

الهدف ١٦: التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهمل فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

الغاية ٧-١٦: كفاءة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات
المؤشر ١٦-٧-١: نسب الوظائف في المؤسسات الوطنية والمحلية، بما في ذلك (أ) الهيئات التشريعية؛ (ب) الخدمة العامة، (ج) السلطة القضائية، مقارنة بالتوزيعات الوطنية حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات السكانية.

تركز هذه البيانات الوصفية على المكون الفرعي (ب) من المؤشر ١٦-٧-١، ألا وهو الخدمة العامة.

المعلومات المؤسسية

المنظمة الراعية:

مركز الحوكمة في أوسلو التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والاتحاد البرلماني الدولي

المفاهيم والتعاريف

التعريف:

تركز هذه البيانات الوصفية فقط على المكون الفرعي (ب) من المؤشر ١٦-٧-١. ويُقصد بهذا المكون الفرعي قياس التمثيل النسبي لمجموعات سكانية محددة في قطاع الخدمة العامة بحسب العمر، والجنس، والوضع من حيث الإعاقة، والفئة السكانية. وذلك بهدف تقييم ما إذا كانت نسبة تمثيل المجموعات المشمولة في المؤشر من نساء أو أشخاص من ذوي الإعاقة أو من الشعوب الأصلية، على سبيل المثال لا الحصر، تتوافق مع نسبتها في المجتمع ككل.

يقيس هذا المكون الفرعي بشكلٍ خاص التمثيل النسبي لمختلف المجموعات السكانية (النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمجموعات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني) في الوظائف البيروقراطية من قطاع الخدمة العامة، على الصعيدين الوطني ودون الوطني، وفي أربع فئات محددة هي: (1) المديرين، (2) الاختصاصيين، (3) الفنيين ومساعدو الاختصاصيين،

(4) الموظفون المكتبيون المساندون. وفي ما يختص بموظفي الخط الأمامي في الخدمة العامة، ينصبّ التركيز أيضاً على أربع فئات من الوظائف، هي: (1) أفراد الشرطة، (2) أفراد الهيئات التعليمية، (3) العاملون في القطاع الصحي، (4) موظفو الاستقبال الإداريون (مع تقسيم كل فئة إلى فئات فرعية باتّباع تصنيف المستويات الأربعة المحددة للوظائف البيروقراطية).

الأساس المنطقي:

يُمثّل قطاع الخدمة العامة الأساس الوطيد للحكومات. فهو يوفّر إطاراً مناسباً لوضع السياسات والبرامج العامة وتنفيذها، ومجالاً أساسياً لتفاعل المجتمعات مع حكوماتها. وفي معظم البلدان، عادةً ما يشكّل هذا القطاع بمفرده أهم قطاع للعمالة. ويشجّع الهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة البلدان، في إطار الغاية 16-7، على ضمان التمثيل الحقيقي للأشخاص في القطاع الذي يُعنى بخدمتهم "على المستويات كافة"، بما في ذلك المناصب البيروقراطية على المستوى المركزي للوزارات والمؤسسات الحكومية (من الإدارة العليا إلى الموظفين المكتبيين المساندين)، وفي وظائف الخط الأمامي حيث يتفاعل الموظفون مباشرةً مع المواطنين (بمن فيهم موظفو التعليم والصحة والشرطة وموظفو الاستقبال).

يتمحور المؤشر 16-7-1 على التمثيل النسبي في قطاع الخدمة العامة، ويقيس حجم تمثيل الفئات والمجموعات السكانية المختلفة في الوظائف العامة لبلد ما. ويُعنى التمثيل النسبي (المعروف أيضاً باسم "التمثيل الوصفي") بالتعبير عن المجموعات الاجتماعية والسكانية الوطنية المختلفة من خلال تركيبة الوظائف الحكومية العامة. يقوم هذا المفهوم على فرضية أن انعكاس التنوع الاجتماعي لأمة ما في مؤسساتها الحكومية العامة، من شأنه أن يُضفي شرعيةً أكبر على هذه المؤسسات، إذ ينظر المواطنون إلى الموظفين الحكوميين كأشخاص يشبهونهم، من حيث الجنس والعمر والفئات السكانية ذات الصلة وطنياً (مثل المجموعات الإثنية أو اللغوية أو الأصلية أو غيرها)، والوضع من حيث الإعاقة. كما تبين أن اعتماد التمثيل النسبي في القطاع الحكومي العام يرتبط ارتباطاً مباشراً بتعزيز الثقة بهذا القطاع. فعادةً ما يرى المواطنون في التمثيل النسبي آلية أكثر شمولاً لوضع السياسات، واتخاذ قرارات أكثر صوابية وإنصافاً في مجال السياسة العامة، والحدّ من التأثير غير المشروع للمصالح الخاصة على عملية صنع القرار¹.

المفاهيم:

¹ OECD (2017), Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust

• **يستند هذا المؤشر على مفاهيم ومصطلحات مختلفة ومستمدة من من المعايير والتصنيفات الإحصائية الدولية والأطر المعيارية: الوحدات المؤسسية المشمولة:** ١ تعرّف مفاهيم "قطاع الحكومة العامة" و"التوظيف الحكومي العام"،² الوارد في نظام الحسابات القومية لعام 2008 لكن مع بعض التعديلات الطفيفة³، نطاق الوحدات المؤسسية المشمولة في هذا المؤشر. يشمل التوظيف الحكومي العام كافة الوحدات المؤسسية في الحكومات المركزية والولاية المحلية، وكافة المؤسسات غير الهادفة للربح والتي يتم السيطرة عليها من قبل الوحدات الحكومية؛

• لا يشمل التوظيف الحكومي العام وحدات الحكومات المحلية، ووظائف السلك العسكري وصناديق الضمان الاجتماعي، ووظائف الشركات العامة أو أشباه الشركات التي تملكها وتسيطر عليها الوحدات الحكومية.

المستويات الإدارية

• كما ذكر أعلاه، ولأغراض هذا المؤشر، تشمل الوظائف الحكومية العامة، أو "وظائف الخدمة العامة"، كافة الوظائف في مستويين الحكومة المركزية ودون المركزية. وينبغي التمييز بينها وبين "العمل في الخدمة المدنية" الذي يخضع لوضع قانوني مختلف، وغالباً ما يقتصر على مستوى الحكومة المركزية.

• وبالتالي، تُجمع بيانات الوظائف الحكومية العامة على مستويين:

○ وظائف الحكومة المركزية؛ و

وظائف في "وحدات حكومة الولاية"، التي وصفها نظام الحسابات القومية لعام 2008 بأنها "وحدات مؤسسية تمتد سلطتها المالية والتشريعية والتنفيذية على مستوى ولاية واحدة فقط حيث تقسم البلد إلى مجموعة من الولايات. وتوصف كلمة ولاية بألفاظ مختلفة ومتنوعة تختلف من بلد إلى آخر. في بعض البلاد، وخصوصاً الصغيرة، قد لا توجد الولايات الفردية او وحكومات الولايات. ولكن في البلدان الكبرى، وخصوصاً تلك التي لها دستور اتحادي، فإنه يتم تحويل بعض السلطات والمسؤوليات إلى حكومات الولايات".

² تجدر الإشارة إلى أن البيانات المتعلقة بالوظائف الحكومية العامة تختلف عن تلك المتعلقة بوظائف القطاع العام التي تُعنى بها منظمة العمل الدولية (ILO)، والتي تشمل العمالة في الشركات العامة (المستبعدة هنا)

يشمل تعريف نظام الحسابات القومية للحكومة العامة الأنواع التالية من الموظفين الحكوميين: وحدات الحكومة المحلية (انظر أيضاً الحاشية التالية لمزيد من التفاصيل)، وصناديق الضمان الاجتماعي، والعسكريين، وقد تم استبعاد هذه الوظائف لأغراض هذا المؤشر

الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة

- تدعو الغاية ١٦-٧ من أهداف التنمية المستدامة إلى كفالة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات. وعليه، ينبغي الإبلاغ بشكل منفصل عن مختلف مستويات صنع القرار التي يشملها المؤشر ١٦-٧-١ (ب).
- في غياب تعريف دولي موحد لـ"وظائف" الخدمة العامة، تعتمد معظم البلدان تصنيفاً وطنياً خاصاً بها لهذه الوظائف. وبالتالي، تبرز الحاجة وضع مجموعة منسقة من الفئات المهنية في مجال الخدمة العامة لضمان إمكانية مقارنة البيانات المبلّغ عنها لهذا المؤشر.
- لهذه الغاية، استُخدم التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) لتحديد 8 فئات مهنية "أساسية" في هذا المجال. والتصنيف الدولي الموحد للمهن هو أداة لتنظيم فئات الوظائف في مجموعات محدّدة وفقاً للمهام والواجبات المهام التي يضطلع بها شاغل الوظيفة. ويُعتمد هذا التصنيف في سائر أنحاء العالم كأساس للعديد من التصنيفات ومعايير العمل الخاصة بالمهن على الصعيد الوطني.
- وبحسب هذا التصنيف، يُقصد بمصطلح *العمل* "مجموعة من المهام والواجبات التي يؤدّيها، أو يُفترض أن يؤدّيها شخص واحد، سواء لحساب صاحب عمل أو لحسابه الخاص". ويُشير مصطلح *المهنة* إلى نوع العمل الذي يؤدّيه الشخص في إطار العمل. وبشكل أكثر تحديداً، يُعرّف التصنيف الدولي الموحد للمهن مفهوم *المهنة* على أنها "مجموعة من الأعمال التي تتميز مهامها وواجباتها الرئيسية بدرجة عالية من التشابه".
- وتتسجم الفئات المهنية الثمانية التي يركّز عليها المؤشر ١٦-٧-١ (b) انسجاماً تاماً مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008.
 - وعلى مستوى الحكومة المركزية/الاتحادية/الوطنية ودون المركزية، يمكن التمييز بين أربع فئات واسعة من الوظائف البيروقراطية التي عادةً ما تتكرّر في كل حكومة، ألا وهي: المشرّعون وكبار الموظفين والمديرون (المجموعة الرئيسية 1)، والاختصاصيون (المجموعة الرئيسية 2)، والفنيون ومساعدو الاختصاصيين (المجموعة الرئيسية 3)، والموظفون المكتبيون المساندون (المجموعة الرئيسية 4).
 - و"عاملي الخط الأمامي"، ينصبّ التركيز بوجه خاص على أربع فئات من الوظائف: أفراد الشرطة، وأفراد الهيئة التعليمية، والعاملون في القطاع الصحي، وموظفو مكاتب الاستقبال. لا تُعدّ قائمة وظائف الخط الأمامي هذه قائمة شاملة. لكن يُعزى اختيار الفئات الأربع المذكورة فيها إلى الحيز الكبير الذي تشغله هذه الوظائف في مجال الخدمة العامة، والتفاعل المباشر والمتكرر الذي تنتجه بين هؤلاء الموظفين. العموميين والمواطنين وفي إطار كل فئة من هذه الفئات الأربع من "عاملي الخط الأمامي"، ينبغي تصنيف الوظائف البيروقراطية بحسب المستويات الأربعة نفسها المحدّدة لوظائف الحكومة المركزية ودون المركزية (أي المديرون والاختصاصيون، والفنيون ومساعدو الاختصاصيين، والموظفون المكتبيون المساندون).

- ويحظى التمثيل المتنوع في وظائف الخط الأمامي بدور هام في النهوض بجودة الخدمات العامة، بسببها منها تحسين فهم احتياجات المجتمع المحلي وتعزيز الحوار الاجتماعي والتواصل مع السكان على نطاق واسع⁴.
- وترد أدناه قائمة بمعايير محددة لتوجيه الانتقال من التصنيفات الوطنية إلى الفئات المهنية القائمة المحددة وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 في لوظائف الخدمة العامة المشمولة في هذا المؤشر.

الوظائف القائمة على وظائف التعيين أو الانتخاب: وعلى وجه الخصوص، يلزم تمييز الفئة المهنية الأولى - "المديرون" بوضوح لضمان تقديم تقارير متسقة. وللحد من أوجه التباين بين البلدان في طريقة نقل التصنيف الوطني بشأن هذه الفئة، من الأهمية بمكان التمييز بين "المديرين" التي تعينهم (أو تنتخبها) الحكومة أو رئيس الحكومة، والموظفين العموميين الدائمين الذين يُعيّنون على أساس الجدارة والأقدمية.

حالة الإعاقة: تُسجّع البلدان على إنتاج بيانات عن الإعاقة تقوم على الإبلاغ الذاتي، وذلك باستخدام مجموعة الأسئلة القصيرة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن.

التعليقات والقيود:

قياس حجم التمثيل

- واجه مفهوم التمثيل "الوصفي" أو "النسبي" اعتراضات شتى. أولاً، غالباً ما تُطرح إشكالية تركيز الاهتمام على فئات محددة، مثل النساء والشباب والأقليات، وليس غيرها، من قبيل الفقراء، والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية، والجماعات "الإثنية" التي قد لا يُعترف بها رسمياً. ثانياً، يُطرح التمثيل النسبي تحدياً خاصاً في البلدان التي يشكّل نسيجها السكاني مزيجاً متنوعاً من مجموعات كثيرة، قد لا يتعدى بعضها أحياناً نسبة 1 في المائة من مجموع السكان. وعليه، فإن التعبير الدقيق عن هذه التعددية في تركيبة القطاع الحكومي العام، قد يكون غير مجدي، لا بل مستحيل. ثالثاً، يحمل التمثيل الوصفي أو النسبي في طياته خطر التحوّل في نهاية المطاف إلى غاية في حدّ ذاته. لكن فعالية هذا التمثيل لا تتلخّص بتوظيف العدد المناسب من الموظفين العموميين لتمثيل المجموعات المختلفة من الأقليات، بل ينبغي تعيين موظفين عموميين وفقاً لقدرتهم على التعبير عن شواغل الأقليات التي يمثلونها، وكفالة الفرص المتاحة لهم، على قدم المساواة مع للآخرين، في التأثير على صياغة السياسات وتنفيذها. في المقابل، إن غياب أو نقص تمثيل المرأة أو الشباب أو الأقليات في قطاع الخدمة العامة، مؤشر مقلق على أن احتياجات هذه الفئات تحديداً لا تجد آذاناً صاغية.

⁴ OECD (2009), Fostering diversity in the Public Service, Public Governance and Territorial Directorate – Network on Public Employment and Management

- إن وضع شاغلي وظائف الخدمة العامة، من حيث العمر ونوع الجنس وحالة الإعاقة والمجموعة السكانية، وعلى مختلف مستويات صنع القرار، يحمل دلالة رمزية على آلية تقاسم السلطة داخل المؤسسة. لكن، إذا ما كان المدير شاباً (أو كبير في السن)، أو امرأة (أو رجل)، أو من أقلية معينة، فهذا لا يعني أنه/أنها سيسعى حكماً إلى تسليط الضوء على القضايا التي تهّم المجموعة الاجتماعية أو السكانية التي يُمثّلها/تُمثّلها.
- يتيح تتبّع أعمار الموظفين العموميين قدراً من تمثيل الشباب في الخدمة العامة. غير أن معظم الوزارات والوكالات التي يشملها قطاع الخدمة العامة في سائر أنحاء العالم، ترى في المناصب القيادية، مثل تلك التي تندرج في فئة "المديرين"، وظائف عليا تتطلب خبرة كبيرة، وتُمنح على أساس الأقدمية. بطبيعة الحال، يحدّ ذلك من إمكانية تقلّد الفئات العمرية الأصغر سناً لهذه الوظائف القيادية. وعليه، ينبغي تقديم رؤى أكثر ملائمة لتصنيف الوظائف التي تندرج في فئة "المديرين" على أساس نوع الجنس، أو حالة الإعاقة، أو الفئة السكانية.
- أخيراً، تتبّع الحكومات أساليب مختلفة لتقديم الخدمات العامة، ومنها عبر مجموعة من الشراكات مع القطاع الخاص أو القطاعات التي لا تستهدف الربح. ولا يراعي المؤشّر ١٦-٧ (ب) التركيبية الوظيفية للكيانات الأخرى التي تتعاقد معها الحكومة لتقديم الخدمات العامة. وفي حين أن أغلب العاملين في تقديم خدمات الرعاية الصحية والتعليم والطوارئ في بلدان عدّة يُوظفون مباشرةً من قبل الحكومة، تقوم حكومات بلدان أخرى بترتيبات بين القطاعين العام والخاص لتقديم الخدمات. وهذا يعني أن العديد من هؤلاء المهنيين يُوظفون من قبل منظمات غير مملوكة للدولة أو متعاقدين خاصين. وبما أن هذا المؤشّر لا يشمل الخدمات العامة المقدّمة عبر المصادر الخارجية التي تستعين بها الحكومة، فقد لا يعطي صورة وافية عن هذه الفئة من مقدّمي الخدمات العامة، بمعزل عن الجهة المسؤولة عن توظيفهم. ويمكن إيضاح هذا الجانب عبر استكمال بيانات الخدمة العامة المقدّمة لهذا المؤشّر ببيانات عن حجم العمالة الحكومية العامة، كنسبة مئوية من مجموع العمالة. في هذه الحالة، تشير نسبة صغيرة من الوظائف الحكومية العامة إلى أن القطاع الخاص يدير جزء كبير عملية توفير الخدمات العامة، وبذلك تُستبعد هذه الحصة من قياس المؤشّر.

نقل التصنيفات الوطنية لوظائف الخدمة العامة إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008

- يُفترض توسيع نطاق الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 والمقترحة لهذا المؤشّر، بما يكفي لتغطية التنوع الكبير بين التصنيفات الوطنية. عند الانتقال من التصنيف الوطني إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للتصنيف لعام 2008، يتوجّب على البلدان احترام المعايير المدرجة لكل فئة مهنية والإشارات المقدّمة بشأن الرموز المحدّدة، مع الإشارة إلى أيّ اختلاف عند الإبلاغ.
- وعلى وجه الخصوص، يلزم تمييز الفئة المهنية الأولى - "المديرون" بوضوح لضمان تقديم تقارير متّسقة. ولحدّ من أوجه التباين بين البلدان في طريقة نقل التصنيف الوطني بشأن هذه الفئة، من الأهمية بمكان التمييز بين "المديرين" التي تعيّنهم (أو تنتخبها) الحكومة أو رئيس الحكومة، والموظفين العموميين الدائمين الذين يُعيّنون على أساس الجدارة والأقدمية.

- تتظر منهجية هذا المؤشر حصراً في وظائف "المديرين" التي يشغلها موظفون عامون دائمون على أساس الجدارة والأقدمية.
- هذا تمييز هام تترتب عليه آثار هامة بالنسبة للإبلاغ. فعلى سبيل المثال، تعيين عدد أكبر من النساء (أو عدد أكبر من أفراد فئة سكانية محرومة) في مناصب قيادية تتغير من خلال الانتخابات يختلف اختلافاً جوهرياً عن ترقية النساء (أو فئة سكانية محرومة) عبر المراتب وصولاً إلى المناصب الإدارية العليا.
- وبالتالي، ما لم يتم التمييز بين الوظائف القائمة على التعيين والوظائف العمومية الدائمة، فإن البلدان التي تقرّر إدراج الوظائف القائمة على التعيين فقط، قد تبدو أكثر تمثيلاً من تلك التي تُبلّغ عن الموظفين العموميين الدائمين.

الأساس المنطقي لاحتساب المعدل بدلاً من النسبة: تجدر الإشارة إلى أن طريقة الاحتساب المفصلة أدناه تقضي إلى معدلات لا إلى نسب بسيطة تُعدّ نسبة بسيطة من الموظفين العموميين "الشباب" غير قابلة للمقارنة دولياً. على سبيل المثال، نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" (34 سنة أو أقل) قد تُعدّ تمثيلاً زائداً للشباب في البلد ألف، حيث تشكّل هذه الفئة العمرية 20 في المائة فقط من مجموع المواطنين (فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة) (النسبة $1.6 = 38/20 = 3$). لكن في البلد باء حيث تبلغ نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقل، وما فوق سن الأهلية لوظيفة في الخدمة العامة) 40 في المائة من مجموع المواطنين، تُعدّ نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" تمثيلاً ناقصاً للشباب في البلد باء (النسبة $0.8 = 32/40$). وفي هذا المثال، فإن نسبة 32 في المائة غير قابلة للمقارنة دولياً (فهي تعني التمثيل المفرط في بلد ما والتمثيل الناقص في بلد آخر)، ولكن النسبين 1.6 و0.8 قابلان للمقارنة دولياً. وتُساعد هذه النسب في فهم ما إذا كانت نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل قريبة من التمثيل النسبي لهذه الفئة العمرية بين المواطنين أو أبعد ما يكون عن ذلك.

حساسية جمع البيانات المتعلقة بحالات الإعاقة والفئات السكانية الممثلة في الخدمة العامة

- في سياقات معينة، قد تُعتبر حالة الفئات السكانية متغيراً حساساً يحمل أبعاداً سياسية. فعلى سبيل المثال، تعمل بلدان عدّة جاهدة على تقييد أو حظر تحديد الحالة الإثنية أو الدينية بهدف حماية الفئات الضعيفة من السكان أو منع النزاع بين الأعراق. كما تختلف تعاريف الفئات التي تشكّل الأقلية اختلافاً كبيراً بين البلدان.
- ينص مبدأ واضح من مبادئ حقوق الإنسان على حق الأفراد في تحديد ما إذا كانوا ينتمون إلى أقلية أم لا. فمن غير المناسب لقطاع الخدمة العامة (أو أي هيئة أخرى) أن يحدّد أو يفترض انتماء الموظفين الحكوميين إلى فئة سكانية معينة. لذلك، ينبغي لنظم جمع البيانات الإدارية في الخدمة العامة أن تسمح للموظفين العموميين بالإبلاغ الذاتي عن انتمائهم إلى الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني.

- بالمثل، فإن التصورات التمييزية والتحيّز الضمني ضد الإعاقة من شأنهم إضفاء القدر نفسه من الحساسية على عملية جمع البيانات عن هذه الخاصية في قطاع الخدمة العامة. ويُعزى ذلك جزئياً إلى أن الموظفين العموميين ذوي الإعاقة، شأنهم شأن أي شخص آخر، يتمتّعون بحق الخصوصية، وبالتالي ليسوا ملزمين بالكشف عن أي إعاقة. وفي العديد من الولايات، تندرج المعلومات المرتبطة بالإعاقة تحت مظلة البيانات الصحية، لذا فهي تبقى سرية وتُمنع هيئات الخدمة العامة من نشرها، حتى على أساس مُغفل الهوية⁵.
- مع ذلك، تُشجّع البلدان على إنتاج بيانات عن الإعاقة تقوم على الإبلاغ الذاتي، وذلك باستخدام مجموعة الأسئلة القصيرة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن. ومن الأفضل إجراء هذا الاستبيان القصير مباشرة مع الموظفين العموميين، ومن قبل جهة راعية محايدة، مثل مكتب إحصائي وطني، قادرة على تقديم تأكيدات كافية للمجيبين بشأن سرية هويتهم وردودهم.

الإطار المعياري:

يدعو المؤشّر ١٦-٧-١ (ب) إلى تصنيف الوظائف بحسب العمر، ونوع الجنس، والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني، والحالة من حيث الإعاقة. وتتضمن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التالية أحكاماً بشأن تعزيز فرص المشاركة للأفراد والجماعات الذين يتمتّعون بالخصائص المذكورة أدناه:

حق وفرصة المشاركة في إدارة الشؤون العامة: تقرّ المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بحق المواطنين والفرص المتاحة للمشاركة في إدارة الشؤون العامة مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون بحرية، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيّما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. كما يوضح التعليق العام رقم 25 للجنة المعنية بحقوق الإنسان أن إتاحة إمكانية الالتحاق بالخدمة العامة على قدم المساواة واستناداً إلى معايير الجدارة العامة، وإتاحة الوظائف الثابتة، تحرر من يشغل منصباً في الخدمة العامة من أي تدخّل أو ضغوط سياسية

نوع الجنس

تُرسي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 الأساس اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين، بكفالة تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، للمشاركة في الحياة السياسية والعامة، بما في ذلك الحق في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية (المادة 7). تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز التاريخي ضد المرأة والعقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار (المادة 8)، بما في ذلك التشريعات

⁵ See, for example, the EU General Data Protection Regulation (GDPR, 2016/679) which introduced a particularly broad definition of health data and a range of restrictions on processing it. GDPR took effect in all EU Member States in May 2018

والتدابير الخاصة المؤقتة (المادة 4). كما يدعو إعلان ومنهج عمل بيجين إلى كفالة وصول المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، إلى وظائف الخدمة العامة، وذلك بتحديد هدف لا يقل عن 30 في المائة من النساء في المناصب القيادية.

العمر

يحثّ قرار مجلس الأمن رقم 2250 الدول الأعضاء على النظر في سُبُل زيادة التمثيل الشامل للشباب على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية لمنع نشوب النزاعات، وحلّها، ومكافحة التطرف العنيف.

الحالة من حيث المجموعة السكانية

وينصّ إعلان بشأن حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية وإلى أقليات دينية ولغوية (1992) وإعلان حقوق الشعوب الأصلية (2007) على أن للأشخاص المنتمين إلى الأقليات والشعوب الأصلية الحق في المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة.

حالة الإعاقة

تدعو اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006) الدول الأطراف إلى كفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة وكاملة في الحياة السياسية والعامة على قدم المساواة مع غيرهم. وبموجب المادة 31 من الاتفاقية، تقوم الدول الأطراف بجمع المعلومات المناسبة، بما في ذلك البيانات الإحصائية والبحثية المستخدمة لتنفيذ الاتفاقية، وتضطلع بمسؤولية نشر هذه الإحصاءات.

- **تحويل التصنيفات الوطنية لوظائف الخدمة العامة إلى فئات مهنية قائمة على ISCO-08 للخدمة العامة:** تهدف الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن -ISCO-08 المقترح أعلاه لهذا المؤشر إلى تقديم إطار واسع بما يكفي ليشمل التنوع الكبير للتصنيفات الوطنية. عند نقل تصنيفاتها الوطنية، على البلدان أن تحرص على الالتزام بالمعايير المدرجة لكل فئة مهنية والمراجع المقدّمة إلى رموز ISCO-08 محدّدة، مع الإشارة إلى أي اختلاف عند الإبلاغ. يتم توفير قائمة بالمعايير المحدّدة أدناه لتوجيه الانتقال من التصنيفات الوطنية إلى الفئات المهنية في الخدمة العامة المستندة إلى التصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08 والتي يُعنى بها هذا المؤشر.

الجدول 1: الانتقال من التصنيف الوطني إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للتصنيف لعام 2008 للوظائف البيروقراطية في الخدمة العامة

CLASSIFICATION	CORRESPONDING ISCO-08 CODES	CRITERIA
<i>Bureaucratic positions within the public service</i>		
Managers	1112, 1120, 121	<ul style="list-style-type: none"> • They are career public servants who have gradually moved up the ranks to top positions. They are NOT appointed by the government or head of government. • This category includes the top public servants (sometimes referred to as Director Generals) just below the Minister or Secretary, but not part of the Cabinet/council of ministers, as well as lower-level managers • Responsibilities of high-level managers range from providing overall direction to a ministry or special directorate/unit and overseeing the interpretation and implementation of government policies, to determining the objectives, strategies, and programmes for the particular administrative unit/department under their supervision. Lower-level managers manage and evaluate the implementation of these departmental programmes, including budget management functions. They also control the selection of professionals working in their department and evaluate their performance.
Professionals	Mainly 242, possibly 21, 25, 26	<ul style="list-style-type: none"> • At the central/national level, professionals in the public service perform analytical, conceptual and practical tasks to support government policymaking and service delivery operations • They typically have some level of leadership responsibilities over a field of work or various projects. • Among other tasks, professionals working at the central level and in ministries review existing policies and legislation in order to identify anomalies and out-of-day provisions, formulate and analyze policy options and make recommendations for policy changes. They can also prepare financial statements and conduct audits; develop and review financial plans and strategies; or develop, implement and evaluate staff recruitment.
Technicians and Associate Professionals	Mainly 33, possibly 31, 34, 35	<ul style="list-style-type: none"> • Technicians and associate professionals in the public service perform technical and related tasks connected with government regulations and operations. • Among other tasks, they perform mostly technical tasks connected with enforcing or applying government rules, financial accounting, human resource development, specialized secretarial tasks, etc.
Clerical Support Workers	41	<ul style="list-style-type: none"> • They are sometimes referred to as general office clerks. • They are generally not required to have a university degree, although they may. • They perform a wide range of clerical and administrative tasks such as travel arrangements, preparation of reports and correspondence, money-handling operations, requests for information, and appointments. • Some assist in the preparation of budgets, monitoring of expenditures, drafting of contracts and purchasing or acquisition orders.

الجدول 2: الانتقال من التصنيف الوطني إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للتصنيف لعام 2008 للعاملين في الخدمة الأمامية في الخدمة العامة

Front-Line Service Workers		Examples
Police Personnel	<ul style="list-style-type: none"> Managers: 1112, 121, 134 Professionals: 241-242, 25 Technicians and Associate Professionals: 3355, 5412, 5413, 334 Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. Police Inspector-General, police chief constable, police commissioner, police inspector-general, police superintendent, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in a police facility) Professionals: e.g. Finance professionals, administration professionals, information and communications technology professionals (in a police facility) Technicians and Associate Professionals: e.g. Constable, police officer, police patrol officer, police inspector and detective, prison guard Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in a police facility)
Education Personnel	<ul style="list-style-type: none"> Managers: 121, 1345 Professionals: 231-235, 241-242 Technicians and Associate Professionals: 531, 334 Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. University dean, college director, school principal, childcare centre manager, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in an education facility) Professionals: e.g. University and higher education teachers, vocational education teachers, primary/secondary school teacher, primary school and early childhood teachers Technicians and Associate Professionals: e.g. Child care workers and teachers' aides Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in an education facility)
Health Personnel	<ul style="list-style-type: none"> Managers: 121, 1342, 1343 Professionals: 22, 241-242 Technicians and Associate Professionals: 32; 532, 3344 Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. Hospital director, health facility administrator, clinical director, community health care coordinator, aged care service manager, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in a health facility) Professionals: e.g. Medical doctors, nursing and midwifery professionals, veterinarians, dentists, pharmacists Technicians and Associate Professionals: e.g. Health associate professionals, ambulance workers, personal care workers in health services, medical secretaries Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in a health facility)
Front-Desk Administrative Personnel	<ul style="list-style-type: none"> Managers: 112, 121 Professionals: 241-242, 25 Technicians and Associate Professionals: 334, 335 Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. Managing directors of government offices providing a wide range of administrative services, including registration services (e.g. delivery of personal identity documents, various types of licenses, building/business permits, etc.), taxation, social benefits, customs and border inspection, etc.; finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in a government office) Professionals: e.g. Finance professionals, administration professionals, information and communications technology professionals (in a government office) Technicians and Associate Professionals: e.g. Customs and border inspectors, government tax and excise officials, government social benefits officials, government licensing officials Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in a government office)

المنهجية

طريقة الاحتساب:

ويهدف المؤشر ١٦-٧-١ (ب) إلى مقارنة نسبة مختلف الفئات السكانية (حسب نوع الجنس والعمر والإعاقة والفئات السكانية) الممثلة في الخدمة العامة، مقارنة بنسبة هذه الفئات نفسها من المواطنين.

- أُعدت استمارة مفصلة لكيفية الإبلاغ عن البيانات، مرفقة بالإرشادات والتعريف اللازمة لمساعدة البلدان في الإبلاغ عن هذا المؤشر عبر الفئات المهنية الثماني القائمة على المعايير الدولية للمحاسبة في مجال الخدمة العامة، وعلى مستوى الحكومة الوطنية ودون الوطنية على السواء، وعلى أساس نوع الجنس، والفئات العمرية (الفئات العمرية: أقل من 25 عاماً، بين 25 و34 عاماً، وبين 35 و44 عاماً، وبين 45 و54 عاماً، وبين 55 و64 عاماً وأكثر من 65 عاماً)، والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني، وحالة الإعاقة.
- تُشجّع البلدان على الإبلاغ عن البيانات المتاحة لديها، مع التنبيه إلى أن بيانات الموظفين العموميين المصنفة بحسب حالة الإعاقة والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني قد لا تتوفر حالياً في العديد من الولايات القضائية. كما وتُشجّع البلدان على بناء قدرات إضافية لتصنيف البيانات وفق هذه الفئات الديمغرافية.
- ينبغي التعبير عن معلومات الوظائف بدوام جزئي بمكافئ الدوام الكامل، مع الحرص على احتساب فقط الوظائف الدائمة المشغولة فعلاً. ومن المهم النظر في حالة الوظائف بدوام جزئي أو بدوام كامل لمعالجة مخاطر العمالة الزائدة أو الناقصة لدى الفئات المستهدفة (على سبيل المثال، إذا رُجح أن تشغل المرأة وظائف بدوام جزئي أكثر من وظائف بدوام كامل، فقد يسود انطباعاً خاطئاً بأن المرأة ممثلة على قدم المساواة مع الرجل في تلك الوظائف، في حين أنها تعمل في الواقع أقل من الرجل بسبب الدوام جزئي).

ويمكن الإبلاغ العالمي عن المؤشر ١٦-٧-١ (ب) على خطوتين:

الخطوة 1: الإبلاغ عن النسب البسيطة من النساء، و"الشباب"، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية المحددة في كل فئة مهنية من فئات قطاع في الخدمة العامة، على الصعيدين الوطني ودون الوطني

ملاحظة: فيما يتعلّق بالتصنيف بحسب العمر، يوصى بالتركيز على فئة "الشباب"، مع اعتماد عمر 34 سنة أو أقل كנקطة فصل.

المجموعة السكانية الفرعية				حالة الإعاقة		الفئة العمرية					الجنس					
الفئة (D)	الفئة (C)	الفئة (B)	الفئة (A)	من غير ذوي الإعاقة	من ذوي الإعاقة	65+	55-64	45-54	35-44	<35	أنثى	ذكر				
														المديرون	أفراد الشرطة	على المستوى الوطني
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		

نسبة موظفي الخدمة العامة في الفئة السكانية ألف (وباء وجيم ودال، وما إلى ذلك)	نسبة موظفي الخدمة العامة من الأشخاص ذوي الإعاقة	نسبة موظفي الخدمة العامة من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل	نسبة موظفي الخدمة العامة من الإناث	الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008
الوظائف البيروقراطية				
المديرون الذين ينتمون إلى الفئة السكانية ألف/ جميع المديرين	مديرون من الأشخاص ذوي الإعاقة/ جميع المديرين	المديرون الذين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة وما دون/ جميع المديرين	مديرات/ جميع المديرين	مديرون
...	اختصاصيون
...	فنيون ومساعدو الاختصاصيين
...	الموظفون المكتبيون المساندون
عاملو خدمة الخط الأمامي				
...	أفراد الشرطة • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	أفراد الهيئة التعليمية • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون

...	<p>العاملون في القطاع الصحي</p> <ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيّون مساندون
...	<p>الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال</p> <ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيّون مساندون
...	عموماً (في جميع الفئات المهنية)

وظائف الخدمة العامة على المستوى دون الوطني

نسبة موظفي الخدمة العامة في الفئة السكانية ألف (وباء وجيم ودال، وما إلى ذلك)	نسبة موظفي الخدمة العامة من الأشخاص ذوي الإعاقة	نسبة موظفي الخدمة العامة من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ	نسبة موظفي الخدمة العامة من الإناث	الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008
				الوظائف البيروقراطية

مديرون	مديرات/ كافة المديرين	المديرون الذين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة وما دون / جميع المديرين	مديرون من الأشخاص ذوي الإعاقة/ جميع المديرين	المديرون الذين ينتمون إلى الفئة السكانية ألف / جميع المديرين
اختصاصيون
فنيون ومساعدو الاختصاصيين
الموظفون المكتبيون المساندون
عاملو خدمة الخط الأمامي				
أفراد الشرطة • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
أفراد الهيئة التعليمية • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
العاملون في القطاع الصحي • مديرون • اختصاصيون

				<ul style="list-style-type: none"> • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال <ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	عموماً (في جميع الفئات المهنية)

الخطوة 2: استخلاص المعدل بمقارنة نسبة النساء، و"الشباب"، والأشخاص ذوي الإعاقة، وفئات سكانية محددة في الخدمة العامة لنسبة الفئات نفسها من المواطنين، في كل فئة مهنية، على صعيد الحكومة الوطنية ودون الوطنية.

العمالة في الخدمة العامة على المستوى الوطني/المركزي

(نفس النسب التي تحسب للتوظيف في الخدمة العامة على المستوى دون الوطني، في جدول منفصل)

الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008	نسب تمثيل الإناث:	نسب تمثيل الشباب: نسبة الموظفين العموميين "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل	نسب تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة:	نسب التمثيل في المجموعة السكانية ألف:
---	-------------------	--	--------------------------------	---------------------------------------

نسبة الموظفين العموميين المنتمين إلى الفئة ألف من [الفئة المهنية X] / نسبة السكان من الفئة ألف بين السكان الذين هم في سن العمل	نسبة الموظفين الحكوميين من ذوي الإعاقة في [الفئة المهنية X] / نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل	في [الفئة المهنية X] / نسبة السكان الوطنيين البالغين من العمر 34 سنة وما دونها (وما فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة)	نسبة الموظفين العموميات في [الفئة المهنية X] / نسبة النساء في سن العمل	
				الوظائف البيروقراطية
...	على سبيل المثال 10 في المائة من المديرين / 50 في المائة من النساء في سن العمل = 0.2 = نقص في التمثيل (أقل من 1) المعدل 1) للنساء - "المديرات"	مديرون
...	على سبيل المثال، 3 في المائة من الاختصاصيين من ذوي الإعاقة / 9 في المائة من ذوي الإعاقة في سن العمل = 0.33 = نقص في التمثيل (أقل من 1)	اختصاصيون
...	...	على سبيل المثال، 20 في المائة من الفنيين ومساعدتي الاختصاصيين الذين تبلغ أعمارهم	...	فنيون ومساعدو الاختصاصيين

		34 سنة وأقل (وما فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة، مثلاً 18) = 0.625 = نقص في التمثيل (أقل من 1)		
الموظفون المكتبيون المساندون	على سبيل المثال، 70 في المائة من الموظفين العموميين المنتمين إلى الفئة ألف من السكان بين الموظفين المكتبيين المساندين / 35 في المائة من المواطنين المنتمين إلى الفئة السكانية ألف = 2 تمثيل زائد (أكثر من 1)
عاملو خدمة الخط الأمامي				
أفراد الشرطة
<ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
أفراد الهيئة التعليمية
<ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين

				<ul style="list-style-type: none"> • موظفون مكتبيون مساندون
...	<ul style="list-style-type: none"> العاملون في القطاع الصحي • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	<ul style="list-style-type: none"> الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
النسبة 4 للفئة السكانية ألف (باء) وجيم ودال وما إلى ذلك) - عموماً	النسبة 3 للأشخاص ذوي الإعاقة - "عموماً"	النسبة 2 للشباب - 'عموما'	المعدل 1أ) للنساء - 'عموماً'	عموماً (في جميع الفئات المهنية)

يُتوقع من البلدان ملء الجدول المذكور أعلاه على أفضل وجه ممكن، وأن تتلغ عن أكبر عدد ممكن من نسب التمثيل للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات السكانية المحددة، في جميع الفئات المهنية، على الصعيدين الوطني ودون الوطني. وفي الوقت نفسه، يركز الإبلاغ العالمي عن المؤشر ١٦-٧-١ (ب) على 4 'نسب إجمالية' (انظر الخلايا البارزة في الجدول أعلاه)، وهي:

- النسبتان 1 أ) و (ب): تمثيل النساء في الموظفين العموميين "عموماً" (في جميع الفئات المهنية) وتمثيل النساء في فئة "المدير" (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): هاتان النسبتان مهمتان لأن المرأة لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير في الخدمة العامة في جميع المناطق، سواء في قطاع الخدمة العامة ككل أو في الوظائف القيادية العليا

لهذا القطاع. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة - GEPA، 2014). ولا يزال الهدف المتمثل في وجود نسبة 30 في المائة على الأقل من النساء في المناصب القيادية، الذي أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي أصلاً في عام 1990 وأكدته مناهج عمل بيجين في عام 1995 من جديد، هدفاً لم يتحقق في معظم البلدان. فعلى سبيل المثال، وفقاً للمؤشر العالمي للنساء القياديات في القطاع العام الذي وضعه مؤخراً إرنست ويونغ، تمثل النساء في الاقتصادات الكبرى لمجموعة العشرين أقل من 20 في المائة في المناصب القيادية في القطاع العام.⁶

- **النسبة 2:** تمثيل الموظفين العموميين "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل في جميع الفئات المهنية (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): هذه النسبة هامة لأن فارق عمري كبير يفصل في بلدان عدة بين العاملين في الخدمة العامة والأشخاص الذين يخدمونهم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014)، ما من شأنه أن يقوّض ثقة الشباب في المؤسسات العامة (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) (2017). ولمعالجة هذا الوضع، حثّ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة الدول الأعضاء على "النظر في سبل زيادة التمثيل الشامل للشباب في صنع القرار على جميع المستويات في المؤسسات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية" (قرار مجلس الأمن الدولي 2250 (2015)).
- **النسبة 3:** تمثيل الموظفين العموميين ذوي الإعاقة في جميع الفئات المهنية (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): من الأهمية بمكان احتساب هذه النسبة لأن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزالون ممثلين تمثيلاً ناقصاً إلى في قطاع الخدمة العامة. وبموجب المادة 31 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)، التزمت الدول الأطراف بجمع المعلومات المصنّفة اللازمة لتنفيذ دعوة الاتفاقية إلى كفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة وكاملة في الحياة العامة.
- **النسبة 4:** تمثيل الموظفين العموميين المنتمين إلى الفئة السكانية ألف (باء وجيم ودال، وما إلى ذلك) في جميع الفئات المهنية (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): من المهم احتساب هذه النسبة إذ تُظهر الأدلة أن التشابه بين الموظفين العموميين والأشخاص الذين يقدمون الخدمات لهم، من حيث بالانتماء الإثني أو اللغوي أو الديني، أو وضعهم كسكان الأصليين، يضيفي شرعية أكبر على قطاع الخدمة العامة بالنسبة للمواطنين. كما تبين أن اعتماد التمثيل النسبي للفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني في قطاع الخدمة العامة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتعزيز الثقة بالمؤسسات العامة.

⁶ -_See Earnst and Young, Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders (2014) [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/\\$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf)

ترد أدناه الإرشادات اللازمة بشأن كيفية حساب هذه النسب الأربع:

(1) لحساب النسبة 1 (أ) للموظفين الحكوميين من النساء في فئة المديرين، يتعين استخدام الصيغة التالية:

النسبة 1 (أ) = نسبة النساء في جميع في فئة المديرين في قطاع الخدمة العامة* / نسبة النساء في سن العمل من السكان

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي تشغلها النساء في جميع الفئات المهنية في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في فئة المديرين.
- ويمكن تحديد القاسم بـ 50، حيث تمثل النساء عموماً حوالي 50 في المائة من المواطنين في أي فئة عمرية.

يمكن التوصل إلى النسب التالية:

- 0 عندما لا يكون للمرأة أي تمثيل على الإطلاق في منصب "مدير" في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أدنى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل

مثال: لنقل في البلد ألف، 10 في المائة من الموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية هم من النساء:

$$\text{النسبة 1 (أ)} = 10 / 50 = 0.2$$

(أقل من 1 في المائة بما أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في منصب "مدير"، وأن النسبة قليلة بالنظر إلى أن نسبة المرأة في هذه الفئة الخدمة العامة تحيد كثيراً عن التكافؤ)

1) ولحساب النسبة 1 (ب) للموظفين الحكوميين في جميع مجالات الخدمة العامة، يتعين استخدام الصيغة التالية:

النسبة 1(ب) = نسبة النساء في جميع الفئات المهنية في الخدمة العامة* / نسبة النساء في سن العمل لدى السكان

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي تشغلها النساء في جميع الفئات المهنية في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية
- ويمكن تحديد القاسم بـ 50، حيث تمثل النساء عموماً حوالي 50 في المائة من المواطنين في أي فئة عمرية معينة.

يمكن التوصل إلى النسب التالية:

- 0، عندما لا يكون هناك تمثيل للمرأة على الإطلاق في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل

مثال: لنقل في البلد ألف، 35 في المائة من الجمهور في جميع الفئات المهنية هم من النساء:

$$\text{النسبة 1(ب)} = 40 / 50 = 0.8$$

(أقل من 1 في المائة بما أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الخدمة العامة، وأن النسبة أعلى بالنظر إلى أن نسبة المرأة في الخدمة العامة لا تحيد كثيراً عن التكافؤ)

2) لحساب النسبة 2 للموظفين العموميين "الشباب" (الذين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة وما دون) في جميع الفئات المهنية، يتعين استخدام الصيغة التالية:

النسبة 2 = نسبة موظفي الخدمة العامة من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ نسبة المواطنين البالغين من العمر 34 سنة أو أقلّ

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف في الخدمة العامة التي يشغلها الموظفون العموميون الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ في جميع الفئات المهنية، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين العموميين (في جميع الفئات المهنية)
- ويمكن احتساب المقام باستخدام أرقام المواطنين على النحو التالي، مع مراعاة أن معيار المقارنة المتّبع لتقييم تمثيل الموظفين العموميين "الشباب" (الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ)، هو فئة المواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين سن أهلية الحصول على وظيفة في الخدمة العامة كحدّ أدنى، والـ34 سنة (وليس صفر-34 عاماً):

[عدد المواطنين > أو = 34] - [عدد المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]

عدد المواطنين

يمكن استخلاص النسب التالية:

- 0، عندما يغيب تمثيل "الشباب" (الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ) بالكامل في قطاع الخدمة العامة
- أقلّ من 1، عندما تكون نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقلّ) في الخدمة العامة أقلّ من نسبة الشباب من المواطنين
- 1، عندما تكون نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقلّ) في الخدمة العامة تساوي نسبة الشباب من المواطنين
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقلّ) في الخدمة العامة أكبر من نسبة الشباب من المواطنين

ملاحظة: في حين أن نسبة بسيطة من الموظفين العموميين "الشباب" ليست قابلة للمقارنة دولياً، فإن النسبة المحسوبة باستخدام الصيغة المذكورة أعلاه قابلة للمقارنة. على سبيل المثال، نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" (34 سنة أو أقل) قد تُعدّ تمثيلاً زائداً للشباب في البلد ألف، حيث تشكّل هذه الفئة العمرية 20 في المائة فقط من مجموع المواطنين (فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة) (النسبة = $38 / 20 = 1.9$). لكن في البلد باء حيث تبلغ نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقل، وما فوق سن الأهلية لوظيفة في الخدمة العامة) 40 في المائة من مجموع المواطنين، تُعدّ نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" تمثيلاً ناقصاً للشباب في البلد باء (النسبة = $32 / 40 = 0.8$). وفي هذا المثال، فإن نسبة 32 في المائة غير قابلة للمقارنة دولياً (فهي تعني التمثيل المفرط في بلد ما والتمثيل الناقص في بلد آخر)، ولكن النسبين 1.6 و 0.8 قابلان للمقارنة دولياً. وتُساعد هذه النسب في فهم ما إذا كانت نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ قريبة من التمثيل النسبي لهذه الفئة العمرية بين المواطنين أو أبعد ما يكون عن ذلك.

مثال: لنقل أن في نفس البلد ألف، 20 في المائة من الموظفين العموميين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة أو أقلّ، والنسبة المقابلة من المواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 سنة (سن الأهلية للوظائف في الخدمة العامة في البلد ألف) و 34 سنة، هي 20 في المائة:

$$\text{النسبة} = 20 / 20 = 1$$

(=1) لأن نسبة الموظفين العموميين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل تساوي نسبة هذه الفئة العمرية (أي < أو = إلى 18 عاماً و > أو = إلى 34 من المواطنين).

3) لحساب النسبة 3 للموظفين العموميين من ذوي الإعاقة في جميع الفئات المهنية، يتعين استخدام الصيغة التالية:

$$\text{النسبة 3} = \frac{\text{نسبة الموظفين من ذوي الإعاقة في الخدمة العامة}^*}{\text{نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة بين السكان في سن العمل}}$$

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي يشغلها الموظفون من ذوي الإعاقة في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية

- ويمكن حساب المقام باستخدام الأرقام السكانية الوطنية على النحو التالي:

- (ب) [عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > أو = إلى سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]
[عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > أو = إلى سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]

يمكن استخلاص النسب التالية:

- 0، عندما يغيب تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالكامل في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة أقل من نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة مساوية ل نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة أعلى من نسبتهم لدى السكان في سن العمل

مثال: لنقل أن في البلد ألف، 2 في المائة من الموظفين العموميين هم من الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين هي 8 في المائة:

$$\text{النسبة} = 3 = 8 / 2 = 0.25$$

أقل من 1 بما أن الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة ممثلون تمثيلاً ناقصاً)

4) لحساب النسبة 4 لـ "المجموعة السكانية ألف" في الخدمة العامة في جميع الفئات المهنية، يتعين استخدام الصيغة التالية (ينبغي تطبيق هذه الصيغة على كل فئة سكانية تتوافر بيانات بشأنها):

$$\text{النسبة} = 4 \quad \text{نسبة "الفئة السكانية ألف" في الخدمة العامة}$$
$$\text{نسبة "الفئة السكانية ألف" في سن العمل}$$

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي يشغلها الموظفون من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية
- ويمكن حساب المقام باستخدام الأرقام السكانية الوطنية على النحو التالي:

(ب) [عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > أو = سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]
[عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > أو = من سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]

يمكن استخلاص النسب التالية:

- 0، عند الغياب الكامل لتمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة أقل من نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- يساوي 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة تساوي نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة أعلى من نسبتهم لدى السكان في سن العمل

فئات التصنيف

- نوع الجنس: ذكر / أنثى

- العمر: يوصى باتباع معايير الأمم المتحدة لإنتاج الإحصاءات السكانية الوطنية المصنّفة حسب العمر، باستخدام الفئات العمرية التالية: الفئات العمرية: أقل من 25 عاماً، بين 25 و34 عاماً، وبين 35 و44 عاماً، وبين 45 و54 عاماً، وبين 55 و64 عاماً وأكثر من 65 عاماً. ويوصى أيضاً بالتركيز بوجه خاص على الفئة "الشباب"، باستخدام السن المحدد 34 سنة أو أقل (أي العمر وقت جمع البيانات).
- يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين⁷. ويوصى بأن تستخدم البلدان المجموعة القصيرة من الأسئلة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن لتصنيف بيانات الموظفين العموميين حسب الإعاقة⁸.
- الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني (بحسب الانتماء إلى السكان الأصليين/المجموعة اللغوية/الإثنية/الدينية أو أي فئات أخرى ذات صلة على الصعيد الوطني): النسيج السكاني لبلد ما هو فسيء من مختلف الفئات السكانية التي يمكن تحديدها بحسب الانتماء إلى السكان الأصليين، أو المجموعة اللغوية، أو الإثنية، أو الميل الجنسي، ضمن خصائص أخرى. لأغراض هذا المؤشر، ينصب تركيز على الأقليات تحديداً. تُعرف الأقليات على أنها جماعة يقل عددها عن عدد باقي سكان الدولة، وذات وضع غير مهيمن، ويتّصف أعضاؤها - بوصفهم مواطني تلك الدولة - بخصائص إثنية أو دينية أو لغوية مختلفة عن خصائص باقي السكان، ويظهرون، ولو ضمناً، شعوراً من التضامن يرمون منه إلى المحافظة على ثقافتهم أو تقاليدهم أو ديانتهم أو لغتهم⁹. وعلى الرغم من أنه تمّ الاعتراض غالباً على معيار المواطنة المدرج في التعريف السالف الذكر، فإن الاشتراط المتمثل في كون الأقلية في وضع غير مهيمن يبقى مهماً. (الأمم المتحدة، 2010)¹⁰. ينبغي أن تخضع عملية جمع بيانات المسوح المصنّفة بحسب المجموعات السكانية لمشروعية تجميع هذه البيانات في سياق وطني معيّن، وتقييم دقيق للمخاطر المحتملة لجمع هذه البيانات على سلامة المجيبين. (الأمم المتحدة، 2010).

معالجة القيم الناقصة:

⁷ الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: القرار/ الذي اعتمده الجمعية العامة، 24 كانون الثاني/يناير 2007، A/RES/61/106، متاح على الموقع التالي:

<http://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

⁸ ويفضّل تقرير الإدماج القائم على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دراسة تجريبية أنجزت بالتعاون مع المكتب الإحصائي لجنوب أفريقيا بشأن نهج إدماج أسئلة مجموعة عمل فريق واشنطن في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدم في الاحتفاظ ببيانات عن الموظفين في الخدمة العامة. وتشير النتائج المستخلصة من هذه التجربة إلى إمكانية استخدام أسئلة فريق واشنطن لقياس حالة الإعاقة في قطاع الخدمة العامة. ومن خلال تجربة الخدمة العامة في جنوب أفريقيا، شكّلت هذه الدراسة أيضاً تحسناً ملحوظاً مقارنة بنظام البيانات الإدارية القائم، الذي يحدّد حالة الإعاقة لدى الموظفين عند تعيينهم، ولكنه لا يُحدّد بانتظام بعد ذلك، ما لم يختار الموظف أن يكشف من تلقاء نفسه عن حالة إعاقته، أو يحدّثها أو يغيّرها. كما أكّدت هذه التجربة أن المكاتب الإحصائية الوطنية في وضع مثالي لضمان سرية الردود التي يقدمها الموظفون العموميون على هذه الدراسة الاستقصائية، وهو أمر أساسي للتغلب على تردد بعض الموظفين في الكشف عن معلومات شخصية حساسة.

⁹ فرانسيسكو كابوتورتى، المقرر الخاص للجنة الأمم المتحدة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات (1977).

¹⁰ مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، حقوق الأقليات: المعايير الدولية، إرشادات بشأن تطبيقها، 2010، HR_PUB_10_0003_A.DOC

- على المستوى البلد
لا معالجة للقيَم الناقصة
- على المستويين الإقليمي والعالمي
لا معالجة للقيَم الناقصة

المجاميع الإقليمية:

يتم توفير المتوسط البسيط لكل نسبة من النسب الإلزامية الثلاث لكل منطقة، وعلى الصعيد العالمي.

مصادر التباين:

لا توجد بيانات مقدره دولياً لهذا المؤشر.

المناهج والتوجيهات المتاحة للبلدان بشأن تجميع البيانات على الصعيد الوطني:

وقد ترغب البلدان أيضاً في الرجوع إلى منشور "مصادر واستخدام إحصاءات العمل: دليل سريع" الذي تصدره منظمة العمل الدولية، والذي يستعرض مختلف المصادر التي يمكن استخدامها لإنتاج إحصاءات العمل، بما في ذلك مسح القوى العاملة وإحصاءات الحسابات الوطنية¹¹. في ما يتعلق باستخدام السجلات الإدارية، يشير دليل منظمة العمل الدولية إلى أنه على الرغم من أن هذه السجلات لم تصمم أصلاً لأغراض إحصائية، فإنها تتطوي على إمكانات إحصائية أساسية كبيرة، ويمكن استخدامها لإنتاج إحصاءات ثانوية.

لتصنيف بيانات الموظفين العموميين حسب حالة الإعاقة، يوصى باستخدام البلدان للمجموعة القصيرة من الأسئلة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن. وفي ظل ما قد تتطوي عليه عملية الكشف عن المعلومات المتعلقة بالإعاقة من حساسية كبيرة، فإن الإعلان عن الجهة الراعية لهذه الدراسة الاستقصائية واعتماد الشفافية بهذا الشأن يمنح المجيبين راحة أكبر في الرد

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf

على أسئلة المسح. ومن المهم جداً أن تكون الجهة الراعية لهذه الدراسة كياناً محايداً مستقلاً عن الجهة الموظفة، وأن تكون قادرةً على حماية سرية المجيبين. وفي هذا الصدد، فإن المكاتب الإحصائية الوطنية مؤهلة جداً لإدارة هذا المسح وإجراء تحليل لاحق للبيانات¹².

ضمان الجودة

يوصى باعتماد المكاتب الإحصائية الوطنية كجهة اتصال رئيسية لتجميع البيانات اللازمة للإبلاغ عن المؤشر ١٦-٧-١ (ب)، بالتنسيق الوثيق مع هيئات الخدمة العامة المعنية في البلد. وذلك بهدف تعزيز الدور الهام الذي تضطلع به المكاتب الإحصائية الوطنية في استعراض البيانات الصادرة عن أقسام أخرى من النظام الإحصائي الوطني وزيادة تعزيزها. وقد تبين أن البيانات الرسمية المستمدة من المكاتب الإحصائية الوطنية قد تحدث تأثيراً أكبر على تحليل السياسات واتخاذ القرارات على الصعيد الوطني من المصادر الأخرى التي لم تخضع لإجراءات التحقق وضمان الجودة التي تقوم بها المكاتب الإحصائية الوطنية¹³.

مصادر البيانات

الوصف:

- لا توجد مجموعات بيانات دولية عن قطاع الخدمة العامة مصنفة وفقاً للتصنيف المطلوب في هذا المؤشر، أي أولاً بحسب المستوى الإداري - الوطني مقابل المستوى دون الوطني، ثانياً بحسب الفئة المهنية، وثالثاً بحسب الخصائص الاجتماعية - الديمغرافية. ويتعين بالتالي جمع البيانات المتعلقة بهذا المؤشر على الصعيد القطري.
- **المسوح:** يُجري عدد قليل جداً من البلدان مسوح دورية تركز بشكل خاص على موظفي الخدمة العامة. بصفة عامة، تُشكل بيانات المسوح المتعلقة بموظفي الخدمة العامة مجموعة فرعية من مجموعات بيانات أكثر شمولاً عن التوظيف التي تُجمعه من خلال مسوح وطنية أخرى، مثل مسوح القوى العاملة، والأسر المعيشية، وتعدادات المؤسسات الاقتصادية، وما إلى ذلك. في هذا المجال، في التعدادات السكانية الوطنية هي مصدر أفضل من حيث التغطية ومستوى التصنيف، ولكنها لا تُنفذ إلا كل عشر سنوات. وبالنظر إلى مستوى التصنيف المطلوب لهذا المؤشر، فمن غير المرجح أن تكون بيانات المسوح المتوفرة حالياً كافية للإبلاغ عن هذا المؤشر.

¹² ويفضل تقرير الإدماج القائم على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دراسة تجريبية أنجزت بالتعاون مع المكتب الإحصائي لجنوب أفريقيا بشأن نهج إدماج أسئلة مجموعة عمل فريق واشنطن في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدم في الاحتفاظ ببيانات عن الموظفين في الخدمة العامة.

¹³ الشعبة الإحصائية بالأمم المتحدة (2017): المبادئ التوجيهية للإبلاغ عن البيانات وتبادلها من أجل الرصد العالمي لخطة التنمية المستدامة لعام 2030

- **السجلات الإدارية:** عادةً ما تكون السجلات المركزية للموظفين العموميين أكثر دقة، وأكثر تحديثاً وقابلية للتصنيف من إحصاءات التوظيف في الخدمة العامة المستمدة من المسوح.
- وفي معظم البلدان، تُصدر مؤسسات وطنية عدّة سجلات إدارية عن التوظيف في قطاع الخدمة العامة، وتشمل عادةً ما يلي:
 - (1) لجنة الخدمة العامة (أو المؤسسات ذات الصلة مثل وزارة الإدارة العامة أو وزارة المالية) التي تحتفظ بسجل مركزي عن القوى العاملة في قطاع الخدمة العامة على الصعيد الوطني/المركزي؛
 - (2) مؤسسة أخرى تحتفظ بسجل مماثل للقوة العاملة في الخدمة العامة على المستوى دون الوطني (مثل وزارة الحكم المحلي أو الشؤون البلدية)؛
 - (3) لجنة خدمات الشرطة أو ما شابه ذلك تحتفظ بسجل مركزي لأفراد الشرطة؛ و
 - (4) مكتب إحصائي وطني ينتج إحصاءات عامة عن الوظائف الحكومية من بيانات مسح القوى العاملة، أو من البيانات الإدارية المقدّمة من المؤسسات الوطنية المذكورة أعلاه التي تحتفظ بسجلات عن الخدمة العامة.
- والطريقة الأشمل والأكثر شيوعاً لجمع بيانات الموظفين العموميين هي من خلال نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، الذي تديره عادةً لجنة الخدمة العامة (أو المؤسسات ذات الصلة مثل وزارة الإدارة العامة أو وزارة المالية). وقد تبيّن أن هذه النظم تنتج بيانات أثر دقة، وتتطوي على إمكانية أكبر لتغطية مختلف أبعاد التصنيف.
- بما أن البيانات الإدارية التي تنتجها إدارة الموارد البشرية لا تعتبر بيانات "رسمية" في شكلها الخام، يوصى بقيام تعاون بين المؤسسة الوطنية التي تحتفظ بنظام المعلومات الإدارية للموارد البشرية والمكتب الوطني للخدمات الإدارية، وذلك بهدف ضمان توفير الجودة اللازمة للبيانات التي تنتجها هيئة الخدمة العامة.

جمع البيانات:

- يتعيّن على المكاتب الإحصائية الوطنية أن تتسق مع الكيانات الرئيسية المنتجة للبيانات على الصعيدين الوطني ودون الوطني لاستكمال استمارة إبلاغ البيانات اللازمة لهذا المؤشر:
 - كما ينبغي للجان الخدمة العامة (أو الهيئات المسؤولة التي تنتج بيانات الموظفين العموميين) إكمال الأقسام التي تحتفظ ببيانات بشأنها، وأن تقدم الاستمارة المستكملة إلى المكاتب الإحصائية الوطنية المعنية.
 - وفي حال وجود مؤسسة أخرى تُعنى بإنتاج بيانات الخدمة العامة على المستوى دون الوطني (مثل وزارة الحكم المحلي أو وزارة الشؤون البلدية)، ينبغي أيضاً أن يطلب من هذه المؤسسة استكمال الأقسام تحتفظ ببيانات بشأنها من استمارة إبلاغ البيانات، وأن تعيدها إلى المكاتب الإحصائية الوطنية.
 - وبالمثل، إذا قدمت مؤسسة مختلفة بيانات عن أفراد الشرطة (مثل لجنة خدمات الشرطة أو ما شابه ذلك)، ينبغي أن تطلب المكاتب الإحصائية الوطنية من هذه المؤسسة أيضاً من المصلحة الوطنية أن تستكمل الأقسام ذات الصلة من استمارة إبلاغ البيانات، وأن تعيدها إلى المكاتب الإحصائية الوطنية.

- وتتولى المكاتب الإحصائية الوطنية، بوصفها المنسق الرئيسي للنظام الإحصائي الوطني، ضمان جودة الاستمارة المتعلقة بالإبلاغ عن البيانات قبل تقديمها للإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الدولي.

توافر البيانات

الوصف والسلاسل الزمنية:

- يتوفر في معظم البلدان نظام معلومات لإدارة الموارد البشرية لتتبع تركيبة قطاع الخدمة العامة. غير أن كل نظام معلومات لإدارة الموارد البشرية ينتج أنواعاً مختلفة من البيانات، باستخدام تعاريف ونماذج مختلفة. وتهدف استمارة الإبلاغ المفصلة عن البيانات الموضوعية لهذا المؤشر، مع التوجيهات المرفقة لها، إلى تيسير الإبلاغ المنسق عن هذا المؤشر.
- كما توفر قاعدة بيانات الإحصاءات الديمغرافية التابعة للأمم المتحدة إحصاءات رسمية جُمعت من أكثر من 230 مكتباً إحصائياً وطنياً بشأن الأعداد السكانية الوطنية مصنفة حسب الفئات العمرية ((فترات خمس سنوات) . هذه الإحصاءات مطلوبة لحساب مقامات النسب 3 و 4 و 5(راجع القسم الخاص بـ "طريقة الاحتساب")

الجدول الزمني

جمع البيانات:

ينبغي تقديم استمارة إبلاغ البيانات التي تُستخدم للإبلاغ عن هذا المؤشر مرة واحدة على الأقل كل سنتين. إذا أمكن، يجب تحديث النموذج المعتمد سنوياً، وذلك لكفالة تسجيل حسن التوقيت للتغيرات في تركيبة قطاع الخدمة العامة التي تطرأ نتيجة الدورة الانتخابية.

نشر البيانات:

يتمّ الإبلاغ عن البيانات على الصعيد الدولي في نيسان/أبريل من كل عام، وتُقدّم لمحة عن الحالة في 1 كانون الثاني/يناير من العام نفسه.

يجري أول إصدار كامل للبيانات المتعلقة بالمؤشر في نيسان/أبريل 2020، على أساس البيانات المجمعة في 1 كانون الثاني/يناير 2020.

الجهات المزودة للبيانات

المكاتب الإحصائية الوطنية والكيانات الرئيسية المعنية بانتاج البيانات على الصعيدين الوطني ودون الوطني.

الجهات المراجعة للبيانات

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

المراجع

Arnesen and Peters, “The Legitimacy of Representation: How Descriptive, Formal, and Responsiveness Representation Affect the Acceptability of Political Decisions”, *Comparative Political Studies* 2018, Vol. 51(7) 868–899.

Bird, “Comparing the political representation of ethnic minorities in advanced democracies. Annual meeting of the Canadian Political Science Association Winnipeg” (2003)

Eelbode, “Political representation of ethnic minorities: A framework for a comparative analysis of ethnic minority representation” (2010), available from: <http://www.ecprnet.eu/databases/conferences/papers/333.pdf>

EIGE Gender Statistics Database

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Hague, Harrop, McCormick, “Comparative Government and Politics: An Introduction”, 10th Edition, Palgrave, London (2016).

Heywood, “Politics”, 4th Edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).

ILO statistics database

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--end/index.htm>

International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

International Republican Institute (IRI) 2016, Women's Political Empowerment, Representation and Influence in Africa: A Pilot Study of Women's Leadership in Political Decision-Making: https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens_political_index_0.pdf

Krook & O'Brien, "The politics of group representation: Quotas for women and minorities worldwide" (2010), *Comparative Politics*, 42 (3), 253-272.

Lupu, "Class and Representation in Latin America" (2015), *Swiss Political Science Review* 21(2): 229-236.

OECD (2017), *Government at a Glance*

http://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2017/employment-in-general-government_gov_glance-2017-24-en

OECD (2017), *Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264268920-en>.

<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

UNDP, Disability Inclusive Development in UNDP: Guidance and Entry Points (2018):

http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability_Inclusive_Development_accessible.pdf

UNDP Gender Equality in Public Administration (GEPA)

http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/public_administration/gepa.html

UN Women, Methodological Note on SDG Indicator 5.5.1b "Proportion of seats held by women in local governments" (October 2017). See <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>

Zhanarstanova & Nechayeva, "Contemporary Principles of Political Representation of Ethnic Groups" (2015): https://ac.els-cdn.com/S221256711630243X/1-s2.0-S221256711630243X-main.pdf?_tid=ca3281c2-4a09-420d-bf0a-d6c2bf9f0d64&acdnat=1528013894_ea1ef6787411661e2bb0d77d7b79acfa

مؤشرات ذات صلة اعتباراً من فبراير 2020

يمكن استخدام هذا المؤشر لرصد التقدم المحرز في تحقيق الغاية 5-5 من أهداف التنمية المستدامة بشأن " كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة". فهذه الغاية لا تتضمن مؤشراً يركّز تحديداً على عملية صنع القرار في مجال الخدمة العامة. كما يُفيد هذا المؤشر في قياس الغاية 10.2 من أهداف التنمية المستدامة بشأن تعزيز " تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء العرقي أو الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك"، التي تشمل مؤشراً واحداً فقط يقيس الاستبعاد الاقتصادي.¹⁵¹⁴

¹⁴ المؤشر 5.5.1: نسبة المقاعد التي يشغلها النساء في البرلمانات الوطنية والحكومات المحلية؛ المؤشر 5.5.2: نسبة النساء في المناصب الإدارية

¹⁵ المؤشر 10.2.1: نسبة السكان الذين يعيشون دون 50 في المائة من متوسط الدخل، حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة