعلة وذات التأثير المجتمعي، على أن تؤخذ في الاعتبار تجربة المنظمات الأهلية الغنية من أجل النهوض بالمرأة، ورفع مستوى الوعي بقضاياها. إن التعاون بين الآليات الوطنية الحكومية والأهلية ضمن إطار عمل رسمي لشديد الأهمية لأنه يسمح بخلق قاعدة ضغط من أجل إدماج قضايا النوع

الجنس في التيار العام للتنمية وتمكين المرأة في مختلف المجالات، ويلغي شعور المؤسسات الأهلية بأن الآلية الوطنية تخطف منها المشاركة الفعلية مع هذه الآليات في إدماج قضايا نوع الجنس.

فمن الضروري أن تعمل الآليات الوطنية على تفعيل علاقتها مع الآليات الممثلة للمؤسسات الأهلية - زيادة عدد تزويدها بالمعلومات حول الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة والمساواة بين الجنسين، ونتائج المؤتمرات الدولية المختلفة. كذلك من الضروري إشراك المنظمات الأهلية في الإعداد لهذه المؤتمرات والمشاركة فيها.

تشكل الندوات والمؤتمرات العلمية مجالاً للتفاعل بين المنظمات الأهلية والجهات المعنية - إجراء المفاوضات مع الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، وفرصاً لمخاطبة صناعات القرار والاسد - تماع إلى - آرائهم حول القضايا قيد النقاش، والالتقاء بين صناعات القرار بمنظمات الضغط والتأثير، ومجالاً للتبادل التجاري والخبرات.

التوصية رقم 3

يطلب من الآليات الوطنية أن تدعو المنظمات الأهلية إلى إقامة علاقة شراكة معها إن لم تكن قد فعلت بعد، وأن تتوافق معها حول الأدوار والمهام والمسؤوليات والمساحات. ويتطلب هذا الإجراء توضيحاً للمفاهيم التي يجري تداولها كالتعاون، والتنسيق، والتشبيك، والشراكة، والمشاركة من أجل فهمها بشكل واضح والتوافق بشأنها. فمن خلال هذه التوضيحات، يمكن الوقوف على طبيعة العلاقة القائمة والمنشودة، وتحديد الآليات المطلوبة لذلك.

التوصية رقم 4

يجب إجراء نقاش علمي مع الآليات المساندة الحكومية والأهلية حول مفهوم التدقيق على أساس نوع الجنس وتوحيد المفاهيم بشأن هذه العملية الهامة التي تسمح بالتأثير في تسليط الضوء على مجالات التمميز ضد المرأة، ورفع مستوى الوعي العام بهذه القضايا، وتحديد كافة المبررات والموجبات من أجل إجراء التعديل على مستوى السياسات والخطط والبرامج والنظم الإدارية ذات العلاقة، وبالتالي الحد من القيود والإمكانيات النسائية من أجل تنظيم حملات ضغط وتأثير لنصرة قضايا محددة يبرزها هذا التدقيق.

التوصية رقم 5

يتعين على الآليات الوطنية المكلفة بالنهوض بالمرأة أن تولي البيانات الإحصائية المصنفة بدرجة نوع الجنس اهتمامها من ناحية، وأن تقوم، من ناحية أخرى، بإعداد الدراسات والبحوث السياسية لأجل تقديم الاقتراحات والبدائل السياسية الهادفة إلى النهوض بالمرأة في البلدان العربية أو بالتنسيق لإعدادها ومناقشتها مع الجهات المعنية.

التوصية رقم 6

ينبغي القيام بمراجعة علمية دورية لخطة عمل المؤسسة وأنشطتها، وذلك عبر إعداد التقارير الدورية لاستخدامها كأداة في عملية التقييم الداخلي حول مدى تحقق الأهداف وكأداة لتفعيل الحوار مع المؤسسات

الأهلية من أجل تبني توصيات مشتركة يتم توجيهها إلى صانعي القرار بغية اتخاذ التدابير الضرورية الرامية إلى النهوض بالمرأة. كما يمكن استخدام نتائج عملية التقييم هذه من أجل تحديد أولويات العمل المستقبلية.

ثانياً - العلاقة مع وسائل الإعلام

تعاني غالبية آليات النهوض بالمرأة من ضعف في علاقتها مع وسائل الإعلام، وتفتقر معظمها إلى استراتيجية واضحة بهذا الصدد. ويلاحظ أن قضية حق المرأة في المشاركة في الحياة السياسية قد حظيت باهتمام كبير وسط غالبية الآليات المعنية بشؤون المرأة، وفي الوسائط الإعلامية. ومن الواضح أن استخدام وسائط الإعلام كان يهدف بشكل رئيسي إلى تنظيم برامج توعية بشؤون الصحة والتعليم والعنف ضد المرأة، وإلى إبراز بعض التجارب النسائية الناجحة.

قليلة هي الآليات التي شكلت مرصداً لمتابعة صورة المرأة في الإعلام، أو التي يلاحظ أنها تعتقد مؤتمرات صحفية مع وسائل الإعلام لوضعها في صورة القضايا التي تعالجها هذه الآلية أو تلك، أو التي تقوم، وبصورة دورية، بتوفير البيانات الضرورية للعمل الإعلامي حول واقع المرأة. ولما شكلت منظمات إعلامية لدعم قضايا المرأة.

تنظم الآليات الوطنية المعنية بالمرأة، بالتعاون مع المنظمات الأهلية، حملات إعلامية - تم تجنيد لها مناصرة لقضية محددة. ولعل تجارب كل من المغرب في جمع مليون توقيع من أجل تعديل مدونة الأحد- والشخصية، والكويت في الدفاع عن حق المرأة في الانتخاب تصويتاً وترشيحاً، وفلسطين في دعم زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية عبر تخصيص 20 في المائة من المقاعد المضمونة للنساء وكحد أدنى في القوائم الانتخابية، هي أبرز أمثلة على أهمية هذه الحملات في حشد الرأي العام لصالح القضية التي أقيمت الحملة من أجلها، وفي تحقيق إنجازات ملموسة على صعيد تمكين المرأة.

من الضروري تطوير استخدام وسائل الاتصال الإلكترونية من أجل تبادل المعلومات ونشرها، ونشر الإنجازات التي هدفت إلى رفع مستوى الوعي العام بأهمية آليات النهوض بالمرأة بغية دفع العجلة - و تحقيق تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في المجتمع.

التوصية رقم 7

يجب وضع استراتيجية واضحة للتعامل مع الإعلام تتضمن توفير معلومات واضحة ومحددة - ول القضايا ذات الأولوية، وتنظيم المؤتمرات الصحفية من أجل نشر بعض المعلومات وتحديد الموقف منها. كما يجب إشراك الإعلاميين والإعلاميات في التدريب حول قضايا نوع الجنس. ومن الضروري تنظيم حملات - على الأقل سنوياً حول قضية محددة وذات أولوية يشارك فيها الإعلاميون والإعلاميات، إلى جانب المنظمات الأهلية.

ثالثاً - دور منظومة الأمم المتحدة بمؤسساتها الإقليمية والمتخصصة في دعم نضال الحركة النسوية من أجل الحرية والسلام والمساواة والتنمية وتعاونها مع لجنة المرأة في جامعة الدول العربية في دعم الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة

تبنّت الأمم المتحدة من خلال الجمعية العامة والمؤسسات المنبثقة عنها مجموعة من القرارات التي أكدت على المساواة بين المرأة والرجل وعلى حقوق المرأة في كافة الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁸⁾. فقد أكد ميثاق الأمم المتحدة الذي أقر في 26 حزيران/يونيو 1945 مبدأ عدم التمييز بين الناس بسبب الجنس. وفي عام 1948، صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي شمل كافة أفراد المجتمع رجالاً ونساءً. وفي عام 1951، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. وفي عام 1952، أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة، بناءً على توصية الإسكوا، اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة. وفي عام 1964، أنشئت لجنة وضع المرأة في نيويورك بهدف الاهتمام بمكانة المرأة ومتابعة أوضاعها في مختلف بلدان العالم وتقويمها. وفي عام 1966، صدر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي تعهد، بموجب المادة الثالثة منه، بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد. وفي عام 1967، صدر إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة الذي تضمن حق المرأة الدستوري في التصويت والمساواة مع الرجل أمام القانون، وعلى حقها في الزواج والتعلم وخوض ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية على قدم المساواة مع الرجل.

وشهد الربع الأخير من القرن الماضي اعترافاً واسعاً بدور المرأة. وقد مارست الحركة النسوية العالمية خلال الستينيات والسبعينات نشاطاً ملحوظاً ترافق مع انتشار مفاهيم الحرية والمساواة التي سادت خلال تلك الفترة. وقد أعلنت الجمعية العامة عام 1975 عاماً دولياً للمرأة، وعقد في العام ذاته المؤتمر العالمي الأول المعني بالمرأة في المكسيك، بعنوان المرأة: المساواة والتنمية والسلام. وأقر المؤتمر إعلان الأعوام العشرة التي تلت (1976-1985) عقد الأمم المتحدة للمرأة لكي تبذل جهوداً عالمية بغية دراسة مركز المرأة وحقوقها وإشراكها في عملية صنع القرار على كافة المستويات. وفي 18 كانون الأول/ديسمبر 1979، اعتمدت الجمعية العامة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي أصبحت سارية في أيلول/سبتمبر 1981، والتي وضعت المعايير الدولية للمساواة بين الرجل والمرأة⁽¹⁹⁾. وفي عام 1980، عقدت الأمم المتحدة المؤتمر الثاني المعني بالمرأة في كوبنهاغن بغية تقييم المنجزات وبحث المعوقات واتخاذ الإجراءات الضرورية لتجاوزها. وفي عام 1985، التي تمثل نهاية العقد الأول، عقد في نيروبي المؤتمر العالمي لاستعراض وتقييم منجزات عقد الأمم المتحدة للمرأة: المساواة والتنمية والسلام الذي أقر استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة وحديد إتمام تنفيذها بحلول عام 2000. وحثت البلدان على اتخاذ الإجراءات والتدابير الإيجابية من أجل تحقيق المساواة بين الرجال والنساء من حيث الفرص وإمكانيات المشاركة، وتبني قوانين تعزز تكافؤ الفرص والمساواة وتطبيق هذه القوانين. وقد جرى تقييم هذه الاستراتيجيات في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بيجين في عام 1995.

(18) الأمم المتحدة، المادة 8 من دستور الأمم المتحدة.

(19) الأمم المتحدة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، 4-15 أيلول/سبتمبر 1995، الفقرة 25.

وخلال الفترة الممتدة من عام 1976 ولغاية عام 1985، أنشئ العديد من الآليات المؤسسية المعنية بالنهوض بالمرأة على المستويات الدولية والإقليمية. فقد تأسس المعهد الدولي للبحث والتدريب للنهوض بالمرأة، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وأنشئت لجنة تعنى برصد تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وشعبة النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة في نيويورك، ومركز المرأة في الإسكوا. وقامت بعض الأقاليم بتشكيل شبكة للنساء من أجل تحقيق المشاركة الفعالة في تنفيذ الأنشطة، وفي تبادل المهارات والخبرات كما هو الحال في أفريقيا. وأنشأت جامعة الدول العربية تحت مظلتها منظمة المرأة العربية. وتسعى المنظمة إلى وضع استراتيجية متكاملة من أجل النهوض بالمرأة العربية ودعم قدراتها ومواجهة المعوقات التي تضعف مشاركتها الفعالة في التنمية. كما أنها تعمل على تعزيز التزامات المرأة العربية وإدماج قضاياها كأولويات في الخطط والسياسات الهادفة إلى التنمية الشاملة، وعلى تيسير مواقف في الشأن العام العربي، وتبادل الخبرات في مجال النهوض بالمرأة العربية.

وأنشئت آليات وطنية في بلدان عديدة، مثل تونس التي كانت الرائدة على المستوى العربي في إنشاء وزارة لشؤون المرأة والأسرة في عام 1992 ترأستها وزيرة معتمدة لدى الوزير الأول أنيطت بها صلاحيات تخولها الاضطلاع بمهامها. وفي العام ذاته، أنشئت سكرتاريا الدولة لشؤون المرأة في جمهورية موريتانيا، وكانت تابعة لرئاسة الوزراء ومقرها في مجلس الوزراء. كما أنشئت هيكل وآليات شبه حكومية في كل من الأردن، حيث اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، برئاسة صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة، ومصر، حيث المجلس القومي للطفولة والأمومة، برئاسة رءيس مجلس النساء والوزراء والمعنيين⁽²⁰⁾، وذلك قبل إنشاء المجلس القومي للمرأة في عام 2000.

وفي المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة الذي عقد في بيجين في عام 1995، اعتمدت الحكومات منهاج عمل ركز على اتصال مسألة النهوض بالمرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل اتصالاً وثيقاً بحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية، كسبيل وحيد نحو بناء مجتمع عادل ومتقدم وقابل للاستمرار. كما أن تمكين المرأة وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل شرطان أساسيان من شروط تحقيق الأمن بكافة أوجهه السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية لدى الشعوب كافة. ومن أجل إنجاز هذه المهمة، يجب أن تبرهن الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة، والمؤسسات المالية الإقليمية والدولية، وسائر المؤسسات الإقليمية والدولية ذات الصلة، وكذلك المنظمات غير الحكومية، وكافة قطاعات المجتمع المدني عن التزامها الفوري بتنفيذها. كما ينبغي لها أن تتعاون فيما بينها وتساهم في تنفيذ منهاج عمل بيجين الذي دعاه الحكومات والمنظمات الدولية والإقليمية والمنظمات الأهلية إلى اعتماد استراتيجيات عمل واتخاذ إجراءات في مجالات الاهتمام الحاسمة التالية⁽²¹⁾.

- 1- عبء الفقر الدائم والمتزايد الواقع على المرأة.
- 2- عدم المساواة في فرص التعليم والتدريب ذات النوعية الجيدة على جميع المستويات وعدم كفايتها.
- 3- أوجه عدم المساواة في الرعاية الصحية والخدمات المتصلة بها.
- 4- العنف الموجه ضد المرأة.

(20) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية: استعراض وتقييم ما تم تنفيذه للنهوض بالمرأة العربية في ضوء أهداف استراتيجيات نيروبي التطلعية-الأمم المتحدة 1997.

(21) الأمم المتحدة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، 4-15 أيلول/سبتمبر 1995، ص 22.

- 5- آثار النزاعات المسلحة وغيرها من أنواع النزاعات على النساء، بمن فيهن النساء اللاتي يعشن تحت وطأة الاحتلال الأجنبي.
- 6- عدم المساواة في الهياكل والسياسات الاقتصادية، وفي جميع أشكال الأنشطة الإنتاجية، وفي الوصول إلى الموارد.
- 7- عدم المساواة بين الرجل والمرأة في اقتسام السلطة وصنع القرار على جميع المستويات.
- 8- عدم وجود آليات كافية على جميع الأصعدة لتعزيز النهوض بالمرأة.
- 9- عدم احترام حقوق المرأة، وقصور الترويج لهذه الحقوق وحمايتها.
- 10- التصوير النمطي للمرأة وعدم المساواة في وصولها إلى جميع نظم الاتصال والمشاركة فيها، لا سيما في وسائل الإعلام.
- 11- عدم المساواة بين الجنسين في إدارة الموارد الطبيعية وفي حماية البيئة.
- 12- التمييز المستمر ضد الطفلة وانتهاك حقوقها.

أدت اللجان (لجنة وضع المرأة في نيويورك ولجنة المرأة في الإسكوا) والمؤسسات (اليونيفيم، صندوق الأمم المتحدة للسكان) التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، إضافة إلى جامعة الدول العربية ومنظمة المرأة العربية، دوراً بالغ الأهمية في التعريف بمنهاج عمل بيجين، وإعداد الاستراتيجيات الوطنية من أجل تطبيق ما ورد في منهاج العمل. كما كان لدورها في متابعة إعداد التقارير الوطنية ومناقشتها في الاجتماعات السنوية التي تعقد لهذا الغرض كثيراً من الأهمية في رصد التقدم المحرز باتجاه تطبيق منهاج عمل بيجين.

فقد كان لشعبة النهوض بالمرأة في نيويورك دوراً ريادياً على المستوى العالمي في حدث البلدان الأعضاء على تنفيذ التزاماتها في تطبيق منهاج عمل بيجين ومجالات الاهتمام الحاسمة الإثني عشر التي اعتمدها البلدان الأعضاء خلال المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين في عام 1995.

وتولى قسم المرأة في الإسكوا، الذي سمي لاحقاً بمركز المرأة، متابعة تطبيق منهاج عمل بيجين في منطقة الإسكوا وباقي البلدان العربية. فقد تأسس مركز المرأة في الإسكوا في عام 2003 نظراً إلى أهمية هذا الدور الإقليمي، وذلك بناءً على قرار اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (د-22) الذي اعتمده المجلس الاقتصادي والاجتماعي في أيلول/سبتمبر 2003 (القرار 9/2003). وتولت الإسكوا دوراً إقليمياً في تحفيز بلدان الإسكوا والبلدان العربية على تطبيق منهاج عمل بيجين وتحسين وضع المرأة وتمكينها ورصد التقدم المحرز. وقد استرشدت اللجان الوطنية الأخرى بهذا القرار فأنشأت لجاناً متخصصة تعنى بفضايا المرأة في كل إقليم.

وفي إطار متابعة المؤتمر، أظهرت الاجتماعات الوطنية والإقليمية التي نظمتها الإسكوا خلال العقود الثلاثة الماضية أن تطوراً ملحوظاً قد حدث على صعيد بعض المحاور ومجالات الاهتمام الحاسمة التي اعتمدها منهاج عمل بيجين من أجل النهوض بالمرأة، وبشكل خاص في مجالي التعليم والصحة، وإلى حد ما على مستوى البرامج المعنية بمكافحة الفقر، إلا أن الفجوة بين الجنسين لا تزال قائمة. وتبين أيضاً أن تعميم

النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع العام انطلاقاً من مبدأ المساواة وما يتطلبه ذلك من تكافؤ في الفرص فيما بين المرأة والرجل في كافة مجالات الحياة لم يتحقق بعد في العديد من بلدان المنطقة. كما لوحظ أن بلداناً عربية عديدة قد أنشأت آليات وطنية للنهوض بالمرأة من وزارات متخصصة ولجان وطنية أو مجالس عليا، إلى مديريات أو أقسام في بعض الوزارات، إضافة إلى الآليات غير الحكومية والجمعيات التطوعية التي تهتم بأحد محاور منهاج عمل بيجين أو بأكثر من محور. بيد أن تقارير البلدان كانت تركز غالباً على مجالات الاهتمام المتعلقة بمكافحة الفقر الذي تعاني منه المرأة، والتعليم والصحة والعمل والقوانين، ونادراً ما كانت تتعرض لطبيعة العمل الذي تضطلع به آليات النهوض بالمرأة وطبيعة العلاقة التي تربط بينها وبين المؤسسات الحكومية الأخرى والمؤسسات الأهلية. فالآليات تنفقر إلى معايير واضحة يمكن من خلالها تقييم دورها على صعيد تعميم النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع العام، وإلى الموظفين وبرنامج التدريب والبيانات والموارد، وإلى دعم القيادة السياسية الوطنية.

كذلك أسهمت المؤتمرات التي تعقدها الإسكوا ولجنة المرأة وجامعة الدول العربية ومنظمة المرأة العربية في تيسير عملية تبادل التجارب والخبرات على مستوى البلدان العربية، وفيما بين الآليات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة. فقد ساهمت الدراسات وأوراق العمل التي يعدها الخبراء خصيصاً لهذه المؤتمرات، وما ينتج عنها من مناقشات وتقارير في توسيع المدارك وأساليب التحليل من منظور النوع الجنس وفي نقل بعض التجارب والبرامج الناجحة. ومع ذلك، ثمة حاجة إلى عقد اجتماعات مصغرة على المستوى التنفيذي من أجل تعميق النقاش حول المؤشرات الخاصة بتمكين المرأة، وتكافؤ الفرص، ومناقشة أبرز المشكلات التي تواجهها هذه الآليات في تنفيذ المهام الموكلة إليها.

لقد حققت بعض الأجهزة الوطنية تقدماً في مجال تطوير موظفيها وموظفي الوزارات الأخرى بفضل أنشطة التدريب في مجال قضايا نوع الجنس التي ساعدت في الاضطلاع بهذه القضايا، لا سيما المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة، والإسكوا، ومؤخراً لجنة المرأة في جامعة الدول العربية.

وساهم مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث بشكل كبير في تعزيز مفاهيم نوع الجنس، وإجراء وتشجيع إجراء البحوث من منظور جنساني. كما عمل على تشكيل ملاك من الشباب في مجالات البحث والتدريب، وإعداد الأدلة التدريبية في مختلف المجالات، وتقديم معلومات حول واقع المرأة العربية، ومساعدة بعض البلدان في تنفيذ برامج ريادية من أجل تمكين المرأة اقتصادياً.

كذلك ساهمت المؤسسات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة في تطوير مرادف حول وضع المرأة في عدد من البلدان العربية، حيث وضعت البرامج الوطنية للإحصاءات المتعلقة بنوع الجنس فيها. كما أنها دعمت إنجاز عدد من الدراسات الخاصة بتحليل واقع المرأة مثل مسائل عمل المرأة في المنطق الريفي، والعنف ضد المرأة، وإبراز الصور السلبية للمرأة في الكتب المدرسية، ووضع المرأة في الحروب والنزاعات المسلحة، والمواقف المجتمعية إزاء قضايا المرأة.

وترافق انعقاد المؤتمرات الأربعة المعنية بالمرأة مع انعقاد مؤتمرات واجتماعات خاصة بالسكان، حيث عقد المؤتمر العالمي للسكان في بوخارست في عام 1974، ومؤتمر القمة العالمي من أجل الطفل في نيويورك في عام 1990، ومؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية "قمة الأرض" في ريو دي جانيرو في عام 1992، والمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في فيينا في عام 1993، والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية في القاهرة في عام 1994، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاغن في عام 1995، وذلك بهدف

تحقيق المساواة والتنمية والسلم. وفي شهر حزيران/يونيو من عام 2000، عقد د. في نويو-ورك اجتماع بيجين +5 - المرأة من أجل متابعة ما لم يتم تنفيذه من المطالب التي وردت في منه-اج عمل بيجين، والمعوقات التي صادفتها الحكومات والمنظمات الدولية والأهلية في تحقيق ما تم الالتزام به.

وأجمعت هذه المؤتمرات حول تأكيدها على المساواة بين المرأة والرجل في الحق-وق السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعلى اتخاذ التدابير القانونية من أجل تغيير-القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات القائمة التي تشكل تمييزاً ضد المرأة أو إبطائها، وإلى تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية من أجل القضاء على العادات المرتكزة إلى فكرة تفوق أحد الجنسين على الآخر، أو التي تعبر عن أدوار نمطية تؤديها كل من الرجل والمرأة. ونوهت بالدور الذي يضطلع به الإعلام في إطار عملية التغيير هذه.

وبهدف تنسيق السياسات داخل الحكومات ورصد المتغيرات على صعيد راب الفجوة بين الجنسين ومتابعة هذه المتغيرات وتقييمها، تم حث الحكومات على إنشاء الآليات المؤسسية الوطنية من أجل النهوض بالمرأة وتعزيز دور الآليات القائمة بحيث تتمثل مهمتها الأساسية في دعم عملية تعميم النوع الاجتماعي في التيار الرئيسي في كافة مجالات السياسات العامة التي تنتهجها الحكومة.

ولكي تتمكن الأجهزة الوطنية من أداء مهامها، يجب أن تتوافر لها الشروط التالية:

- (أ) أن تحتل أعلى مستوى ممكن داخل الحكومة وتعمل برئاسة وزير في مجلس الوزراء؛
- (ب) أن تنشأ آليات أو عمليات مؤسسية تيسر، حسب الاقتضاء، اعتماد اللامركزية في التخطيط والتنفيذ والرصد بهدف إشراك المنظمات غير الحكومية والمنظمات المجتمعية من القاعدة إلى القمة؛
- (ج) أن تتوافر الموارد الكافية من حيث الميزانية والقدرة المهنية؛
- (د) أن تتاح الفرصة من أجل التأثير في وضع السياسات العامة الحكومية كلها.

ويتعين على الحكومات والقطاعات الأخرى، لدى معالجتها مسألة الآليات التي تدعو إليها النهوض بالمرأة، تشجيع اعتماد سياسة فعالة وواضحة ترمي إلى إدماج منظور نوع الجنس في التيار الرئيسي في كافة السياسات والبرامج بحيث يجري، قبل اتخاذ القرارات، تحليل آثارها الأخرى على الجنسين.

التوصية رقم 8

يجب أن تقوم منظمات الأمم المتحدة، وبشكل خاص، لجنة المرأة في الإسكوا:

- (أ) بعقد اجتماعات مصغرة على المستوى التنفيذي للآليات الوطنية مع مجموعة الخبراء من أجل تعميق النقاش حول المؤشرات الخاصة بتمكين المرأة، وتكافؤ الفرص، ومناقشة أبرز المشكلات التي تواجهها هذه الآليات في تنفيذ المهام الموكلة إليها؛
- (ب) بدعم آليات النهوض بالمرأة من أجل تطوير مؤشرات كمية ونوعية لقياس مدى التقدم الحاصل على صعيد تمكين المرأة وإدماج قضايا نوع الجنس في التيار العام، وفي التدقيق ومراجعة الميزانيات من منظور جنساني؛
- (ج) بتطوير مهارات الآليات الوطنية في الضغط والتأثير على المستوى الحكومي، وبناء الائتلافات مع منظمات المجتمع المدني على مستوى القضية الواحدة؛

(د) بتطوير مهارات المساواة على صعيد المؤسسات الحكومية حول التزامها تطبيق-ق ال-سياسات الداعية إلى تمكين المرأة وعدم التمييز ضد المرأة، على أن يضم التدريب برلمانيين وإعلاميين؛

(•) بتطوير مهارات المساواة لدى المنظمات غير الحكومية للجهات المعنية بالنهوض بالمرأة.
رابعاً - مبادئ توجيهية من أجل إدماج قضايا نوع الجنس

تستعرض في ما يلي المقترحات التي يجب أخذها بعين الاعتبار في عمل آليات النهوض بالمرأة ودورها على صعيد إدماج قضايا نوع الجنس على المستويين الوطني والدولي، والخطوات التي اتخذتها الدولة تجاه هذه القضايا.

ألف - أهم القضايا والاهتمامات المرتبطة بتشكيل آليات النهوض بالمرأة

1 - هل يتضمن كتاب التكاليف القضايا التالية؟

- (أ) المرجعية السياسية والتنظيمية؛
- (ب) المرجعية القانونية؛
- (ج) دور الهيئة على صعيد السياسات العامة، والتخطيط والإشراف؛
- (د) قانوناً يحدد مهام الهيئة وصلاحياتها؛
- (•) أساليب محاسبة الآلية ومساءلتها (Gender Audit).

2 - الهيكل الإداري

- (أ) توافر ملاك كاف لعمل الهيئة؛
- (ب) توافر المهارات العلمية والعملية المطلوبة لدى الملاك (التخطيط والتحليل من منظور ذ-وع الجنس، المتابعة والإشراف، إعداد التقارير الوطنية والدولية)؛
- (ج) توافر دراسة احتياجات للملاك، من الجنسين، مرتبطة بالمسار الوظيفي؛
- (د) توافر ميزانية لتدريب الملاك وتأهيله؛
- (•) وجود مجلس إداري.

3 - دور الهيئة أو الآلية

- (أ) المشاركة في إعداد الخطة الوطنية؛
- (ب) مراجعة الخطة السابقة وتقديم مقترحات؛
- (ج) مراجعة الميزانية العامة من منظور نوع الجنس؛
- (د) دراسة أثر السياسات الإصلاحية على وضع المرأة؛
- (•) تقديم مقترحات حول مشاريع وبرامج وإجراءات من شأنها النهوض بأوضاع المرأة؛

- (و) متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة (كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإعلان وقف العنف ضد المرأة)؛
- (ز) الأنشطة التي تنفذها الهيئة على صعيد المهمة المطلوبة منها (الضغط داخل الحكومة لكي تفي بالتزاماتها تجاه المرأة، أو إجراء التعديلات المطلوبة على القوانين، أو تبني سياسات تمنع أي تمييز ضد المرأة، أو إحياء مناسبات معينة وما إلى ذلك).

4- الآليات الحكومية المساندة

- (أ) إنشاء آليات مساندة في الوزارات (وحدات معينة بتكافؤ الفرص أو إدارات معينة بالمرأة)؛
- (ب) وجود مجلس استشاري؛
- (ج) وجود هيئات فنية مساندة؛
- (د) إنشاء بنك معلومات حول قضايا المرأة ورصد التقدم المحرز بنتيجة تنفيذ السياسات والخطط الهادفة؛
- (و) إلى النهوض بالمرأة.

5- الآليات الأهلية المساندة

- (أ) وجود سجل بالمنظمات الأهلية ذات العلاقة، وتفاصيل حول إمكانية الاتصال بها؛
- (ب) مدى مشاركة المنظمات الأهلية في إعداد خطة الآلية وتنفيذها وتقييمها؛
- (ج) نوع العلاقة مع المنظمات الأهلية (علاقة تنسيق أم تعاون أم شراكة أم تشبيك أم تعاقد)؛
- (د) وجود آلية ترعى العلاقة مع المنظمات الأهلية (كمجلس استشاري)؛
- (و) وجود صيغة تفاهم مع المنظمات الأهلية حول الأدوار والمهام.

6- العلاقة مع الإعلام

- (أ) إصدار نشرات تعريفية بالهيئة أو الآلية؛
- (ب) إعداد تقارير دورية حول عمل الهيئة ومنجزاتها؛
- (ج) إنشاء صفحة إلكترونية؛
- (د) عقد لقاءات صحفية للإعلان عن منجزات العمل؛
- (و) عقد مؤتمرات بحضور إعلاميين من الجنسين؛
- (و) تنظيم حملات إعلامية دورية نصف سنوية أو سنوية حول قضايا محددة.

باء- أهم القضايا والاهتمامات المرتبطة بالتخطيط لإدماج نوع الجنس

1- التعرف على الفجوة النوعية ووضع الحلول بشأن القضايا التالية

- (أ) الفقر؛

- (ب) التعليم والتدريب والتكنولوجيا؛
- (ج) الخدمات الصحية التي تحصل عليها المرأة في كافة مراحل حياتها؛
- (د) العنف الموجه ضد المرأة؛
- (•) الصراع العسكري والنزاع المسلح وتأثيره على المرأة؛
- (و) العمل والمقدرة الاقتصادية لدى المرأة مقارنة بالرجل؛
- (ز) قدرة الرجال والنساء على الحصول على الخدمات المالية والتسهيلات الائتمانية؛
- (ح) المشاركة في هياكل السلطة ومواقع صنع القرار؛
- (ط) أثر الإصلاح الاقتصادي على الرجال والنساء؛
- (ي) دور وسائل الإعلام في تغطية الأدوار والأنشطة التي يضطلع بها الرجال والنساء في المجتمع؛
- (ك) توفير المعلومات والإحصاءات الموزعة بحسب نوع الجنس؛
- (ل) الطفل والطفلة.

2- الإجراءات التي تتخذها الدولة من أجل دعم مشاركة المرأة في مختلف المجالات

- (أ) تشكيل الآليات المؤسسية المعنية بالنهوض بالمرأة؛
- (ب) دعم مشاركة المرأة في المعترك السياسي؛
- (ج) تعزيز حقوق المرأة كجزء من حقوق الإنسان العامة؛
- (د) التشريعات الاجتماعية وحماية المرأة (قانون الأسرة، الضمان الاجتماعي، ق-انون العقوبات-ات، الخ)؛
- (•) القضاء على جميع أشكال التمييز التي تتعرض لها المرأة في فرص التعليم والتدريب والعمل-وما إليها؛
- (و) اعتماد المرأة على ذاتها اقتصادياً، ودعم قدراتها من أجل دخول سوق العمل؛
- (ز) دعم قدرات المرأة على التحكم بالموارد والحصول على الخدمات المالية والتسهيلات الائتمانية؛
- (ح) موقف وسائل الإعلام بالنسبة إلى دعم دور كل من الرجل والمرأة في المجتمع-ع، وضد-رورة المساواة بينهما؛
- (ط) مساهمة المرأة في إدارة الموارد الطبيعية والحفاظ على البيئة؛
- (ي) التمييز ضد الطفلة؛
- (ك) توفير المعلومات والإحصاءات الموزعة بحسب نوع الجنس؛
- (ل) تحليل البيانات والمعلومات والكشف عن فجوة نوع الجنس؛

(م) إجراء الدراسات التي توضح أثر الإجراءات التي اتخذتها الدولة في المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية على الرجال والنساء.

3- دراسة أسباب التمييز ضد المرأة في عدد من المجالات

(أ) في القوانين والتشريعات

مراجعة القوانين والتشريعات المجحفة بحق المرأة وتحديثها.

(ب) في الائتمان وقدرة الرجل والمرأة على الاستفادة من الخدمات المالية

- (1) الافتقار إلى مؤسسات مالية في أماكن مناسبة؛
- (2) النقص في الضمانات؛
- (3) انخفاض مستوى التعليم؛
- (4) النقص في رأس المال الجاري؛
- (5) الافتقار إلى البيانات والسجلات الخاصة بالعملاء - من الجنسين في المجالات التجارية والاستثمارات؛
- (6) افتقار النساء إلى الضمانات المالية، وانعدام فرص التسويق لمنتجاتهن وانعدام الخدمات الداعمة مثل الحضانات ودور الرعاية.

(ج) في التعليم والتدريب والتكنولوجيا

- (1) التباين في معدلات الأمية لدى الإناث بحسب نوع الجنس ومكان الإقامة (في الريف أو الحضر أو المناطق النائية أو المخيمات)؛
- (2) انخفاض معدلات قيد الإناث مقارنة بمعدلات قيد الذكور؛
- (3) عدم إمكانية حصول الإناث على الخدمات التعليمية والتدريب، خاصة في الريف؛
- (4) قلة عدد مدارس الإناث؛
- (5) العادات والتقاليد وتأثيرها على تعليم الذكور والإناث؛
- (6) أسباب التسرب من المدارس (كالزواج المبكر، أو كثرة عدد الأطفال في الأسرة، أو زيادة الأعباء المنزلية، أو الوضع الاقتصادي، أو مستوى المعيشة، أو المواصلات، أو اكتظاظ الفصول الدراسية، أو الأوضاع السياسية، أو النزاعات المسلحة)؛
- (7) عدم توافر برامج للتأهيل المهني والتدريب؛
- (8) ندرة المهارات الفنية العالية (تشير البيانات إلى وجود فجوة بين الإناث والذكور في مختلف التخصصات العلمية كالصيدلة وطب الأسنان والمحاماة والهندسة بكافة فروعها، وارتفاع نسبة

النساء في المهن التي لا تحتاج إلى مهارات تقنية معقدة كالعامل في المكاتب وإدارة الشركات والمؤسسات المحلية والزراعية، وفي الصناعات التقليدية كالخياطة والذبيح والصيد والصناعات الغذائية، والتمريض في المستشفيات والعيادات والمختبرات)؛

(9) أثر استخدام التكنولوجيا على الرجل والمرأة؛

(10) وجود عوائق تمنع استخدام المرأة للتكنولوجيا؛

(11) دور المرأة كمستخدم للتكنولوجيا.

(د) الصحة

(1) تدهور الوضع الصحي بشكل عام؛

(2) النقص في الخدمات الصحية التي تحتاجها النساء أو توافر هذه الخدمات؛

(3) ارتفاع معدل وفيات الأمهات بسبب الحمل والولادة أو انخفاضه؛

(4) توافر خدمات الرعاية الصحية للحوامل أو عدم توافرها؛

(5) توافر الخدمات الصحية المتخصصة للمرأة في المستشفيات أو عدم توافرها؛

(6) النقص في المخصصات المالية الصحية أو توافرها؛

(7) توافر خدمات التأمين الصحي أو عدم توافرها؛

(8) تأثير العادات والتقاليد والمعتقدات الدينية على صحة المرأة (ك-سن الزواج، والذبيح، والختان، واستخدام موانع الحمل)؛

(9) الجهل بالصحة الشخصية؛

(10) النقص في القوانين والتشريعات وتأثيرها السلبي على الصحة؛

(11) معرفة الاحتياجات الصحية الخاصة بالمرأة والمتعلقة بدورها الإنجابي أو عدم معرفتها؛

(12) سوء تغذية المرأة؛

(13) العمل في ظروف غير صحية وغير آمنة في القطاعين الزراعي وغير الرسمي؛

(14) النقص في المعلومات والإحصاءات والدراسات الخاصة باحتياجات المرأة والرجل الصحية؛

(15) وعي الإعلام بدوره في تغيير المفاهيم الصحية (كالتركيز على صحة الرجل والمرأة من منظورها الشامل النفسي والجسدي والاجتماعي، من دون التركيز على المفاهيم الصحية التي تقتصر على دور المرأة الإنجابي)؛

(16) انخفاض الوعي الصحي لدى المجتمع عامة والإناث خاصة.

(هـ) العنف ضد المرأة

- (1) العنف الجسدي، والجنسي والنفسي؛
- (2) الاستغلال الجنسي؛
- (3) ختان الإناث؛
- (4) العنف وعلاقته بالثقافات؛
- (5) العنف الناجم عن النزاعات؛
- (6) العنف داخل الأسرة، والعنف السياسي، والعنف في العمل (كالتحرش الجنسي)؛
- (7) النزاعات المسلحة والقتل؛
- (8) التعقيم والإجهاض القصريان.

(و) المشاركة في السلطة وفي صنع القرار في كافة المستويات

- (1) المشاركة في الحياة السياسية (المشاركة في البرلمان والمجالس العامة)؛
- (2) شغل مناصب قيادية ومناصب صنع القرار؛
- (3) الأخذ بوجهة نظر المرأة في رسم مختلف السياسات؛
- (4) أخذ مصلحة المرأة بعين الاعتبار لدى إعداد البرامج الانتخابية (أي احتياجاتها العملية والاستراتيجية)؛
- (5) تقييم الآثار والأضرار التي قد تلحق بالمرأة بسبب السياسات التي تنتهجها الدولة؛
- (6) التمثيل العادل داخل دوائر صنع القرار؛
- (7) أثر الاحتلال والنزاعات المسلحة على مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

(ز) الإعلام

- (1) دور الإعلام في تنمية وإثارة الوعي بقضية العدالة بين الجنسين؛
- (2) الحساسية الإعلامية تجاه قضايا التمييز ضد المرأة؛
- (3) دور الإعلام في تشكيل اتجاهات الرأي العام وقيمه؛
- (4) التحرر من الصور النمطية حول الجنسين؛
- (5) دور الإعلام في نشر المفاهيم والقيم القائمة على المساواة وعدم التمييز ضد المرأة.

(ح) بيان الآثار البيئية المترتبة على الرجل والمرأة من حيث

- (1) استخدام الموارد الطبيعية؛
- (2) النفايات وطرق التخلص منها؛
- (3) مصادر التلوث البيئي؛
- (4) وسائل الصرف الصحي؛
- (5) الزراعة واستخدام الأسمدة الطبيعية والكيماوية؛

- (6) مياه الشرب وكيفية الحصول عليها؛
- (7) استخدام المبيدات؛
- (8) إدارة الموارد الطبيعية.

المراجع

- (1) الأمم المتحدة، المادة 8 من ميثاق الأمم المتحدة.
- (2) الأمم المتحدة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، 4-15 أيلول/سبتمبر 1995، الفقرة 25.
- (3) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية: استعراض وتقييم م-ا-ت-م تنفيذه للنهوض بالمرأة العربية في ضوء أهداف استراتيجيات نيروبي التطلعية - الأمم المتحدة 1997.
- (4) الأمم المتحدة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بيجين، 4-15 أيلول/سبتمبر 1995، ص 22.
- (5) التقارير الواردة من البلدان العربية، والدراسة التي أعدها الإسكوا حول المقارنة بين البلدان العربية - بشأن التقدم المحرز والاستراتيجيات والبرامج المحددة لتنفيذ توصيات المؤتمر الإقليمي العربي 2004-2010.
- (6) استراتيجيات نيروبي التطلعية للنهوض بالمرأة.
- (7) الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية لعام 1994.
- (8) فلسطين - تقرير التنمية البشرية 1998-1999.
- (9) د. بلقيس بدري ود. فهيمة زاهر ود. سامية النقر، دليل دراسات النوع والتنمية، آذار/مارس 1992.
- (10) د. ليزا تراكي ولميس أبو نحلة وأيلين كتاب - معهد دراسات المرأة في جامعة بيرزيت، تمكين المرأة: بين النظرية والتطبيق على المستوى المحلي والعالمي، ورقة غير مطبوعة لصالح وزارة شؤون المرأة 2004.
- (11) منهاج عمل بيجين 1995.
- (12) Report on the Expert Group Meeting, Santiago, Chile, National Machineries for gender Equality, 31 August – 4 September 1998.
- (13) Report on the Eighteenth meeting of the Intergovernmental Committee of Experts, Office for North Africa, Economic Commission for Africa.
- (14) Caroline Sweetman: Gender in Development Organisations, OXFAM (UK, Ireland) ed, 1997.
- (15) Moser, Carol, 1989. " Gender Planning and Development: Theory, Practice and Training".
- (16) Zoe Oxaal and Sally Baden, Gender and empowerment: definitions, approaches and implications for policy. Institute of development studies, Brighton, ISBN: 1 85864 175 6, October 1997.
- (17) Kabeer, Naila. " 1999 Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment" Development and change.
- (18) Caren Levy, The Process of Institutionalising Gender in Policy and Planning: The 'WEB' of Institutionalisation, March 1996.

مراجع إضافية أفادت منها الدراسة:

- (1) Gender Analysis In Development Planning. Aruna Rao, Mary B. Anderson and Catheren A. Overhol.
- (2) الكاشف في الجندر والتنمية حقيقية مرجعية. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، الإسكوا.
- (3) مفهوم النوع الاجتماعي. الوحدة الأولى، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، الإسكوا.
- (4) معجم قضايا تمايز الجنسين، برنامج الأغذية العالمي.

(5) دليل تضمين النوع الاجتماعي في برنامج الأغذية والزراعة العالمي.

المرفقات

المرفق 1

الاستبيان الموجه إلى الجهات المختصة في البلدان العربية المكلفة بالنهوض بالمرأة

| معلومات عامة | | A |
|--|--|---|
| | الإسم (إسم الشخص المكلف بتعبئة النموذج) | A1 |
| | المسمى الوظيفي (الصفة الوظيفية لمعبئ النموذج) | A2 |
| | إسم الجهاز المكلف أو الآلية المكلفة بالنهوض بالمرأة | A3 |
| <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | سنة تأسيس الجهاز | A4 |
| <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 1- ينتمي إلى القطاع الحكومي. 2- ينتمي إلى القطاع الأهلي. 3- ينتمي إلى القطاع شبه الحكومي. 4- ينتمي إلى قطاعات أخرى (يرجى التحديد). | A5 صفة الجهاز المكلف أو الآلية المكلفة بالنهوض بالمرأة يوضع الرمز (x) في المربع (إجابة واحدة) |
| <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 1- مكتب رئيس الجمهورية. 2- مكتب رئيس مجلس الوزراء. 3- مجلس الوزراء. 4- غير ذلك (يرجى التحديد). | A6 مرجعية الجهاز الأساسية إجابة واحدة |
| <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | 1- وزير/وزيرة. 2- وكيل/وكيلة وزارة. 3- وكيل مساعد أو وكيلة مساعدة. 4- مدير عام أو مديرة عامة. 5- مدير/مديرة. 7- (يرجى التحديد). | A7 الصفة الوظيفية لرئيس أو لرئيسة الجهاز إجابة واحدة |

| التزام الحكومة السياسي لإنشاء آليات النهوض بالمرأة | | | B |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----|
| | | | B1 |
| ما هي المهمة الأساسية المنصوص عليها في كتاب التكليف (الرجاء ذكر النص). | | | |
| لا | نعم | المهمة | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1- سياسية. | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 2- تخطيطية. | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 3- تنفيذية. | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4- إشرافية. | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 5- مهمة - ت - - تأثير وضغط. | B2 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 6- غير ذلك (يرجى التحديد). | |
| | | | B3 |
| عدد الموظفين العاملين أو الموظفين العاملات على ملاك الجهاز؟ يوضع العدد بالأرقام في المربع | | | |
| <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | | | |
| | | | B4 |
| أذكر/أذكرى الأهداف العامة للجهاز (أهـ ووزارة، أم لجنة، أم هيئة) بناء على كتاب التكليف (الرجاء ذكر الأهداف العامة والمحددة). | | | |
| | | | B5 |
| هل وضعت ميزانية خاصة بالجهاز أو الألية المكلفة بالنهوض بالمرأة؟ | | | |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم |
| | | | B6 |
| نسبة ميزانية المؤسسة إلى الميزانية العامة | | | |
| <input type="checkbox"/> % | | | |
| | | | B7 |
| هل تتلقى المؤسسة دعماً من البلدان المانحة أو المنظمات الدولية؟ | | | |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم |
| | | | B8 |
| نسبة الدعم الذي تتلقاه المؤسسة من جهات أخرى إلى الدعم المقدم من الميزانية العامة. | | | |
| <input type="checkbox"/> % | | | |
| | | | B9 |
| هل يكفي الدعم الذي تحظى به المؤسسة إن من الميزانية العامة أم من الخارج لتنفيذ أنشطتها؟ | | | |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم |
| الدور | | | |
| C | | | |
| | | | C1 |
| هل تمتلك المؤسسة قاعدة بيانات موزعة بحسب نوع الجنس (رجل/امراة، أو ذكر/أنثى)، في المجالات السكانية، والاقتصادية، والاجتماعية؟ | | | |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم |
| <input type="checkbox"/> | لا | <input type="checkbox"/> | نعم |

| | | | |
|-----------------------------------|----|------------------------------|--|
| | | 3- فـي المجـالات الاجتماعية. | |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 1- آليات حكومية. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 2- آليات أهلية. |
| | | | هل تتوفر آليات مـساندة حكومية أو أهلية للنهوض بالمرأة؟ |
| | | | أذكر/أذكرني أمثلة على هـذه الآليات على المستوى الحكومي، وحدد/حددي نطاق عملها؟ |
| | | | أذكر/أذكرني أمثلة على هـذه الآليات على المستوى الأهلي، وحدد/حددي نطاق عملها؟ |
| <input type="checkbox"/> | | | 1- علاقة شراكة. |
| <input type="checkbox"/> | | | 2- علاقة تنسيقية. |
| <input type="checkbox"/> | | | 3- علاقة تعاون. |
| <input type="checkbox"/> | | | 4- علاقة قائمة على تبادل المعلومات. |
| <input type="checkbox"/> | | | 5- غير ذلك (يرجى التحديد). |
| | | | ما هي طبيعة العلاقة التي تربط بين المؤسسة المعنية بالنهوض بالمرأة والآليات المساندة؟ |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | هل تمتلك المؤسسة استراتيجية وخطـة عمل تفصيلية؟ |
| التدقيق على أساس نوع الجنس | | | |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | هل أُجري تدقيق على أساس نوع الجنس؟ |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 1- على مستوى المؤسسة. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 2- على مستوى الوزارات. |
| | | | على أي مستوى جرى هذا التدقيق؟ |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 1- مؤشرات السياسات. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 2- مؤشرات الأهداف العامة والخاصة. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 3- مؤشرات البرامج. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 4- مؤشرات المشروعات. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 5- مؤشرات الأنظمة. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 6- مؤشرات الأنشطة. |
| <input type="checkbox"/> | لا | نعم <input type="checkbox"/> | 7- مؤشرات |
| | | | لدى إجراء التدقيق، هل أخذت المؤشرات التالية بعين الاعتبار؟ |

| | | | |
|-----|--|---|--|
| | | الموظفين. 8- مؤشرات أخرى. (يرجى التحديد) | <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> |
| D4 | هل وضعت المؤسسة مؤشرات من أجل مراقبة التقدم المحرز بخصوص وضع المرأة وقياسه؟ | نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> | |
| D5 | أذكر/أذكرني بعض الأمثلة على هذه المؤشرات. | | |
| D6 | هل تقوم المؤسسة بتنفيذ أنشطة تدريبية - ح-ول منهاج تعميم النوع الاجتماعي في السياسات والخطط والبرامج؟ | نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> | |
| D7 | من هي الفئة المستفيدة من الأنشطة التدريبية - ح-ول منهاج تعميم النوع الاجتماعي؟ | 1- فئة موظفي القطاع الحكومي. 2- فئة موظفي القطاع الخاص. 3- فئة موظفي القطاع الأهلي. 4- فئة الإعلاميين. 5- فئة موظفي المؤسسة. 6- غيرها من الفئات. (يرجى التحديد) | <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> |
| D8 | كيف تنفذ المؤسسة برامجها التدريبية؟ | 1- بالتعاون مع الجهات المتخصصة. 2- بتوظيف متخصصين وتدريبهم في المؤسسة. 3- بوسائل أخرى. (يرجى التحديد) | <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> |
| D9 | عدد الذين استفادوا من التدريب يوضع العدد بالأرقام داخل المربع مع للإذكور والإناث | نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> | |
| D10 | هل خصص التدريب بميزانية؟ | نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> | |
| D11 | ما هو مصدر هذه الميزانية؟ | 1- حكومي. 2- جهات مانحة. 3- مصدر آخر. (يرجى التحديد) | <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> |

| | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | هل تقوم المؤسسة بتنفيذ دراسات/أبحاث خاصة بقضايا المرأة وأوضاعها؟ | D12 |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | 1- الجامعات. 2- باحثون متعاقدون. 3- دائرة/قسم خاص بالدراسات في الجهاز المكلف بالنهوض بالمرأة. | D13 من هي الجهة المنفذة لهذه الدراسات؟ |
| | أذكر/أذكرني أمثلة على الدراسات والأبحاث. | D14 |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | هل تقوم المؤسسة بإعداد أوراق حول المواقف أو السياسات التي تعتمدها بشأن قضايا المرأة وأوضاعها؟ | D15 |
| | من يقوم بإعداد الأوراق حول المواقف والسياسات؟ | D16 |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | هل يجري إعداد لقاءات خاصة تعرض خلالها هذه الأوراق المتعلقة بالمواقف والسياسات؟ | D17 |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | 1- الوزراء. 2- أعضاء المجلس التشريعي. 3- الإعلاميون. 4- المنظمات الأهلية. 5- جهات أخرى. (يرجى التحديد) | D18 من هي الجهة المستهدفة من هذه الأوراق؟ |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | 1- سياسات. 2- قوانين. 3- مشاريع. | D19 هل قمتم باقتراح سياسات أم قوانين أم م-شريع قرارات تتعلق بالنهوض بأوضاع المرأة، وتعميم مراعاة النوع الاجتماعي من أجل رطب الفجوة بين الجنسين؟ |
| | الرجاء ذكر أمثلة مع تحديد الجهة التي قدمت إليها. | D20 |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | هل قمتم بتحليل أثار السياسات الحكومية والقوانين والإجراءات المتخذة بشأن المرأة ودورها من أجل رطب الفجوات بين الجنسين؟ | D21 |
| | أذكر/أذكرني أمثلة على هذا النوع من التحليل | D22 |

| | | | | | |
|--|--|---|--|---|----|
| | | <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> | هل أجريتم دراسة أم تحليلاً للميزانية بالاستناد إلى النوع الاجتماعي؟ | D23 | |
| | | | ما هي أبرز الاستنتاجات التي خلصت إليها هذه الدراسة أو هذا التحليل؟ | D24 | |
| | | | العلاقة مع المؤسسات الأهلية | S | |
| | | <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> | هل تربط بين مؤسستكم وبين مختلف المؤسسات الأهلية علاقة ما؟ | S1 | |
| | | <input type="checkbox"/> | 1- علاقة قانونية. 2- علاقة تعاقدية. 3- علاقة تنافس. 4- علاقة تكامل. 5- علاقة مركزية. 6- علاقة لامركزية. 7- علاقة تشاور. 8- علاقة تنسيق. 9- علاقة تعاون. 10- علاقة تشبيك. 11- نوع آخر من العلاقات. (يرجى التحديد) | ما هو نوع العلاقة التي تربط بـ بين مؤسستكم وبين المؤسسات الأهلية؟ (الرجاء وضع رقم الإجابة في المربع). | S2 |
| | | <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | الآليات المستخدمة 1- عقد الاجتماعات. 2- التواصل بالهاتف. 3- إقامة ورش عمل عامة. 4- إجراء مراسلات إلكترونية. 5- آليات أخرى. (يرجى التحديد) | ما هي الآليات المستخدمة للمضي في هذه العلاقة؟ | S3 |
| | | | | ما هي أهم النجاحات التي تحققت بفضل هذه العلاقة؟ | S4 |
| | | نقاط الضعف | نقاط القوة | | |
| | | | | ما هي أهم نقاط الضعف والقوة في هذه العلاقة؟ | S5 |
| | | التحديات | الفرص | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|----|--|--|
| | | | S6 | ما هي أهم الفرص والتحديات في هذه العلاقة؟ | |
| إعداد التقارير الوطنية | | | | E | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 1- على المستوى الحكومي. | E1 | هل قمتم بإعداد التقارير الوطنية الخاصة بوضع المرأة وعرضها: | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 2- على المستوى الإقليمي. | | | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 3- على المستوى الدولي. | | | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 1- إشراك الحكومة. | E2 | هل تم إشراك الجهات المساندة الحكومية والأهلية في إعداد هذه التقارير؟ | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 2- إشراك القطاع الأهلي. | | | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | | E3 | هل تلقيتم أي مساندة أم دعم أم تدريب في إعداد التقارير الوطنية؟ | |
| | | | | E4 | من هي الجهة المساندة لإعداد هذه التقارير؟ |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | | E5 | هل تلقيتم أي مساندة أم تدريب في إعداد الأوراق المتعلقة بالمواقف أو السياسات؟ | |
| | | | | E6 | أذكر/أذكرى إسم الجهة المساندة سواء كانت منظمة دولية أو محلية. |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | | E7 | هل تلقيتم أي مساندة أو تدريب من أجل وضع سياسات تعمل على تعميم النوع الاجتماعي؟ | |
| | | | | E8 | من هي الجهة التي دعمت وضع هذه السياسات؟ (يرجى ذكر الإسم، سواء كانت هذه الجهة حكومية أم أهلية أم دولية) |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 1- خبراء محليين. | E9 | هل تستعينون بخبراء من أجل تنفيذ ذب- رامج تدريبية لإعداد التقارير الإقليمية والدولية؟ | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 2- خبراء من الخارج. | | | |
| <input type="checkbox"/> لا | <input type="checkbox"/> نعم | 3- غير ذلك من الخبراء. (يرجى التحديد) | | | |
| السنة التي قدم فيها التقرير | الجهة التي قدمته | إسم التقرير | | | |

| | | | | |
|--------------------------|--|--|--|-----|
| | | | أذكر/أذكرى بعض التقارير المقدمة، والجهة التي قدمتها والسنة التي قدمت فيها هذه التقارير ونوعها (تقرير اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تقرير حول تنفيذ قرارات بيجين، تقرير حول العنف ضد المرأة، إلخ). | E10 |
| البرامج الخدمائية | | | | F |
| | | لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> | هل تنفذ المؤسسة برامج خدمائية رياضية للنهوض بأوضاع المرأة؟ | F1 |
| | | لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> | 1- برامج تدريب. 2- برامج إقراض. 3- برامج إرشاد اجتماعي. 4- برامج إرشاد قانوني. 5- برامج بشأن رصد الشكاوى. 6- برامج إعلامية. 7- برامج بشأن التأثير والضغط. 8- برامج أخرى. (يرجى التحديد) | F2 |
| | | لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> | 1- التدريب المهني. 2- التدريب لأجل رفع مستوى الكفاءة والقدرات الإدارية. 3- التدريب لأجل رفع مستوى الكفاءة والقدرات القيادية. 4- التدريب على مهارات التحليل والتخطيط والتقييم من النوع الاجتماعي. 5- غير ذلك من مجالات التدريب. (يرجى التحديد) | F3 |

| | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---|--|--|--|-----|
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | | 1- مباشرة. 2- بالتعاقد. | هل تضطلع المؤسسة بتنفيذ هذه الأنشطة مباشرة أم بالتعاقد مع جهات أخرى؟ | F4 | | |
| | | | من هي الجهات المشاركة في التنفيذ؟ | F5 | | |
| | | | الرجاء ذكر ثلاثة أمثلة على-ب-رامج نف-ذتها المؤسسة وتعتقدون أنها ناجحة؟ | F6 | | |
| | | | ما هي أبرز نجاحات المؤسسة في المج-الات التي نفذتها؟ | F7 | | |
| العدد <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | | نوع الإعلان <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | الآليات المستخدمة 1- بعق-د م- وتمرات صحفية. 2- بتنظيم ورش عمل. 3- عبر الندوات. 4- بعق-د م- وتمرات عامة. 5- عبر لقاءات م-ع المسؤولين. 6- عبر لقاءات م-ع المانحين. 7- بواسطة النشرات. 8- عب-ر ال-صفحة الإلكترونية. | كيف تعلن المؤسسة ع-ن إنجازاتها-ا (اللفت-رة 2005-2006)؟ | F8 | |
| <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> نعم | | | هل يتم تحديث الصفحة الإلكترونية باستمرار؟ | F9 | | |
| | | | ما هو عنوان الصفحة الإلكترونية؟ | F10 | | |
| غير مرض نهائياً <input type="checkbox"/> | غير مرض <input type="checkbox"/> | مرض <input type="checkbox"/> | مرض جداً <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 1- على مستوى الحكومة (رئيس الدولة). 2- على مستوى رئيس الوزراء (مجلس الوزراء). | كيف تقيمون التزام دولتكم السياسي الرسمي تجاه إدماج المرأة في مجالات الحياة المختلفة؟ | F11 |

| | | | | |
|---|--------|-----------------------|----|---|
| | | 3- على مستوى الأحزاب. | | |
| | | نعم | لا | F12 هل تتضمن خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية مكوناً خاصاً لتفعيل مشاركة المرأة في التنمية؟ |
| | | | | F13 إن كانت تتضمن الخطة مكوناً خاصاً لتفعيل مشاركة المرأة في التنمية، فالرجاء ذكر البند. |
| | | نعم | لا | F14 هل خصصت موارد مالية وبشرية لتنفيذ ذلك؟ |
| | | نعم | لا | F15 هل تتوفر لدى المؤسسة آليات لمتابعة السياسات والبرامج المنفذة على المستوى الوطني ومراقبتها وتقييمها؟ |
| | | | | F16 الرجاء ذكر هذه الآليات. |
| | | | | F17 ما هي القرارات المتخذة من أجل زيادة مشاركة المرأة في الحياة السياسية وفي صنع القرار؟ |
| معلومات إحصائية (الرجاء تزويدنا بالمعلومات الإحصائية التالية من المصدر الرسمي) | | | | |
| | | | | H |
| | | | | Ha أولاً: التعليم |
| السنة | إناث % | ذكور % | | Ha1 نسبة الإناث اللواتي يعرفن القراءة والكتابة إلى مجموع الإناث. |
| | | | | Ha2 التوزيع النسبي للأفراد الذين يعرفون القراءة والكتابة. |
| | | | | Ha3 معدل الالتحاق الإجمالي بالمدارس. |
| | | | | Ha4 معدل الالتحاق الإجمالي بالجامعات. |
| | | | | Ha5 معدل الأمية. |
| | | | | Ha6 نسبة التسرب في المرحلة الأساسية. |
| | | | | Ha7 نسبة التسرب في المرحلة الثانوية. |
| | | | | Ha8 التوزيع النسبي للذكور والإناث في التعليم المهني والتقني. |
| | | | | Hb ثانياً: العمل |
| السنة | إناث % | ذكور % | | Hb1 التوزيع النسبي للأفراد المشاركين في قوة العمل. |
| | | | | Hb2 معدل البطالة بين الأفراد. |

| | | | | |
|-------|--------------------------|--------------------------|---|------|
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد العاملين في قطاع الزراعة والصيد. | Hb3 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد العاملين في التعدين والمحاجر والصناعة التحويلية. | Hb4 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد العاملين في البناء والتشييد. | Hb5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد العاملين في التجارة والمطاعم والفنادق. | Hb6 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد العاملين في النقل والتخزين والاتصالات. | Hb7 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد العاملين في قطاع الخدمات. | Hb8 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | معدل الأجر اليومي. | Hb8 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | التوزيع النسبي للأفراد خارج القوى العاملة بسبب الأعمال المنزلية. | Hb9 |
| السنة | إناث % | ذكور % | ثالثاً: المرأة وصنع القرار | Hc |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد الوزراء في القطاع الحكومي. | Hc1 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد وكلاء الوزارة من الجنسين في القطاع الحكومي. | Hc2 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد الوكلاء المدعومين من الجنسين في الوزارات. | Hc3 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد المدراء العموم من الجنسين في الوزارات. | Hc4 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد المدراء من الجنسين في الوزارات. | Hc5 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد السفراء من الجنسين التابعين للدولة. | Hc6 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد القضاة في الدولة. | Hc7 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | عدد وكلاء النيابة. | Hc8 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | نسبة النساء في القطاع غير الحكومي. | Hc9 |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | نسبة النساء في الأحزاب. | Hc10 |

المرفق 2

المهمة الأساسية المنصوص عليها في كتاب التكليف

| المهمة | البلد |
|--|---------------------------|
| - وضع السياسة العامة المتعلقة بالمرأة، وتحديد الأولويات والخطط والبرامج في القطاعين الحكومي وغير الحكومي والمرجع الرئيسي في قضايا المرأة. | الأردن |
| المرجع لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بشؤون المرأة، ويختص بإبداء الرأي والبت في الأمور المرتبطة بالإسكوا بصفة مباشرة أو غير مباشرة. | البحرين |
| - تنفيذ سياسة الحكومة في مجالات المرأة والأسرة والطفولة. - إيلاء المرأة والأسرة والطفولة ذات الحاجات الخاصة العناية الخاصة. - تقديم خدمات إعلامية تتعلق بالمرأة والأسرة والطفولة. - الإشراف على المؤسسات التي تعمل في مجالات المرأة والأسرة والطفولة. - توسيع الوزارة، الذي تم ابتداءً من تشرين الثاني/نوفمبر 2004، لكي تشمل المسنين. | تونس |
| - تجسيد برنامج الحكومة في مجال الأسرة وقضايا المرأة من خلال أعمال تقوم على المشاركة والتكامل مع المؤسسات الرسمية والإعلام والمجتمع المدني، ضمن مقاربة قوامها تعميق المعرفة بالواقع واستشراف المستقبل. | الجزائر |
| تهدف إلى تسريع عملية النهوض بواقع الأسرة السورية، وتحسين قدرتها على الإسهام في جهود التنمية. | الجمهورية العربية السورية |
| تعتبر وزارة الدولة لشؤون المرأة آلية وطنية للنهوض بالمرأة العراقية. | العراق |
| - وضع خطة قومية، في إطار الخطة العامة للدولة، تهدف إلى حماية الأسرة ورعايتها في مختلف المجالات، بخاصة الاجتماعية والصحية والثقافية والتعليمية والاقتصادية والبيئية. - اقتراح السياسات العامة الرامية إلى تعزيز دور الأسرة في المجتمع، وجمع البيانات والإحصاءات الخاصة بالأسرة، والعمل على إنشاء شبكة معلومات مركزية في هذا المجال. - العمل على تحقيق التكافل الاجتماعي، واقتراح التشريعات اللازمة لذلك. - التنسيق والتشاور مع الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى والهيئات والمؤسسات. - إبداء الرأي في مشاريع الاتفاقيات التي تبرم في مجال حماية الأسرة، ومتابعة تنفيذها. - التعاون مع الهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية المعنية بشؤون الأسرة وتمثيل الدولة في المؤتمرات والندوات التي تعقد من أجل بحث قضايا الأسرة. - توعية المجتمع بأهمية قضايا الأسرة وسبل معالجتها. - عقد المؤتمرات والندوات حول موضوعات تخص الأسرة. | قطر |
| إيماناً بقيمة المرأة وإدراكاً للمكانة التي تتمتع بها المرأة الكويتية، بصفتها صانعة الأجيال ومربيته، والدور المهم الذي تؤديه داخل الأسرة، والرغبة في تعزيز التنسيق والتعاون مع بلدان مجلس التعاون الخليجي والمجتمعين العربي والدولي، أصدر مجلس الوزراء قراراً بتاريخ 30 حزيران/يونيو 2006 بإنشاء لجنة شؤون المرأة برئاسة سمو الشيخة لطيفة الفهد السالم الصباح. وقد جاء القرار منسجماً ومتجاوباً مع قرار جامعة البلدان العربية القاضي بتأسيس أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون المرأة. | الكويت |

| المهمة | البلد |
|---|--------|
| لا إجابة. | لبنان |
| <ul style="list-style-type: none">- اقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته الدستورية في مجال تنمية شؤون المرأة وتمكينها من أداء دورها الاقتصادي، وإدماج دورها وجهودها في برامج التنمية الشاملة.- وضع مشروع خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها.- متابعة السياسة العامة بشأن المرأة وتقييمها ورفع المقترحات والملاحظات إلى الجهات المختصة.- إبداء الرأي بمشاريع القوانين والقرارات المتعلقة بالمرأة قبل عرضها على السلطة المختصة، والتوصية باقتراح مشاريع القوانين والقرارات اللازمة للنهوض بأوضاع المرأة.- إبداء الرأي بكافة الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة.- تمثيل المرأة في المحافل والمنظمات الدولية المعنية بشؤونها.- إنشاء مركز توثيق لجمع المعلومات والبيانات والدراسات والبحوث المتعلقة بالمرأة.- عقد مؤتمرات وندوات تتناول مواضيع تخص المرأة.- تنظيم دورات تدريبية لتوعية المجتمع بدور المرأة وبحقوقها واجباتها.- إصدار النشرات والمجلات والمطبوعات. | مصر |
| لا إجابة. | المغرب |
| إدماج قضايا المرأة في توجهات الدولة على الصعيد السياسي، والنهوض الشامل بأوضاعها ومستوى مشاركتها في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ورسم السياسات العامة والاستراتيجيات والبرامج وإقرارها من أجل تحقيق الأهداف. | اليمن |

المرفق 3

الأهداف العامة للجهاز (أكان وزارة أم لجنة أم هيئة)، بناءً على كتاب التكليف

| البلد | الأهداف |
|---------------------------|---|
| الأردن | <ul style="list-style-type: none">- تنفيذ الاستراتيجية الوطنية.- دراسة التشريعات والقوانين المتعلقة بالمرأة.- المشاركة في رسم الخطط التنموية.- المشاركة في اللجان الرسمية والاستشارية التي تشكلها الحكومة في كل ما يتصل بقضايا المرأة. |
| البحرين | <ul style="list-style-type: none">- اقتراح السياسات العامة في مجال تنمية شؤون المرأة وتطويرها.- تمكين المرأة وإدماجها في الحياة العامة وبرامج التنمية.- وضع مشروع خطة وطنية للنهوض بالمرأة.- تفعيل المبادئ المتعلقة بالمرأة في ميثاق العمل الوطني.- متابعة السياسة العامة المتعلقة بشؤون المرأة وتقييمها.- تقديم الاقتراحات بشأن تعديل التشريعات الحالية المتعلقة بالمرأة.- المشاركة في اللجان التي تشكلها الحكومة، وتمثيل المرأة البحرينية في المحافل والمنظمات العربية والدولية.- إنشاء مركز توثيق لجمع المعلومات والبيانات والدراسات المتعلقة بالمرأة.- عقد المؤتمرات والندوات، وتوعية المجتمع بقضية المرأة. |
| تونس | <ul style="list-style-type: none">- العمل على احترام الحقوق الأساسية للمرأة وتحقيق المساواة القانونية بينها وبين الرجل.- تطوير السلوكيات في اتجاه ترسيخ المبادئ العامة لحقوق الإنسان.- تحسين تأهيل الموارد البشرية النسائية بغية زيادة نسبة إدماجها في مسيرة التنمية.- تحسين تمثيل المرأة في الهيئات المنتخبة وفي مواقع تحديد السياسات.- التعريف بالتشريعات وبالمكاسب في مجال النهوض بالمرأة والأسرة والطفولة والمسنين.- القضاء على القوالب النمطية في وسائل الإعلام والسعي إلى تمرير صورة متوازنة عن المرأة. |
| الجزائر | <ul style="list-style-type: none">- تقييم وضع الأسرة وقضايا المرأة في الوقت الحاضر.- وضع سياسة وطنية للأسرة وقضايا المرأة وتنفيذها.- تعزيز الإطار المؤسسي.- تعميق المعرفة بتحويلات البنية المجتمعية.- تفعيل وظيفة الإعلام والاتصال فيما يتعلق بشؤون المرأة.- تمكين التشريع الوطني المتعلق بالأسرة والمرأة. |
| الجمهورية العربية السورية | <ul style="list-style-type: none">- حماية الأسرة وتحقيق تماسكها والحفاظ على هويتها وقيمتها.- تحسين مستوى حياة الأسرة بمختلف جوانبها.- تعزيز دور الأسرة في عملية التنمية من خلال تطوير تفاعلها مع المؤسسات والهيئات العربية والدولية المعنية بشؤون الأسرة بما يخدم أهداف الهيئة. |

| البلد | الأهداف |
|--------|--|
| العراق | لا إجابة. |
| قطر | <ul style="list-style-type: none"> - تعزيز دور الأسرة في المجتمع. - العمل على رعاية الأسرة وتعزيز الروابط الأسرية. - دراسة المشكلات التي تواجه الأسرة واقتراح الحلول المناسبة لها. - العمل على تحقيق الأهداف التي نصت عليها المواثيق الدولية التي تعنى بشؤون الأسرة. - العمل على تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة، الاجتماعية منها والاقتصادية والسياسية. - العمل على تحسين أوضاع المرأة العاملة. - الإشراف على رعاية المعاقات وغيرهن ممن لهن احتياجات خاصة. - التنسيق بين الأنشطة التي تمارسها مؤسسات المجتمع المدني في الدولة من جهة والمنظمات الإقليمية والدولية من جهة أخرى. - دراسة مشكلات انحراف الشباب واقتراح الحلول المناسبة لها، وذلك بالتنسيق والتشاور مع الجهات المختصة. |
| الكويت | <ul style="list-style-type: none"> - قيام لجنة شؤون المرأة بتنسيق الجهود الوطنية التي تبذلها الهيئات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني المعنية بقضايا المرأة. - اقتراح السياسات العامة والخاصة بمجالات شؤون المرأة، واتخاذ الإجراءات التي تخدم أهدافها. - رفع التوصيات المتعلقة بقضايا المرأة إلى الجهات الحكومية المعنية وإعداد دراسات ميدانية حول أثر دور المرأة في التنمية. |
| لبنان | لا إجابة. |
| مصر | <ul style="list-style-type: none"> - إعداد خطط النهوض بالمرأة المصرية كجزء لا يتجزأ من الخطة القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وإعداد ميزانيات تراعي احتياجات نوع الجنس. - إدماج النوع الاجتماعي في المجرى الرئيسي للتنمية. |
| المغرب | لا إجابة. |
| اليمن | <ul style="list-style-type: none"> - متابعة تنفيذ السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج. - التوعية بقضايا المرأة وحقوقها ونشر الوعي القانوني. - إعداد الخطط والمشاريع والبرامج الوطنية الخاصة بالمرأة. - التنسيق مع الجهات الوطنية الحكومية وغير الحكومية. |

المرفق 4

أمثلة على الآليات المساندة على المستويين الحكومي والأهلي

| المستوى الأهلي | المستوى الحكومي | البلد |
|--|--|--------------------------|
| تجمع لجان المرأة الوطني الأردني. الاتحاد النسائي الأردني العام. اتحاد المرأة الأردنية. الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية. | دوائر مختصة بالمرأة: وحدة الجذر في وزارة التخطيط، ومديرية المرأة في وزارة العمل. | الأردن |
| الجمعيات النسائية (إمارات الدولة)، النوادي النسائية. | - مؤسسة دبي لتنمية المرأة، وحدة المرأة. - مركز البحوث والوثائق، جامعة الإمارات العربية. - وحدة تخصص المرأة. | الإمارات العربية المتحدة |
| تقوم جمعيات نسائية عديدة، كالاتحاد النسائي البحريني، بتوجيه جهودها نحو ما فيه صالح المرأة. | تتعاون الوزارات والمؤسسات الرسمية مع المجلس فيما يتعلق بتنفيذ الخطط والبرامج الخاصة بتمكين المرأة وبإعطاء التوصيات الصادرة عن المجلس ومقترحاته ومشاريعه أولوية عند إعداد برامجها وخططها التنموية. | البحرين |
| تعتبر الجمعيات من أهم الآليات المساندة للنهوض بالمرأة باعتبارها شريكاً أساسياً وفاعلاً. لذلك دأبت الوزارة على: - إبرام عقود شراكة لإنجاز مشاريع تتوافق أهدافها وأولويات الوزارة. - توفير الدعم المالي في إطار التعاون الثنائي والدولي. - إسناد منح للجمعيات بالاعتماد على مدى تأثير أنشطتها على وضع المرأة والأسرة. - توفير الدعم الفني والتقني للأطر والجهات المساعدة في العمل الميداني على مستوى الجمعيات. | - المجلس الوطني للمرأة والأسرة والمسنين: أنشئ في عام 1992، وهو هيكل استشاري يضم ممثلين من مختلف الوزارات والمنظمات والجمعيات الوطنية العاملة في مجالات ذات علاقة بالمرأة والأسرة والمسنين وبعض الكفاءات الوطنية. - مرصد الكريديف: أنشئ مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة في عام 1990، وهو هيكل علمي يعمل على وضع آليات تحليل بحسب نوع الجنس، ويضطلع بالمهام التالية: - إنجاز دراسات وبحوث حول المرأة وتطور وضعها في المجتمع. - جمع المعطيات والوثائق المتعلقة بأوضاع المرأة والحرص على نشرها. - إنجاز تقارير حول مختلف أوجه تطور المرأة. - اللجنة الوطنية للمرأة والتنمية: أنشئت هذه اللجنة في عام 1991 في إطار الإعمار. وقد أعدت اللجنة إطاراً مرجعياً، ووضعت استراتيجية عمل للنهوض بالمرأة والأسرة وأدرجتها ضمن هذا المخطط، ثم تولت متابعة إنجازها وتقييمها. وواصلت اللجنة عملها بالنسبة إلى المخططين التاسع (1997-2001) والعاشر (2002-2006). - لجنة إدماج المرأة في التخطيط الاستراتيجي للتنمية. | تونس |

| المستوى الأهلي | المستوى الحكومي | البلد |
|---|--|---------------------------|
| جمعيات وطنية ومحلية تدرّس في مجال المرأة، سواء تعلق ذلك بالجانب الاجتماعي أو الاقتصادي أو الثقافي. | المجلس الوطني للأدوية والمرأة، وهيئة استشارية تتولى إبداء الرأي وضمان الشاور والحوار والتنسيق والتقييم في كافة الأنشطة والأعمال المتعلقة بالأسرة. | الجزائر |
| الاتحاد النسائي العام. جمعية المبادرة الاجتماعية. | - هيئة تخطيط الدولة "مديرية السكان وتمكين المرأة". - وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي "مديرية تنمية المرأة الريفية". - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل "المسنين، الجانحات، المعوقات". | الجمهورية العربية السورية |
| | لا إجابة | العراق |
| المؤسسة القطرية لحماية الطفولة والمرأة، مركز الاستشارات العائلية، المركز الثقافي للطفولة، مؤسسة قطر للتربية والثقافة والعلوم وتنمية المجتمع، دار الإنماء الاجتماعي، جمعية الهلال الأحمر القطري، الفروع النسائية في المؤسسات الخيرية. | وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (إدارة الشؤون الاجتماعية)، اللجنة الدائمة للسكان (الأمانة العامة للتخطيط التنموي)، المجلس الوطني للثقافة والفنون والتراث (وحدة المرأة)، الهيئة العامة للشباب (مركز إبداع الفتاة). | قطر |
| جمعيات الفروع العام - الجمعية التطوعية - مراكز القرآن للأطفال، ومحو الأمية للكبار. | صناديق الوقف - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - لجنة إصلاح ذات البين الأسرة. | الكويت |
| تتعاون الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية مع المنظمات غير الحكومية المعنية. | تتعاون الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية في نشاطاتها مع الإدارات العامة والوزارات واللجان البرلمانية. | لبنان |
| المجلس مؤسسة غير تنفيذية لـذا يستعان بمؤسسات غير حكومية من أجل تنفيذ برامجه وأنشطته. كما يتم تبادل المعلومات عبر جلسات استماع وندوات مشتركة تنظم على مستوى كافة المحافظات. ومن هذه الجمعيات، جمعية نهوض وتنمية المرأة والمنظمة المصرية لحقوق الإنسان. | إنشاء وحدات تعنى بتكافؤ الفرص في 32 وزارة تابعة لمكتب الوزير، وتتعاون مع المجلس القومي للمرأة من أجل حل حالات التمييز ضد المرأة. | مصر |
| جمعيات المجتمع المدني. | يتم التعامل والتنسيق مع أجهزة حكومية تعمل في مجال المرأة، مثل وزارة الصحة والتعليم والتخطيط والعدل. | المغرب |
| اتحاد نساء اليمن - منتدى الشقائق العربي لحقوق الإنسان - مؤسسة دعم التوجه المدني الديمقراطي (مدى) - منظمة سول لتنمية المرأة والطفل - ملتقى المرأة للدراسات والتدريب - مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان. | - الإدارات المعنية بالمرأة والوزارات. - فروع اللجنة في المحافظات. - الإدارات المعنية بالمرأة. | اليمن |

المرفق 5

أمثلة حول مؤشرات للقياس والمراقبة، وحول الدراسات والأبحاث، وحول تحليل آثار السياسات الحكومية والقوانين والإجراءات المتخذة على المرأة ودورها في راب الفجوة بين الجنسين

| النبل | المؤشرات | الدراسات والأبحاث | التحليل |
|---------------------------|---|---|--|
| الأردن | التقارير الدورية. | دراسة تقييمية حول دمج نوع الجنس في الخطة الاقتصادية والاجتماعية. | تحليل الواقع المؤسسي لديوان الخدمة المدنية. |
| البحرين | مؤشرات من أجل قياس حالات العنف والطلاق والقضايا الشرعية. | - دراسة استطلاعية حول تقنين أحكام الأسرة. - دراسة عن تجربة المرأة البحرينية في الانتخابات البلدية والنيابية. - دراسة عن العنف الموجه ضد المرأة في مملكة البحرين. | - رصد التشريعات القانونية المتعلقة بالمرأة واقتراح تعديل بعض التشريعات بحيث تصب في مصلحة المرأة. - إبداء الرأي بمشاريع القوانين قبل عرضها على السلطة المختصة والتوصية باقتراح مشاريع القوانين والقرارات التي تهم شؤون المرأة. |
| تونس | يتولى الكريديف متابعة وتقييم تطور وضع المرأة، وتقديم بيانات دقيقة وتقارير دورية. كما ينجز دورات تكوينية وطنية ودولية في مجال التحليل والتخطيط بحسب نوع الجنس. | - دراسة المرأة ومهن المستقبل. - العنف داخل الأسرة والمجتمع. - المرأة والتنمية الحيوية في تونس، ومقاربة التمكين. - المرأة والتشغيل في تونس. - بحث موظف لأغراض التنمية بعنوان "النساء الحرفيات: ممارسة التعاون والتضامن". - بحث موظف لأغراض التنمية بعنوان "الأنشطة الإنتاجية للمرأة في القطاع الفلاحي". - المرأة والإعلام. - المرأة والثقافة. | من خلال إعداد المخططات التنموية، والتقارير الدورية الخاصة بالاتفاقيات الدولية (كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة). |
| الجزائر | غير مكتمل. | | |
| الجمهورية العربية السورية | | - بحث حول الآليات المؤسسية للنهوض بالمرأة. - بحث حول دور المسنين. - بحث حول التمكين السياسي للمرأة. - التمكين الصحي للمرأة. - أوضاع الأسرة. | دراسة حول تمكين المرأة السورية في المجال السياسي. |
| العراق | | - معيلات الأسر. - تخفيف عبء الفقر عن كاهل المرأة. - المرأة والصحة. - توظيف وسائل الإعلام في إبراز الجوانب الإيجابية لدور المرأة. | موافقة رئاسة مجلس الوزراء على تشكيل الهيئة العليا للنهوض بالمرأة. |

| البلد | المؤشرات | الدراسات والأبحاث | التحليل |
|--------|---|---|--|
| قطر | | <ul style="list-style-type: none"> - تعليم المرأة وتدريبها. - المعوقات أمام وصول المرأة إلى المناصب القيادية. - دراسة إنشاء حاضنات للأطفال في الوزارات والمؤسسات الحكومية. - دراسة فتح مجالات للعمل الجزئي أمام المرأة. - دراسة أوضاع القطريات المتزوجات من أجنبي. - العنف ضد المرأة. - المرأة القطرية والإنترنت. - دراسة الإجهاض عند المرأة القطرية. | |
| الكويت | <ul style="list-style-type: none"> - حصول المرأة على حقوقها السياسية. - الانتخابات والترشيح. - نتائج انتخابات المجلس البلدي ومجلس الأمة. - دراسة التشريعات القانونية. | <p>شؤون سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وأسرية.</p> | <p>حصول المرأة على حقوقها السياسية غير المنقوصة.</p> |
| لبنان | لا إجابة. | | |
| مصر | <p>بدأ العمل على وضع مؤشرات لقياس الأداء، وتجري متابعة تنفيذ البرامج والمشاريع التي تُدرج في خطة الدولة للتنمية.</p> | <p>أعدت دراسات عن وضع المرأة في كافة المجالات، ودراسة عن وضع المرأة في مصر بالاشتراك مع البنك الدولي.</p> | |
| المغرب | <p>قيد الإنجاز.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - المدونة بشكل آخر. - دراسة بشأن الأمثال الشعبية المتداولة حول المرأة. - المساواة في الأجور. - تحسين صورة المرأة في الإعلام. | <p>التحليل بحسب نوع الجنس.</p> |
| اليمن | | | <p>تحليل الخطة الخمسية من منظور نوع الجنس.</p> |

المرفق 6

دراسة حالة
تجربة إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي
لإدماج نوع الجنس في وزارة الزراعة في فلسطين

منهجية العمل من أجل تعميم النوع الاجتماعي في السياسات
والخطط التي تضعها وزارة الزراعة

وزارة الزراعة هي من الوزارات الرائدة في الاهتمام بقضايا نوع الجنس، حيث تعمل على رفع مستوى وعي كافة العاملين فيها بقضايا نوع الجنس. وقد سهل هذا الأمر نسبياً وضع منهجية لإدماج قضايا المرأة وحاجاتها في عمل الوزارة. اعتمدت على مجموعة من الخطوات نسجت من خلالها الروابط بين بعض العناصر في شبكة تعميم النوع الاجتماعي داخل المؤسسة، لكنها لم تتعرض للمشاريع التي تم تنفيذها والتي ستعالج كجزء من عملية المتابعة والتقييم. أما هذه العناصر فهي:

ألف - تحفيز الدوائر السياسية المعنية بقضايا المرأة

تمثل هذا التحفيز بالجهود التي بذلتها إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة⁽¹⁾ من أجل:

- 1- إثارة اهتمام عدد كبير من العاملين في مختلف الوزارات، بما في ذلك عدد من العاملين في وزارة الزراعة، بقضايا المرأة وحاجاتها، وتدريبهم على مهارات المتابعة والتقييم من هذا المنظور.
- 2- قيام برنامج دراسات المرأة في جامعة بيرزيت برفع مستوى الوعي لدى كافة العاملين في الوزارة بقضايا المرأة وحاجاتها.
- 3- تمثيل دائرة المرأة في التنمية الريفية التابعة لوزارة الزراعة في عضوية اللجنة التنسيقية.

باء - تحقيق الالتزام السياسي

وفي إطار السعي إلى تحقيق الالتزام السياسي، اتخذت سلسلة من الإجراءات تضمنت ما يلي:

- 1- عقد لقاءات مع وكيل الوزارة من أجل الحصول على موافقته ودعمه لوضع منهجية عمل تهدف إلى إدماج النوع الاجتماعي في سياسات الوزارة وخططها. وقد عبر وكيل الوزارة عن دعمه البرنامج واهتمامه به نظراً إلى تأثيره الإيجابي على خطة التنمية في مجال الزراعة، وشارك في ورشة عمل التخطيط الاستراتيجي الرامية إلى إدماج نوع الجنس.
- 2- مشاركة الوزير في الجلسة الختامية لورشة التخطيط الاستراتيجي من أجل إدماج النوع الاجتماعي وتبني التوصيات الصادرة عنها.
- 3- تعيين عدد من النساء اللواتي أبدين كفاءة ومهارة في العمل في وظائف رئيسية مثل وظيفة مديرة للتنمية الريفية، ومناصب مسؤولات عن محطات تجارب زراعية.

(1) أنشئت إدارة تخطيط وتطوير مشاركة المرأة في وزارة التخطيط في نهاية عام 1995، مع بدايات تشكيل السلطة الوطنية الفلسطينية، وقد استمدت صلاحياتها من صلاحيات الوزارة. وكانت وراء تشكيل لجنة التنسيق الحكومية وبرنامج التدريب فعززت بذلك تجربتها كجهة رائدة في تعميم النوع الاجتماعي في المؤسسات. وقد ألغيت هذه الإدارة بعد تشكيل وزارة شؤون المرأة في نهاية عام 2003.

جيم - خبرات الرجال والنساء وفهمهم للواقع المحيط بهم

بغية أخذ خبرات الجنسين وفهمهما للواقع المحيط بهما بعين الاعتبار، اتخذت مجموعة من الخطوات شملت:

- 1- تشكيل فريق عمل من الوزارة يضم رجالاً ونساءً من مختلف الدوائر في الضفة الغربية وقطاع غزة.
- 2- إشراك نساء ورجال من منظمات أهلية ذات علاقة بالزراعة أو الموضوع قيد النقاش في ورش العمل وطرح تجاربهم في هذه الورش، وإعطائهم الفرصة للتعبير عن وجهات نظرهم.
- 3- تنفيذ تدريب عملي حول البحث السريع بالمشاركة، حيث ساهم المشاركون، نساءً ورجالاً، في تحديد احتياجاتهم وتوقعاتهم من المشروع المنوي تطبيقه.

دال - تمثيل المرأة في البنى والهياكل السياسية داخل الوزارة

ترد فيما يلي مجموعة الخطوات التي تصب في إطار السعي إلى تمثيل المرأة في البنى والهياكل السياسية داخل الوزارة:

- 1- إنشاء قسم للإرشاد النسوي في دائرة التنمية الريفية.
- 2- تشكيل دائرة تعنى بنوع الجنس ضمن الإدارة العامة للتخطيط والسياسات وذلك وفقاً لإحدى التوصيات الصادرة عن ورشة التخطيط الاستراتيجي.
- 3- تعيين نساء في مناصب رئيسية في المديرية والمحطات الزراعية، والتوصية باتخاذ إجراءات إيجابية تهـدف إلى تحسين إمكانية وصول المرأة إلى مراكز اتخاذ القرار بمختلف مستوياته.
- 4- تعميم هذا الإجراء على كافة مجالات عمل الوزارة. فقد أعلنت الوزارة عن حاجتها إلى مهندسين متخصصين في الزراعة من الجنسين، حيث أشار الإعلان بوضوح إلى أن النساء مشمولات في الوظائف المطلوبة. وقد نوهت الوزارة بأهمية تعيين نساء بنسبة لا تقل عن الثلث.

هاء - التخطيط والسياسات

استعرضت الرؤية التي تعتمدها الوزارة من منظور جنساني، فارتأت فريق العمل ضرورة إجراء تعديل يضمن تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في كافة مجالات عمل الوزارة.

واستعرضت، من منظور جنساني، استراتيجية العمل التي تنتهجها بعض الإدارات والدوائر العامة وقد ضمت الإدارة العامة للتخطيط الاستراتيجي والمشاريع، والإدارة العامة للإرشاد، والعلاقات العامة، والإدارة العامة للتربة والأري، ودائرة التنمية الريفية، والموارد الطبيعية، والإدارة العامة لشؤون المنظمات الأهلية، والتسويق الزراعي، وقسم الإعـلام الزراعي، وتنمية الموارد البشرية، ومديرية محافظة القدس، ودائرة المشاريع، والإدارة العامة للمراعي والغابات وبعض المحطات الزراعية.

وعقدت ورشتنا عمل حول واقع العاملين في وزارة الزراعة وجمعية الإغاثة الزراعية استعرض خلالها تمثيل النساء والرجال في هيكلة الوزارة وجمعية الإغاثة الزراعية والعقبات التي تواجه المرأة في العمل على مختلف المستويات والإجراءات المتخذة في المؤسسات من أجل دعم إدماج نوع الجنس، وتقديم مقترحات لاتخاذ إجراءات إيجابية تهـدف إلى تعزيز وجود المرأة في مراكز اتخاذ القرار بمختلف مستوياته.

وعقدت ورشتا عمل من أجل مناقشة مسودة مشروع قانون العمل الزراعي في كل من الضفة الغربية وقطاع غ-زة، وقد دونت خلالهما ملاحظات حول عدد من مواد القانون استناداً إلى منظور نوع الجنس، ورفعت إلى الوزارة لي-صار إلى عرضها على المختصين قبل إقرار القانون.

وضعت خطة عمل تهدف إلى إدماج النوع الاجتماعي في خطط الوزارة وبرامجها وفق برنامج زمني واضح ومحدد، وقد أقرها الوزير ووعده بتنفيذ ما جاء في توصيات ورشة العمل، والاقتراحات الأخرى المتفق عليها ب-شأن إدماج النوع الاجتماعي في خطط الوزارة.

واو- تدريب ملاك مؤهل من أجل إدماج قضايا نوع الجنس

فيما يلي عرض للإجراءات المتخذة بهدف تدريب الموظفين على مهارات إدماج قضايا نوع الجنس:

- 1- إعطاء العاملين فرصة من أجل استكمال دراساتهم العليا في مجال تخصصهم.
- 2- تمكين العاملين والعاملات في الوزارة من الالتحاق بورش العمل الخاصة بإدماج نوع الجنس.
- 3- رفع مستوى الوعي لدى كافة العاملين في الوزارة بقضايا المرأة وحاجاتها وإثارة اهتمامهم بهذه القضايا.
- 4- رفع توصية بإشراك نساء في الندوات المحلية والعربية والدولية، وفي التدريب والبعثات التعليمية.

زاي - تنفيذ البرامج والمشاريع

تم التطرق إلى بعض المشاريع التي نفذتها الوزارة مع مراعاة أدوار المرأة وحاجاتها، وقد شملت:

- 1- تشغيل نسبة محددة من النساء في الوزارة ضمن برنامج إيجاد فرص عمل.
- 2- برامج إقراض لمشاريع صغيرة للمزارعات (في مجالات زراعة الأعشاب الطبية، ومشاريع تربية النحل).
- 3- توزيع أشتال شجرية على المزارعات في إطار الجهود الرامية إلى تطوير الغابات.
- 4- برامج إرشادية موجهة نحو الريفيات.
- 5- المساهمة الفاعلة في تنفيذ برامج تدريبية زراعية (في مجال التربية الحيوانية والنباتية، والتصنيع الغذائي) وذلك في مراكز التنمية الريفية للفتيات.

المرفق 7

مشروع مقترح لإنشاء وحدة تنمية المرأة أو تكافؤ الفرص في وزارة ما

يهدف تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في الوزارة المقترحة، من الضروري تنظيم ورشة عمل للتخطيط الاستراتيجي تعمل على تعزيز مبدأ إدماج النوع الاجتماعي في عمل المؤسسة. ويتضمن الاقتراح ضرورة إنشاء وحدة تنمية نوع الجنس وفقاً للبنود أدناه وربطها بأعلى هيئة سياسية في الوزارة، كالوزير، أو الوكيل، أو الإدارة العامة للسياسات والتخطيط.

ألف - المقدمة

- 1- تقديم معلومات حول عمل المرأة في مجال عملها في الوزارة، وظروف عملها، وبيانات من شأنها إبراز الفجوة بين الجنسين، والتركيز على إعطاء الرجل والمرأة، على حد سواء، الأهمية اللازمة كونهما محور عملية التنمية.
- 2- التأكيد على أهمية التزام الوزارة وعلى كونه ترجمة عملية لسياساتها التنموية.
- 3- توضيح كيفية ترجمة هذا الالتزام عملياً في صلب السياسة العامة التي تنتهجها الوزارة، مع التأكيد على أن الالتزام وحده لا يكفي وإنما يجب أن يرتبط بما تحظى به هذه الوحدة من نفوذ وصلاحيات من أجل إدماج قضايا نوع الجنس في كافة مجالات عمل الوزارة وأنشطتها.
- 4- توضيح كيفية سعي هذا الالتزام إلى تحسين إمكانيات المرأة والرجل والفرص المتاحة لهما، سواء عن طريق الخدمات أو التدريب أو المشاريع.
- 5- اقتراح التشريعات والأنظمة التي ستعمل على تغيير الواقع الحالي، علماً أنها أكثر إنصافاً بحق الرجل والمرأة، مع أخذ مجالات عمل الوزارة بعين الاعتبار.
- 6- التأكيد على أن تأسيس هذه الوحدة ليس شكلياً أو رمزياً للتعبير عن مساندة المرأة، إنما هو خطوة أولى ضمن مسيرة طويلة من المتابعة والمراجعة للتأكد من التقدم بالإجراءات وفقاً للسياسة المرسومة.
- 7- التأكيد على أن هذه العملية لا تسير بمعزل عن عمل باقي الوزارات والمؤسسات الأهلية، والتعبير بوضوح عن أهمية دور الوزارة ومكانتها في تحقيق التنمية الشاملة، من حيث علاقتها مع المؤسسات الحكومية والأهلية ذات الصلة كونها تتولى المبادرة في طرح الشركاء وتمنحهم الفرصة للتنسيق والتعاون.

باء - تحديد الغاية من تأسيس الوحدة

تهدف هذه الوحدة إلى تنمية وضع المرأة والرجل في مجال عملها داخل الوزارة بغية تحسين ظروفهم المعيشية وتوسيع نطاق فرصهما في الحياة، وذلك من خلال التعرف على احتياجاتهما العملية والاستراتيجية ووضع البرامج لتلبيتها، ورفع قدراتهما وتمكينهما من الاستفادة من برامج التنمية.

وهي تسعى إلى إدماج قضايا نوع الجنس في السياسات والمشاريع التي تضطلع بها الوزارة، تخطيطاً وتنفيذاً، وإلى متابعة عملية الإدماج وتقييم مدى الاهتمام بها.

جيم - الأهداف الخاصة

- 1- تعميم قضايا نوع الجنس في المؤسسات وإنشاء وحدة لهذا الغرض، وتحديد المؤشرات العملية لذلك.

- 2- التأسيس لملاك مدرب ومدرك أهمية النوع الاجتماعي في التنمية، وقادر على التحليل والمتابعة والتقييم م-ن ه-ذا المنظور.
- 3- تجميع معلومات وبيانات حول مجال عمل الوزارة، مصنفة تبعاً لنوع الجنس، وتحليل هذه المعلومات وإبراز الفجوة بين الجنسين.
- 4- تقديم تقارير دورية حول الفجوة بين الجنسين في المجال المعني، واقتراح الإجراءات المطلوبة من أجل رأب الفجوة.
- 5- التنسيق والتعاون مع الوزارة بمختلف دوائرها والتعرف من خلالها على الحواجز التي تعترض عملية إدماج النوع الاجتماعي، وتفعيل الحوار داخل الوزارة من أجل تجاوز هذه المعوقات.
- 6- التواصل مع الجهات المجتمعية العاملة في المجال والتعرف على مجالات التعاون والتنسيق.

دال- آليات التنفيذ

يوضع تصور متكامل حول بناء القدرات وتنظيم هيكلية الوحدة والتوصيف الوظيفي للعاملين فيها.

هاء- الشؤون المالية

يجري تحديد الميزانيات الضرورية من أجل تنفيذ البرامج والمشاريع التي تعمل على رأب الفجوة بين الجنسين وتحقيق تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء.

المرفق 8

المبادئ الأساسية المعتمدة والمنهج المتبع في تقييم نوع الجنس في أثناء إعداد المشاريع

أولاً- المبادئ

- 1- المساواة في الحقوق والفرص (باعتبارها الهدف). فالنساء يمتلكن الحق في التنمية وعلى برامج التنمية أن تساعد في ضمان هذا الحق.
- 2- المشاركة والتمكين (باعتبارهما الاستراتيجيتين). يجب اعتماد استراتيجية المشاركة والتمكين من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في برامج التنمية وإجراء التغييرات ومنح المرأة الفرصة التي تستحقها للتعبير عن اهتماماتها وحاجاتها وأولوياتها، والمشاركة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة، وفي اتخاذ القرار، وفي المنفعة.
- 3- دمج النتائج في دورة المشروع (باعتبارها المسار). فالتقييم جزء لا يتجزأ من دورة المشروع، وهذا يعني ضرورة إجراء التعديلات على خطة المشروع حرصاً على المشاركة والتمكين.

ثانياً- المنهج

يشكل نوع الجنس مفهوماً تحليلياً، وهذا يعني النظر إلى أدوار النساء والرجال والتمايز بينهما في الموقع والسلطة على مختلف المستويات الثقافية والقانونية والاجتماعية، والتعرف على العوائق والفرص التي تواجهها - مشاريع التنمية. ويتضمن الإطار التحليلي أربعة عناصر هي:

- 1- الفئة المستهدفة: سمات الفئة من حيث نوع الجنس وإمكانية تغيير علاقات السلطة غير المتكافئة بين الرجال والنساء وتحليلها بغية الكشف عن الإمكانات والمعوقات ودعم تمكين النساء.
 - 2- المؤسسات المشاركة: تحليل المؤسسة من منظور نوع الجنس وقدرتها على تنفيذ المشروع ومدى قناعتها بتعزيز الفرص المتاحة للنساء.
 - 3- المحيط: دراسة العوامل المؤثرة على حياة النساء والرجال وإمكانية تغيير العلاقات غير المتكافئة بينهما، التاريخية منها والقانونية والاجتماعية والثقافية والبيئية والديمقراطية.
 - 4- خطة المشروع: تحليل أفكار مختلف الأطراف المعنية بالمشروع بهدف تحديد كيفية تعديل المشروع حرصاً على مشاركة النساء وتمكينهن، وترجمة نتائج التحليل إلى توصيات من أجل التخطيط للمشروع.
- أما مراحل إعداد الدراسة المتعلقة بتقييم نوع الجنس فتبدأ بالتحضير مروراً بالبحث الميداني وانتهاءً بالتحليل وإعداد التقارير.

ألف- تحليل الفئة المستهدفة

خلال عملية التقييم، يجري التركيز على التغيير في العلاقات بين الرجال والنساء وعلى التغييرات التي ترغب المرأة في إحداثها على صعيد الأدوار التي تؤديها والمواقع التي تحتلها. أما تحديد سمات العلاقات التي تربط بين الرجال والنساء فيتم في ضوء:

- (أ) تقسيم العمل على أساس نوع الجنس؛
- (ب) مراعاة حق النساء والرجال في الموارد وفي السيطرة عليها؛

- (ج) مشاركة النساء في اتخاذ القرارات على مستوى الأسرة والجماعة وطاقتهن التنظيمية؛
(د) تطور النساء والرجال؛
(•) سلامة النساء البدنية.

وفي أثناء عملية التحليل هذه، يجري البحث أيضاً في أنشطة الرجال والنساء من جهة والأولاد والبنات من جهة أخرى، وفيما إذا كان العمل يقتصر على شخص واحد، وفي توزيع العمل بين الرجال والنساء. وهنا يجب التمييز بين ثلاثة أنواع من الأنشطة التي ترتبط بأدوار النساء والرجال، أي الدور الإنتاجي والدور الأسري والدور المجتمعي.

باء - علاقات القوة بين الرجال والنساء

يرتبط تصور الرجال والنساء عن بعضهم البعض بثقافة المجتمع، لذا من الضروري أن تؤخذ بالحسبان، لدى إعداد خطط المشروع التنموي ولدى تنفيذها، رؤية المجموعة المستهدفة لدور الرجال والنساء ولمكانتهم. ولهذه الغاية، يتناول البحث الجوانب التالية:

- (أ) ما هي المعوقات المجتمعية (كالأمية) التي تحول دون مشاركة النساء في المشروع التنموي المقترح؟
(ب) كيف تصف النساء دورهن ومكانتهن في المجتمع؟ وهل من إمكانية لتحسين حياتهن وحيات بناتهن؟
(ج) في أي من الأنشطة يمكن المرأة أن تفلح أكثر من الرجل؟
(د) كيف يقيم الرجال أوضاعهم وأوضاع النساء؟
(•) ما هي الأمثال الشعبية المحلية التي تتناول النساء؟ من يستخدم هذه الأمثال؟ عن تعبير؟ ما هي السلطة التي تنعزز من خلالها؟ وعلى حساب من؟

كما يجب إجراء لقاءات منفصلة مع الرجال والنساء من الفئة المستهدفة من أجل الوقوف على:

- (أ) وجهات نظرهم حول أهمية المشروع ومدى تلبية احتياجاتهم؛
(ب) آرائهم حول الأنشطة المرتقبة والمنظمات المشاركة؛
(ج) توقعاتهم حول هوية الجهات المستفيدة من المشروع. هل هم من أفراد الأسرة أم لا؟
(د) اقتراحاتهم بشأن التفسيرات المطلوبة في خطة المشروع لكي تفيد منه النساء؛
(•) خبراتهم السابقة في مشاريع أخرى.

جيم - محيط الفئة المستهدفة

يهدف هذا التحليل إلى التعرف على الخلفية العامة في منطقة المشروع والظروف التي يعيش فيها أعضاء الفئة المستهدفة، وفهم كيفية تأثير المحيط على العلاقة بين الرجال والنساء. فهذه المعلومات ضرورية من أجل تحديد الفرص المتاحة والمعوقات التي تواجه تمكين النساء في المشروع.

يشمل المحيط عدداً من الخصائص والعوامل المتداخلة، الاجتماعية منها والاقتصادية والديموغرافية والتاريخية والسياسية والقانونية والثقافية. وفي هذا المجال، يجري التركيز على تكوين انطباع عن الوضع العام للمجموعة المستهدفة المحددة ومنطقة المشروع من جهة وعلى تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على التغيرات في العلاقات بين الرجال والنساء من جهة أخرى.

أما المعلومات العامة المتعلقة بمنطقة المشروع فتشمل العناصر التالية:

- (أ) حجم السكان ومعدل النمو السكاني؛
(ب) تركيبة الشريحة المستهدفة من حيث العمر، ونوع الجنس، والمجموعة الإثنية والدينية؛

- (ج) المعلومات المتعلقة بالصحة، والعمل، والتعليم؛
(د) الهيكل الإداري؛
(هـ) الفقر والقطاعات الاقتصادية المؤثرة؛
(و) تأثير اقتصاد السوق على تقسيم العمل بين الرجال والنساء؛
(ز) الفرص المتاحة أمام مشاركة النساء والعوائق التي تعترض هذه المشاركة.

دال - تحليل المؤسسة على أساس نوع الجنس

يركز هذا التحليل على النظر في قدرة المؤسسة على معالجة قضايا نوع الجنس إبان التخطيط للمشروع وتنفيذه، وذلك من خلال استعراض سياستها واستراتيجياتها وأنشطتها بشأن المرأة والتنمية، وبنيتها التنظيمية، والم-وارد الب-شرية والمالية- والمادية المتاحة لتأمين حقوق وفرص متكافئة بين الجنسين. وفي هذا المجال يتناول البحث:

- (أ) مهام المؤسسة وأهدافها؛
(ب) الأنشطة الرئيسية أي الخدمات الرئيسية التي تقدمها والوظائف التي تضطلع بها؛
(ج) المدى الجغرافي الذي تعمل فيه؛
(د) إمكانيات المؤسسة على الصعيدين البشري والمالي؛
(هـ) السياسة التي تنتهجها المؤسسة والأنشطة التي تضطلع بها بشأن الحقوق والفرص المتكافئة؛
(و) البنية التنظيمية، أي ثقافة المؤسسة، وآلية صنع القرار؛
(ز) توزيع الموظفين بحسب نوع الجنس والوصف الوظيفي؛
(ح) الجهات المنتفعة من الخدمات؛
(ط) مدى تلبية احتياجات المرأة، العملية منها والاستراتيجية، على صعيد العمل والتوظيف والخدمات؛
(ي) المؤسسات التي يتم التعاون معها لتنفيذ المهام والمشروع؛
(ك) ماهية المهام الحاسمة لمشاركة النساء وتمكينهن، وماهية المؤسسات المقترحة للاضطلاع بهذه المهام؛
(ل) مدى الوضوح في تقسيم المهام والمسؤوليات، في حال اشتراك عدة مؤسسات في التنفيذ؛
(م) مدى رغبة المؤسسة وقدرتها على التخطيط للأنشطة التنموية وتنفيذها مع مراعاة التكافؤ في الحقوق والفرص بين الجنسين؟
(ن) ماهية العوامل الداخلية والخارجية التي تيسر أو تعيق مشاركة المرأة بشكل فعال.

بناءً على ما سبق، يجري تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات أمام مشاركة النساء.

وتقودنا النماذج أعلاه إلى طرح التساؤلات التالية التي تساهم في عملية التخطيط من منظور نوع الجنس:

- (1) هل تستطيع المؤسسة أو الدائرة أو البرنامج، وبالإمكانات المتوافرة، أن تُلبي احتياجات المرأة من النوع الاجتماعي؟
(2) هل لدى المؤسسة توجه، وفي إطار مهامها، نحو العمل على إزالة الأسباب الحقيقية لانعدام المساواة بين الرجل والمرأة؟
(3) هل يخدم التنظيم الهيكلي للمؤسسة عملية التخطيط من منظور نوع الجنس؟

(4) هل تعيق الأنظمة المؤسسية والثقافية السائدة أو تسهل تلبية احتياجات النساء، الاستراتيجية منها والعملية؟
والإ فكيف السبيل إلى تذليل هذه العوائق؟

(5) هل يدعم المسؤولون (أي صانعو القرار) فكرة إدماج نوع الجنس إدماجاً فعلياً؟ كيف يمكن قياسه - إذا
الدعم؟

(6) هل من معايير سياسية أو قانونية معتمدة داخل المؤسسة تيسر تلبية احتياجات المرأة، العملية - منها -
والاستراتيجية، أو تحول دون تلبيةها؟

وحرصاً على نجاح عملية إدماج نوع الجنس في السياسة والخطط والبرامج التي تتبناها المؤسسة الحكومية، لا بد من
اختيار الدائرة المركزية في تلك المؤسسة ووظيفتها، بحيث:

(أ) تشكل الآلية الأساسية لإدماج قضايا نوع الجنس في سياسات المؤسسة ككل وبرامجها ومشاريعها؛

(ب) يجري تقييم الإجراءات العملية التي تنفذها الدوائر الأخرى في المؤسسة بشكل دوري، حرصاً على عدم
انحراف تلك الدوائر عن المسار المتجه نحو إدماج نوع الجنس في أنشطتها الميدانية؛

(ج) يتم التعاون مع صناع القرار لدى المؤسسة، كهيئة استشارية حول القضايا ذات العلاقة بأوضاع المرأة
والرجل؛

(د) يجري تحليل سياسة المؤسسة وبرامجها من أجل تحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية إدماج نوع
الجنس والفرص المتاحة أمامها؛

(•) تجري متابعة قضايا التوظيف والتدريب والترقية داخل المؤسسة.

ويتطلب تحقيق المهام أعلاه انتداب موظف أو موظفة عن الدوائر المركزية يعمل كجهة تنسيق مع الدوائر الأخرى
بشأن قضايا نوع الجنس، ويستوفي الشروط التالية:

(أ) أن يكون هذا المندوب أو تكون هذه المندوبة من الملاك الإداري التابع للدائرة المركزية؛

(ب) أن يشغل هذا المندوب أو تشغل هذه المندوبة منصباً وظيفياً نافذاً يمكنه أو يمكنها من القيام بالمهام المطلوبة
والتأثير على الآخرين؛

(ج) أن يملك أو تملك القدرة على التواصل والعمل ضمن مجموعات.

ولكي تضطلع الدائرة المركزية بدورها، يجب أن تتوفر لديها المعطيات التالية:

(أ) أن تحظى بدعم البيئة المحيطة بها، أي بدعم المؤسسة والهيئات الإدارية العليا فيها من جهة، ودعم الهيئات
والبيئة الخارجية ذات العلاقة من جهة أخرى؛

(ب) أن يكون العاملون في المؤسسة على جانب من الكفاءة؛

(ج) أن يتلاءم الهيكل التنظيمي والخصائص الإيجابية التي يتمتع بها العاملون في المؤسسة.

هاء - الحق في الحصول على الموارد والسيطرة عليها

تتباين الفرص المتاحة أمام النساء والرجال من حيث تلبية احتياجاتهم الجوهرية في مختلف المجالات، الاجتماعية منها
والدينية والثقافية. فالفرص المتاحة أمام النساء للحصول على الموارد والسيطرة عليها هي بصورة عامة أقل من تلك المتاحة

للرجال. وتشمل هذه الموارد الأرض والمياه ورأس المال، والآلات، والعمل، والمعرفة، والمهارات، والدخل، والخدمات كالمرافق الصحية والتعليمية وخدمات التوسع الزراعي.
يجب الاستقصاء، أثناء عملية التحليل، عن مدى سيطرة كل من الرجال والنساء على الموارد التي تعتبر حاسمة في المشروع المقترح، والنظر في مختلف أوجه السيطرة. ويمكن التمييز بين إمكانية الوصول إلى مورد ما، بمعذبة فرصة الاستفادة من هذا المورد، وبين القدرة على السيطرة عليه. أما السيطرة هنا فتعني القدرة على تحديد كيفية استخدامه، والتعرف على إمكانيات سيطرة النساء على الأرض في الريف مثلاً. وفي هذا الصدد، يمكن توجيه الأسئلة التالية:

- (أ) هل تملك النساء الحق في الحصول على الأرض؟ وهل يتم ذلك على أساس فردي أم جماعي؟
- (ب) هل بوسع النساء تقرير نوعية المحاصيل التي ستزرع؟
- (ج) هل يمكن تسجيل الأرض باسم النساء؟ هل يمكن للنساء بيع الأرض؟
- (د) هل تمتلك النساء الوسائل لفرض حقوقهن؟
- (هـ) من المستفيد من نتاج الأرض؟
- (و) ما هي الأسباب التي تحول دون ذلك؟
- (ز) ما هي الأنشطة والاجتماعات التي تضطلع بها المنظمات؟
- (ح) هل النساء من بين الأعضاء فيها؟ هل يحضرن الاجتماعات؟
- (ط) هل يملكن الحق في الكلام والتصويت؟ هل يملكن الحق في المشاركة في النشاط؟
- (ي) أين يجلسن؟
- (ك) هل يتشاور الرجال مع زوجاتهم قبل أن يتخذوا قرارات في الحياة العامة؟
- (ل) كيف تستفيد النساء من منظمات الإقراض؟ من يديرها؟
- (م) هل ساعد ذلك في زيادة نفوذ النساء على صعيد الأسرة والمجتمع؟

يمكن توجيه هذه الأسئلة وغيرها وفق طبيعة المشروع من أجل الوقوف على الدور الذي تؤديه النساء وإمكانيات استفادتهن من المشروع المقدم، نذكر منها على سبيل المثال السوالين التاليين:

- (أ) هل من ملاحظة ترغبين في إبدائها تتعلق بضمان استفادتهن من هذا المشروع؟
- (ب) ما هي العوامل التي يمكن أن تمنع مشاركتهن الكاملة في هذا المشروع؟

ومن خلال الزيارات المتكررة التي يقوم بها مدراء البرامج والمشاريع إلى موقع المشروع ومراقبة الدور الذي يضطلع به الرجال والنساء عن كثب، يمكن أن يفتح المجال أمام طرح أسئلة أخرى وإجراء تعديلات جديدة على طريقة سير المشروع وإدارته.

الجدول 1- المؤشرات المتعلقة بإمكانية الحصول على الموارد والسيطرة عليها (إطار هارفرد التحليلي)

| الموارد | إمكانية الحصول على الموارد أو استعمالها | | امتلاك الموارد والسيطرة عليها | |
|-------------------|---|------|-------------------------------|------|
| | نساء | رجال | نساء | رجال |
| الأرض/الموجودات | | | | |
| الأرصدة الدائنة | | | | |
| المعارف والمهارات | | | | |
| الدخل | | | | |
| العمل | | | | |
| الأدوات | | | | |
| المأوى | | | | |
| الخدمات الصحية | | | | |
| التعليم | | | | |
| رعاية الأطفال | | | | |
| أخرى | | | | |

الجدول 2- العوائق التي تؤثر على مشاركة النساء

| العوامل الرئيسية | التأثير على العلاقة بين الرجال والنساء | الفرص المتاحة أمام مشاركة النساء | العوائق أمام مشاركة النساء |
|------------------|--|----------------------------------|----------------------------|
| القانونية | | | |
| الاقتصادية | | | |
| الاجتماعية | | | |
| الثقافية | | | |
| السياسية | | | |

الجدول 3- قائمة الأنشطة

| نوع النشاط | نساء/بنات | رجال/أولاد | نساء ورجال |
|--|-----------|------------|------------|
| <u>نشاطات إنتاجية</u> - زراعة، تربية مواشي... الخ - نشاط 1 - تجارة ، أعمال ، حرف - نشاط 2 - عمل مأجور - نشاط 1 - نشاط 2... الخ - نشاطات أخرى | | | |
| <u>نشاطات غير إنتاجية</u> - ماء، وقود، تسوق، طبخ - نشاط 1 - نشاط 2... الخ - العناية بالأسرة وبصحة العائلة - التنظيف - التعليم - المتعة، الوقت الفائض - نشاطات أخرى | | | |
| <u>نشاطات مجتمعية</u> - شعائر واحتفالات - لقاءات مجتمعية (جمعيات - اتحادات) - نشاطات زراعية جماعية - نشاطات أخرى | | | |

ترجمت الجداول في الهيكل التحليلي الصادر عن جامعة هارفرد في عام 1985 بتصريف. وتجدر الإشارة إلى أن تقسيم العمل بين الجنسين في مجتمع ما ليس صارماً ولا ثابتاً، وهو يختلف بين الأسرة والأخرى.