

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/ECW/2015/IG.1/3(Part II)
29 December 2015
ORIGINAL: ARABIC

المجلس
الاقتصادي والاجتماعي



اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

لجنة المرأة
الدورة السابعة
مسقط، 20-21 كانون الثاني/يناير 2016

البند 4 (ب) من جدول الأعمال المؤقت

التقدم المحرز في مجال النهوض بالمرأة

جهود الإسكوا في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتعميم التجربة على الدول الأعضاء

موجز

في ضوء التحديات التي تعيق عمل الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة وضرورة التصدي لها، وسعيًا إلى تحقيق الأهداف التي نص عليها منهاج عمل بيجين بشأن إدماج منظور النوع الاجتماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تقوم الإسكوا بتطوير مشروع "مأسسة النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة"، لدعم جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن المؤسسات في المنطقة العربية، وذلك بالاستناد إلى النجاحات التي حققتها الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وذلك بالتعاون مع المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين.

وقد نتج عن تنفيذ الخطة خبرات فنية ودروس مستفادة يمكن أن تنقلها الإسكوا إلى الدول العربية لاستثمارها في دعم جهودها الوطنية المتعلقة بتعزيز الكفاءة الإدارية والاستفادة المثلى من الطاقة البشرية بالتوازي مع دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مختلف المستويات والمجالات ضمن الأجهزة الوطنية. وتتضمن هذه الوثيقة عرضاً لخطة العمل وجدولاً مفصلاً لمؤشرات الأداء التي نصت عليها الخطة من أجل قياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

-2-

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
3	5-1 مقدمة
		<u>الفصل</u>
4	8-6 أولاً- خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة
4	9 ثانياً- الدليل التقني لخطة العمل
5	11-10 ثالثاً- نظام التقييم
5	15-12 رابعاً- خطط علاجية لتحسين مؤشرات الأداء
6	16 خامساً- مؤشرات الأداء
11	21-17 سادساً- تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة
13	27-22 سابعاً- نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا

مقدمة

1- تهدف الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة في الدول العربية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وذلك من خلال اعتماد نهج إدماج منظور النوع الاجتماعي على جميع مستويات العمل. ومن أبرز المهام المنوطة بالآليات الوطنية إدماج مفهوم النوع الاجتماعي من خلال تصميم خطط واستراتيجيات وسياسات قطاعية للمرأة، وبناء القدرات المؤسسية، وتغيير الثقافة المعادية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

2- وقد أشار التقرير العربي الموحد حول تنفيذ منهاج عمل بيجين بعد عشرين عاماً⁽¹⁾ إلى عدة تحديات تعيق عمل الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة في إدماج منظور النوع الاجتماعي، أبرزها محدودية التمويل في المجالات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، ونقص الأدوات الخاصة بدمج مفاهيم النوع الاجتماعي على مستوى المؤسسات، وعدم توافر الموارد البشرية المؤهلة لدمج هذا المنظور، بالإضافة إلى ضعف آليات المساءلة المؤسسية بشأن تطبيق سياسات النوع الاجتماعي. وتم تحديد الثقافة المؤسسية المعادية للمساواة بين الجنسين وغياب البيئة الصديقة للمرأة كمسببين للفجوة بين التخطيط والتنفيذ على مستوى المؤسسات، مما يحول دون التطبيق الكامل والفعال لسياسات المساواة بين الجنسين.

3- وبالمثل، وجدت الدراسة التي أعدتها الإسكوا حول تجارب البلدان العربية في إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية⁽²⁾ أن الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة تواجه تحديات عديدة في هذا المجال، أبرزها بحسب الردود التي وردت إلى الإسكوا من البلدان، ضعف الإرادة السياسية، وقلة الإلمام بقضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية، والتغيير المستمر لكوادر وحدات النوع الاجتماعي، وضعف الخبرات والكفاءات، وضعف آليات المساءلة والمراقبة. ودعت هذه الدراسة إلى تعزيز المعرفة حول قضايا النوع الاجتماعي في المنطقة العربية في سياق اتخاذ الإجراءات المؤسسية اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

4- وفي ضوء تلك التحديات وضرورة التصدي لها، وسعيًا إلى تحقيق الأهداف التي نص عليها منهاج عمل بيجين بشأن إدماج منظور النوع الاجتماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تقوم الإسكوا بتطوير مشروع "مأسسة النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة"، لدعم جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن المؤسسات في المنطقة العربية، وذلك بالاستناد إلى النجاحات التي حققتها الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

5- وقد أثبتت تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أهمية إيجاد آليات مؤسسية لدعم جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الهيئات التنفيذية المعنية بدعم صنع القرار، كما نتج عن هذه التجربة خبرات فنية ودروس مستفادة يمكن للدول العربية استثمارها في دعم جهودها الوطنية المتعلقة بتعزيز الكفاءة الإدارية والاستفادة المثلى من الطاقة البشرية بالتوازي مع دعم العدل والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مختلف المستويات والمجالات ضمن الأجهزة الوطنية.

(1) أعدته الإسكوا بالتعاون مع جامعة الدول العربية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وصدر في عام 2015. متاح على <http://www.lasportal.org/ar/sectors/dep/Pages/DepVersionsDetails.aspx?ReqID=97&RID=22&SID=6>.

(2) الإسكوا، 2013، تجارب البلدان العربية في إدماج مفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية، E/ESCWA/ECW/2013/5. متاح على https://www.unescwa.org/sites/www.unescwa.org/files/publications/files/e_escwa_ecw_13_5_a.pdf.

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

6- اهتمت منظومة الأمم المتحدة بقضايا تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين منذ إنشائها، فقد كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء دون أي تمييز⁽³⁾. وترجمت مختلف منظمات وهيئات الأمم المتحدة مبدأ المساواة بين الجنسين بأشكال ودرجات متفاوتة وكوّنت آليات وهيئات متخصصة لتعزيز جهود المنظومة الأممية والدول الأعضاء ومختلف الشركاء في هذا السياق. وفي عام 2006، صدق مجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) في الأمم المتحدة على سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظمات وهيئات الأمم المتحدة، اعتبرت الأولى من نوعها في المنظومة، من ناحية شموليتها وعمقها وطموح أهدافها.

الهدف

تعزز خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة قدرة المنظمات على تحمل المسؤولية بطريقة أكثر منهجية وانسجاماً في ما يخص عملها المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وتهدف خطة العمل إلى تحقيق ما يلي:

- فهم مشترك للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
- أسلوب مشترك لتحقيق الهدف؛
- مقياس تدريجي مشترك لرصد التقدم الذي يتحقق.

7- وتعتبر خطة العمل أول إطار للمساءلة بشأن تعميم مفهوم الجنسين في منظمات الأمم المتحدة. فهي مصممة على نحو يسهل تعريف ورصد وتحقيق التقدم في مجموعة من المؤشرات المحددة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي تنطبق على كل كيانات وإدارات ومكاتب ومنظمات الأمم المتحدة.

8- هذه المؤشرات، البالغ عددها 15 مؤشراً، تهدف إلى قياس أداء مختلف مكونات منظومة الأمم المتحدة في مجموعة من الإجراءات المحددة، تندرج في ستة مجالات وظيفية هي: المساءلة؛ والإدارة المستندة إلى النتائج؛ والإشراف؛ والموارد البشرية والمالية؛ وبناء القدرات؛ والاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات.

ثانياً- الدليل التقني لخطة العمل

9- أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دليلاً تقنياً⁽⁴⁾ يهدف إلى مساعدة منظمات الأمم المتحدة في إعداد التقارير عن تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويتضمن الدليل توجيهات بشأن استيفاء "مؤشرات الأداء" التي نصت عليها خطة العمل وشرحاً لكيفية تنفيذها بالإضافة إلى عرض لأفضل الممارسات في هذا المجال. ويحدد الدليل لكل مؤشر من مؤشرات الأداء ما يلي:

(أ) المجال الوظيفي وفقاً للمجالات الوظيفية الستة السابق ذكرها وهي المساءلة، والإدارة القائمة على النتائج، والإشراف، والموارد البشرية والمالية، والقدرات، والاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات؛

(3) الفقرة الخامسة من ديباجة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة 2 من الإعلان، وهو متاح على <http://www.un.org/ar/documents/udhr>.

(4) <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-technical-notes.pdf>.

(ب) الولاية الدولية التي يستند إليها؛

(ج) كيفية تصنيف الأداء، أي الخطوات اللازمة لإعداد تقرير عن الأداء؛

(د) الممارسات الحالية وأمثلة من مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة، يمكن الاستفادة منها لاستيفاء متطلبات المؤشر وتجاوزها.

ثالثاً- نظام التقييم

10- يتكوّن نظام التقييم لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة من خمسة مستويات، تساعد كيانات المنظومة على إجراء تقييم ذاتي ورفع تقارير حول ما حقته في ما يتعلق بكل مؤشر من المؤشرات. ويُتوقع من عملية تحديد مستويات التقييم أن تساهم في التوعية وفي تحليل وقائع الأداء وتوقعاته للمستقبل. وهكذا، يكون نظام التقييم أداة لدعم القيادة والتوجيه وتعزيز الاتساق. وفي ما يلي المستويات الخمسة لنظام التقييم:

- الأول: يتجاوز المتطلبات؛
- الثاني: يلبي المتطلبات؛
- الثالث: يقارب المتطلبات؛
- الرابع: غير متوفر؛
- الخامس: لا ينطبق.

11- في نظام رفع التقارير عن خطة العمل، يُتوقع من كل كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة توفير أساس منطقي واضح لكل تقييم. وعندما تدرج عناصر متعددة في إطار مؤشر أداء معين (مثل مؤشر الثقافة التنظيمية الذي تدرج في إطاره سبعة عناصر ينبغي تليينها)، يُطلب رفع تقرير عن كل عنصر من هذه العناصر. ويؤكد الدليل التقني ضرورة تحقيق مستوى "يلبي المتطلبات" كحدٍ أدنى. غير أن "تلبية المتطلبات" ليست سوى البداية على طريق تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، إذ يؤكد الدليل ضرورة السعي إلى مستوى "يتجاوز المتطلبات"، لتكون الأمم المتحدة المؤسسة الرائدة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

رابعاً- خطط علاجية لتحسين مؤشرات الأداء

12- تدعو خطة العمل أيضاً إلى وضع خطة علاجية لكل مستوى من مستويات التقييم الخمسة، تتضمن جدولاً زمنياً للتحسين، والموارد اللازمة، والمسؤولية عن إجراءات المتابعة، وبالتالي فهي تسلط الضوء على المجالات التي يجب التركيز عليها والاستثمار فيها. والخطط العلاجية حاسمة الأهمية لمعالجة الفجوات والتحديات، وحيث يكون ذلك ممكناً ينبغي الموافقة عليها على أعلى المستويات.

(أ) الجداول الزمنية

13- ينبغي أن تكون الجداول الزمنية لتحسين الأداء في كل مؤشر واقعية وأن تعكس خطط التنفيذ وتواريخ المراجعة المُدرجة في سياسات وخطط قضايا الجنسين والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المدرجة في الخطط الاستراتيجية. كما ينبغي تحديد عدد السنوات والأشهر اللازمة لبلوغ المستوى التالي للأداء اعتباراً من تاريخ تقديم التقرير.

(ب) الموارد

14- كيانات منظومة الأمم المتحدة مدعوة إلى النظر في الموارد اللازمة لتحسين الأداء لكل مؤشر وتوثيق هذه الموارد في خطط عملها. والإشارة إلى الموارد المطلوبة لا تُلزم هذه الكيانات بتخصيص الأموال اللازمة، إنما هي فقط، توفر دليلاً تقديرياً للموارد المطلوبة ضمن الكيانات وعبر منظومة الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كما أن تقدير الموارد المطلوبة مفيد أيضاً في تعبئة الموارد.

(ج) مسؤولية المتابعة

15- لتشجيع لامركزية المسؤولية والمساءلة إزاء تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كل كيان من كيانات منظومة الأمم المتحدة، ينبغي، حيث أمكن، أن يكلف موظفون من غير الوحدة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين بمسؤوليات متابعة خطط العمل. كذلك من المستحسن تعيين كبار المديرين للمتابعة لدعم جهود تحقيق المساءلة.

خامساً- مؤشرات الأداء

16- يعرض الجدول التالي مؤشرات الأداء وفقاً لمجالاتها الوظيفية والأنشطة المطلوب تنفيذها لتحقيق كل من مستويات التقييم الثلاثة: يقارب المتطلبات؛ يلبي المتطلبات؛ يتجاوز المتطلبات.

ألف- المساءلة		
1- مؤشر الأداء: السياسة والخطة		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
1(أ) يجري وضع سياسات وخطط المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي للنساء	1(ب) تُفقد سياسات وخطط محدثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي للنساء	1(ج-1) تُفقد سياسات وخطط محدثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي للنساء؛
		و
		1(ج-2) وُضعت آلية رفيعة المستوى محددة لضمان المساءلة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
2- مؤشر الأداء: إدارة الأداء المراعية للمساواة بين الجنسين		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
2(أ) يجري تنقيح القيم و/أو الكفاءات الأساسية لتشمل تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	2(ب) تم إدراج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم و/أو الكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، مع تركيز خاص على الفئة الوظيفية ف-4 أو ما يعادلها فما فوق	2(ج-1) تم إدراج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم و/أو الكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، مع تركيز خاص على الفئة الوظيفية ف-4 أو ما يعادلها فما فوقها، بما في ذلك مواقع صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية

ألف- المساواة (تابع)

2- مؤشر الأداء: إدارة الأداء المراعية للمساواة بين الجنسين (تابع)

يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات	يقارب المتطلبات
و 2(ج-2) تم إحداث نظام للإشادة بالعمل الممتاز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		

باء- إدارة قائمة على النتائج

3- مؤشر الأداء: التخطيط الاستراتيجي

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يقارب المتطلبات
يتجاوز المتطلبات 3(ج-1) تم إدراج تحليل للنوع الاجتماعي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ووثائق البرامج القطرية الرئيسية	3(ب-1) تم إدراج تحليل للنوع الاجتماعي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ووثائق البرامج القطرية الرئيسية	3(أ) تم إدراج تحليل للنوع الاجتماعي في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي ووثائق البرامج القطرية الرئيسية
و 3(ج-2) تم تضمين وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي أكثر من نتيجة واحدة محددة/إنجازاً متوقفاً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	و 3(ب-2) تم تضمين وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي على الأقل نتيجة واحدة محددة/إنجازاً متوقفاً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	أو 3(أ) تم تضمين وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي على الأقل نتيجة واحدة محددة/إنجازاً متوقفاً محدداً ومؤشراً واحداً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

4- مؤشر الأداء: الرصد وإعداد التقارير

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يقارب المتطلبات
يتجاوز المتطلبات 4(ج-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النحو المحدد في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي	4(ب-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النحو المحدد في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي	4(أ-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على النحو المحدد في وثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي
و 4(ج-2) كافة البيانات الرئيسية مصنفة بحسب نوع الجنس أو يشار إلى سبب رئيسي لعدم تصنيف البيانات حسب نوع الجنس	و 4(ب-2) كافة البيانات الرئيسية مصنفة بحسب نوع الجنس أو يشار إلى سبب رئيسي لعدم تصنيف البيانات حسب نوع الجنس	أو 4(أ-2) كافة البيانات الرئيسية مصنفة بحسب نوع الجنس أو يشار إلى سبب رئيسي لعدم تصنيف البيانات حسب نوع الجنس
و 4(ج-3) الإدارة القائمة على النتائج تعمم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة		

جيم- الإشراف

5- مؤشر الأداء: التقييم

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يقارب المتطلبات
يتجاوز المتطلبات 5(ج-1) يفي بالقواعد والمعايير المتصلة بنوع الجنس التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	5(ب) يفي بالقواعد والمعايير المتصلة بنوع الجنس التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	5(أ) يفي ببعض القواعد والمعايير المتصلة بنوع الجنس التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

جيم- الإشراف (تابع)

- مؤشر الأداء: التقييم (تابع)		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
		و 5(ج-2) يثبت الاستخدام الفعال لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن التقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين

6- مؤشر الأداء: التدقيق المراعي للنوع الاجتماعي

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
6(أ) تعتبر المخاطر المتعلقة باستراتيجيات المنظمة وخططها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءاً من المخاطر التي تؤخذ في الاعتبار في دورة التخطيط السنوية	6(ب) تجري المشاورات مع نقطة الاتصال أو الإدارة المعنية بالنوع الاجتماعي بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من المخاطر التي تؤخذ في الاعتبار في دورة التخطيط السنوية	6(ج-1) تجري المشاورات مع نقطة الاتصال أو الإدارة المعنية بالنوع الاجتماعي بشأن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من المخاطر التي تؤخذ في الاعتبار في دورة التخطيط السنوية
		و 6(ج-2) يجري كل خمس سنوات على الأقل التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي الذي وضعته منظمة العمل الدولية أو ما يعادله

7- مؤشر الأداء: مراجعة البرنامج

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
7(أ) يدمج نظام ضبط الجودة تحليل المساواة بين الجنسين دمجاً جزئياً	7(ب) يدمج نظام ضبط الجودة تحليل المساواة بين الجنسين دمجاً كاملاً	7(ج-1) يدمج نظام ضبط الجودة تحليل المساواة بين الجنسين دمجاً كاملاً
		و 7(ج-2) يجري التنويه بالبرامج التي تتفوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

دال- الموارد البشرية والمالية

8- مؤشر الأداء: تتبع الموارد		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
8(أ) يجري تطوير آلية لتتبع الموارد المالية من أجل تحديد قيمة الأموال التي ينبغي صرفها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	8(ب) يجري استخدام آلية لتتبع الموارد المالية من أجل تحديد قيمة الأموال التي ينبغي صرفها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	8(ج-1) يجري استخدام آلية لتتبع الموارد المالية من أجل تحديد قيمة الأموال التي ينبغي صرفها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
		و 8(ج-2) نتائج تتبع الموارد المالية تؤثر على التخطيط الاستراتيجي المركزي المتعلق بتخصيص الميزانية

دال- الموارد البشرية والمالية (تابع)		
9- مؤشر الأداء: تخصيص الموارد		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
9(أ) جرى وضع معيار مرجعي مالي لتنفيذ التكاليف المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	9(ب) استوفي المعيار المرجعي المالي لتخصيص الموارد لتنفيذ التكاليف المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	9(ج) تم تجاوز المعيار المرجعي المالي لتخصيص الموارد لتنفيذ التكاليف المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
10- مؤشر الأداء: البنية المؤسسية لتحقيق المساواة بين الجنسين		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
10(أ-1) نقاط الاتصال لقضايا الجنسين أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية:	10(ب-1) نقاط الاتصال لقضايا الجنسين أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية:	10(ج-1) نقاط الاتصال لقضايا الجنسين أو ما يعادلها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية:
أ- تم تعيينها من موظفين من الفئة الفنية ف-4 فما فوق لكل من مهمتي التعميم وتمثيل المرأة	أ- تم تعيينها من موظفين من الفئة الفنية ف-4 فما فوق لكل من مهمتي التعميم وتمثيل المرأة	أ- تم تعيينها من موظفين من الفئة الفنية ف-4 فما فوق لكل من مهمتي التعميم وتمثيل المرأة
ب- لديها مراجع إسناد مكتوبة	ب- لديها مراجع إسناد مكتوبة	ب- لديها مراجع إسناد مكتوبة
ج- تخصص 20 في المائة على الأقل من وقتها لوظائف تنسيق قضايا الجنسين	ج- تخصص 20 في المائة على الأقل من وقتها لوظائف تنسيق قضايا الجنسين	ج- تخصص 20 في المائة على الأقل من وقتها لوظائف تنسيق قضايا الجنسين
أو	و	د- تم تخصيص أموال محددة لدعم شبكة نقاط الاتصال لقضايا الجنسين
10(أ-2) تم وضع خطة لتحقيق التمثيل المتساوي للمرأة بين موظفي الخدمات العامة والموظفين من الفئة الفنية ف-4 فما فوق في السنوات الخمس المقبلة	10(ب-2) تم تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة بين موظفي الخدمات العامة وبين الموظفين من الفئة الفنية ف-4 فما فوق	و
و	10(ب-3) الإدارة أو الوحدة المعنية بقضايا الجنسين أصبحت مزودة بالموارد الكاملة وفقاً للتكليف ذات الصلة	10(ج-2) تم تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة بين موظفي الخدمات العامة وبين الموظفين من الفئة الفنية ف-4 فما فوق، بما في ذلك الوظائف العليا في المكاتب الميدانية واللجان والهيئات الاستشارية والصناديق المتصلة بالكيان المعني بغض النظر عن مورد الميزانية
و	و	10(ج-3) الإدارة أو الوحدة المعنية بقضايا الجنسين أصبحت مزودة بالموارد الكاملة وفقاً للتكليف
11- مؤشر الأداء: الثقافة التنظيمية		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
11(أ) تدعم الثقافة التنظيمية جزئياً تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	11(ب) تدعم الثقافة التنظيمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً	11(ج-1) تدعم الثقافة التنظيمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً

دال- الموارد البشرية والمالية (تابع)

11- مؤشر الأداء: الثقافة التنظيمية (تابع)

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
		و 11(ج-2) يبرهن كبار المديرين عن قيادة ومناصرة علنية لتعزيز التمثيل المتساوي للمرأة

هـ- القدرات

12- مؤشر الأداء: تقييم القدرات

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
12(أ) يجري تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	12(ب-1) يجري تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	12(ج-1) يجري تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
	و	و
	12(ب-2) توضع خطة لتنمية القدرات أو تحدت مرة كل خمس سنوات على الأقل	12(ج-2) توضع خطة لتنمية القدرات أو تحدت مرة كل ثلاث سنوات على الأقل

13- مؤشر الأداء: تطوير القدرات

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
13(أ) يجري الإعداد لتدريب إلزامي مستمر للموظفين من جميع المستويات	13(ب) يُعطى تدريب إلزامي مستمر للموظفين من جميع المستويات	13(ج-1) يُعطى تدريب إلزامي مستمر للموظفين من جميع المستويات
		و
		13(ج-2) يتلقى كبار المديرين تدريباً مفصلاً خصيصاً لهم ضمن برنامج التوجيه لدى تسلم مهامهم

واو- الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

14- مؤشر الأداء: توليد المعرفة ونشرها

يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
14(أ) إنتاج داخلي للمعلومات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتبادل هذه المعلومات	14(ب-1) يجري توثيق المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ونشرها بشكل منهجي	14(ج-1) يجري توثيق المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ونشرها بشكل منهجي
	و	و
	14(ب-2) تم إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطة النشر كجزء لا يتجزأ من بث المعلومات الداخلية والعامّة	14(ج-2) تم إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطة النشر كجزء لا يتجزأ من بث المعلومات الداخلية والعامّة
		و
		14(ج-3) يشارك الكيان المعني بنشاط في جماعة الممارسين المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

واو- الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات (تابع)

15- مؤشر الأداء: التماسك		
يقارب المتطلبات	يلبي المتطلبات	يتجاوز المتطلبات
15(أ) المشاركة على نحو غير منتظم في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	15(ب) المشاركة على نحو منتظم في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	15(ج-1) المشاركة على نحو منتظم في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
	و	
		15(ج-2) المشاركة في عملية استعراض الأقران لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

سادساً- تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

17- في أواخر عام 2011، أجرت الإسكوا تنفيذاً تجريبياً لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وكانت الإسكوا حينها واحدة من ضمن ثماني هيئات للأمم المتحدة تشارك بهذه التجربة. ونتج عن تحليل عمل الإسكوا في ما يتعلق بتطبيق مؤشرات الأداء الخمسة عشر أن معظم المؤشرات كان إما "غير متوفر" (14 في المائة) أو "يقارب المتطلبات" (65 في المائة)، في حين أن 21 في المائة من المؤشرات فقط كانت في خانة "يلبي المتطلبات". ولم تصل الإسكوا إلى درجة "يتجاوز المتطلبات" في أي من المؤشرات. وأشارت نتائج التحليل إلى فجوات في مأسسة منظور النوع الاجتماعي داخل المنظمة وإلى غياب نظم تحقيق ذلك، وخاصة في ما يتعلق بوضع استراتيجية مفعلة للمساواة بين الجنسين أو شبكة نقاط اتصال فعالة. كما كان ضعف تمثيل المرأة في المناصب العليا وغياب برامج لبناء قدرات العاملين والعاملات على المساواة بين الجنسين من أهم التحديات التي كشفها التحليل.

18- ومنذ ذلك الحين، وضعت الإسكوا خطة علاجية لسد الفجوات بطريقة متدرجة. ففي عام 2012، فُلت الإسكوا شبكة نقاط الاتصال بشأن قضايا الجنسين وحددت دورها ووضعت خطة عمل سنوية تهدف إلى دمج منظور النوع الاجتماعي في عمل الإدارات المختلفة، مما أسفر عن تحسن طفيف في تطبيق بعض مؤشرات الأداء. وفي عام 2013، تحسّن أداء الإسكوا في 5 من أصل 15 مؤشراً. وكان من أهم الإنجازات في ذلك العام تقييم قدرات العاملين والعاملات بالإسكوا في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، للوقوف على الثغرات الواجب معالجتها. كما تضمنت الإنجازات مراجعة سياسة الإسكوا بشأن تقييم المشاريع لتتضمن منظور المساواة ومبادئ حقوق الإنسان.

19- وشهدت الإسكوا في عام 2014 طفرة نوعية في تطبيق خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين على النحو الموضح في الجدول 1، إذ سجلت تحسناً في 9 من أصل 15 مؤشراً مقارنة بعام 2013. وكان من أبرز الإنجازات في ذلك العام وضع خطط وسياسات تضمن مأسسة النوع الاجتماعي في عمل المنظمة، ومراجعة النظم الإجرائية لتحسين بيئة العمل والتجاوب مع القضايا التي ظهرت من خلال تنفيذ الخطة. وقد تضمن ذلك إعداد سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين للفترة 2014-2018، ووضع خطة إدارية لزيادة تمثيل النساء في

المنظمة، وتصميم استراتيجية الإسكوا للاتصال والمعرفة من منظور النوع الاجتماعي، وإعداد أول تدقيق من منظور النوع الاجتماعي على نطاق المنظمة. كما تضمنت الإنجازات تصميم نظام مرن لمواقيت العمل يسمح بزيادة تمثيل النساء في المنظمة. وأطلقت الإسكوا في عام 2014 أيضاً أول جائزة تقديرية لمن يعمل من موظفيها على تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وقد مُنحت لثلاثة من موظفيها تميزوا بجهودهم وإنجازاتهم في هذا المجال.

20- كما صممت الإسكوا عدة برامج تدريبية ذات صلة أهمها دمج منظور النوع الاجتماعي في الأبحاث، وإحصاءات النوع الاجتماعي. ونتج عن هذين البرنامجين التدربيين إدراج منظور النوع الاجتماعي ومفهوم المساواة بين الجنسين في عمل جميع إدارات الإسكوا بشكل علمي. وخصصت الإسكوا الميزانية اللازمة لتغطية تكاليف مشاركة عدد من مسؤولي التنسيق بشأن قضايا الجنسين فيها في البرنامج التدريبي المتخصص الذي تقدمه منظمة العمل الدولية في تورين، إيطاليا.

الجدول 1- تقييم أداء الإسكوا في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للسنوات 2012 و2013 و2014

معدلات الأداء في كل المؤشرات			
2014	2013	2012	
33%	--	--	يتجاوز المتطلبات
40%	40%	13%	يلبي المتطلبات
27%	47%	67%	يقارب المتطلبات
--	13%	13%	غير متوفر
--	--	7%	لا ينطبق

21- وتفوقت الإسكوا في استيفاء متطلبات خطة العمل بالمقارنة مع الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة عامة. فيشير الجدول 2 إلى أن الإسكوا في المرحلة الحالية تفوق المتطلبات في 33 في المائة من المؤشرات، وهي نسبة تفوق النسب التي حققتها كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة وهي 23 في المائة في اللجان الإقليمية و10 في المائة في الأمانة العامة و13 في المائة في منظمات الأمم المتحدة بشكل عام. وجدير بالذكر أن الإسكوا لم تسجل التقييم "غير متوفر" أو "لا ينطبق" في عام 2014 في أي من المؤشرات، علماً بأن 18 في المائة من كافة درجات التقييم التي سجلتها الأمانة العامة ومنظومة الأمم عامة كانت "غير متوفر" أو "لا ينطبق".

الجدول 2- أداء الإسكوا مقارنة مع الكيانات الأخرى في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2014

معدلات الأداء في كل المؤشرات				
منظومة الأمم المتحدة عموماً	الأمانة العامة	اللجان الإقليمية	الإسكوا	
13%	10%	23%	33%	يتجاوز المتطلبات
38%	40%	34%	40%	يلبي المتطلبات
31%	32%	40%	27%	يقارب المتطلبات
10%	8%	3%	--	غير متوفر
8%	10%	--	--	لا ينطبق

سابعاً- نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا

22- أثبتت تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل أهمية إيجاد آليات مؤسسية لدعم جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن الهيئات التنفيذية المعنية بدعم صنع القرار. وتشكل الخبرات الفنية والدروس المستفادة الناتجة عن هذه التجربة فرصة يمكن للدول العربية استثمارها والبناء عليها لدعم جهودها الوطنية المتعلقة بتعزيز الكفاءة الإدارية والاستفادة المثلى من الطاقة البشرية بالتوازي مع دعم العدل والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مختلف المستويات والمجالات ضمن الأجهزة الوطنية. وانطلاقاً من النجاح الذي حققته الإسكوا في تطبيق تلك الخطة وما نتج عنه من تقدم ملحوظ في ما يتعلق بتحسين المعرفة حول القضايا التي تواجه الرجال والنساء ضمن منظماتها الإدارية والفنية في المجالات الستة، وانعكاس ذلك إيجاباً على قدرة الإسكوا في تنفيذ برنامج عملها بفاعلية وكفاءة أكبر وتحسن بيئة العمل الإنتاجية، سعت الإسكوا إلى تعميم الخطة ونقل التجربة إلى الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة في الدول الأعضاء والسعي إلى ملاءمتها مع احتياجات وواقع هذه الدول.

23- وقد أبدى المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين اهتمامه بالتجربة، وبناءً عليه قامت الإسكوا بتصميم مشروع "مأسسة النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة" بالتعاون مع المجلس وبمنحة كريمة منه بهدف تعميم هذه التجربة على الدول العربية.

24- ويهدف المشروع إلى تصميم أول إطار عربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة. كما أنه سيمكّن الآليات الوطنية من العمل مع المؤسسات الحكومية والقطاع الأهلي لدمج منظور النوع الاجتماعي في عملهم، وذلك من خلال تطويع ومواءمة الأداة مع السياق الوطني واستخدامها بما يتناسب مع القوانين الوطنية لكل دولة.

25- ويتبع مشروع "مأسسة النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة" نهجاً تشاركياً، حيث بادرت الإسكوا إلى ترجمة الدليل التقني لخطة العمل إلى اللغة العربية، كمسودة أولى سيتم مراجعتها بناءً على ملاحظات الدول العربية. وسيتم عرض المسودة الأولى على الدول الأعضاء لمناقشتها وعلى حشد من الخبراء المتخصصين في اجتماع خبراء بهدف التوافق على مؤشرات الأداء التي يمكن تطبيقها في الدول العربية.

26- ويتضمن المشروع الخطوات التالية:

(أ) ترجمة الدليل التقني لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إلى اللغة العربية؛

(ب) مراجعة الدليل التقني وخاصة عناصر الخطة والمؤشرات الخمسة عشر لملاءمتها مع احتياجات الدول العربية، وذلك في اجتماع خبراء يشارك فيه ممثلون عن الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة وخبراء من المنطقة العربية؛

(ج) تعديل الدليل التقني بناءً على ملاحظات الدول الأعضاء للخروج بأول إطار عربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة؛

-14-

(د) تجربة المشروع على مستوى الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة، وذلك بناء على رغبة الدول الأعضاء؛

(هـ) تعميم المشروع على مستوى المؤسسات الحكومية في الدول الأعضاء وتقديم الدعم الفني لها في هذا المجال.

27- والدول الأعضاء مدعوة إلى النظر في إمكانية تطبيق هذا المشروع الطموح على المستوى الوطني وفقاً لإحتياجاتها وظروفها.
