

## البيانات الوصفية لمؤشر أهداف التنمية المستدامة (Harmonized metadata template - format version 1.0)

### 0. معلومات المؤشر

#### a.0 الهدف

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

#### b.0 الغاية

الغاية ٧-١٦: كفاءة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات

#### c.0 المؤشر

المؤشر ٧-١٦: 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)، ألا وهو الخدمة العامة.

#### d.0 السلسلة

نسب الوظائف في الخدمة العامة مقارنة بالتوزيعات الوطنية

#### e.0 تحديث البيانات الوصفية

31 آذار/مارس 2022

#### f.0 المؤشرات ذات الصلة

يمكن استخدام هذا المؤشر لرصد التقدم المحرز في تحقيق الغاية ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن " كفاءة 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 يركز تحديداً على عملية صنع القرار في مجال الخدمة العامة. كما يُفيد هذا المؤشر في قياس الغاية ١٠-٢ 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. <sup>21</sup>

#### g.0 المنظمات الدولية المسؤولة عن الرصد العالمي

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

## 1. الإبلاغ عن البيانات

### A.1 المنظمة

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

<sup>1</sup> المؤشر ٥-٥-١: نسبة المقاعد التي يشغلها النساء في البرلمانات الوطنية والحكومات المحلية؛ المؤشر ٥-٥-٢: نسبة النساء في المناصب الإدارية

<sup>2</sup> المؤشر ١٠-٢-١: نسبة السكان الذين يعيشون دون 50 في المائة من متوسط الدخل، حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة

## 2. التعريف والمفاهيم والتصنيفات

### A.2. التعريف والمفاهيم

#### التعريف:

تركز هذه البيانات الوصفية فقط على المكوّن الفرعي (ب) من المؤشر ١٦-٧-١. ويُقصد بهذا المكوّن الفرعي قياس التمثيل النسبي لمجموعات سكانية محدّدة في قطاع الخدمة العامة حسب 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.

يُقاس هذا المكوّن 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.

#### المفاهيم:

- 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"،<sup>3</sup> الوارد في نظام الحسابات القومية لعام 2008 لكن مع بعض التعديلات الطفيفة؛ 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 أو وحكومات الولايات. ولكن في البلدان الكبرى، وخصوصاً تلك التي لها دستور اتحادي، فإنه يتم تحويل بعض السلطات والمسؤوليات إلى حكومات الولايات".

#### 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 بشكلٍ منفصل عن مختلف مستويات صنع القرار التي يشملها المؤشر ١٦-٧ (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 المبلغ 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 يؤديها، أو يُفترض أن يؤديها شخص واحد، سواء لحساب صاحب عمل أو لحسابه الخاص". ويُشير مصطلح *المهنة* إلى نوع العمل الذي يؤديه الشخص في إطار العمل. وبشكل

<sup>3</sup> 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)

<sup>4</sup> 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 تمّ استبعاد هذه الوظائف لأغراض هذا المؤشر

- 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 (ب) 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"لعملي 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 والعموميين والمواطنين وفي إطار كل فئة من هذه الفئات الأربع من "عاملي الخط الأمامي"، ينبغي تفصيل الوظائف البيروقراطية حسب المستويات الأربعة نفسها المحدّدة لوظائف الحكومة المركزية ودون المركزية (أيّ المديرين والاختصاصيين، والفنيون ومساعدو الاختصاصيين، والموظفون المكتبيون المساندون).
- ويحظى التمثيل المتنوّع 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 واسع<sup>5</sup>.
- وتردّ أناه قائمة بمعايير محدّدة لتوجيه الانتقال من التصنيفات الوطنية إلى الفئات المهنية القائمة المحدّدة 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 متّسقة. وللحدّ 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.

- **حالة الإعاقة:** تُشجّع البلدان على إنتاج بيانات عن الإعاقة تقوم على الإبلاغ الذاتي، وذلك باستخدام [المجموعة القصيرة لفر يق](#) [واشنطن حول أداء الوظائف](#)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> – OECD (2009), *Fostering diversity in the Public Service, Public Governance and Territorial Directorate* Network on Public Employment and Management

<sup>6</sup> [UNDP's Disability Based Inclusion Report](#) details a pilot study in partnership with the South African statistical office on an approach for using the Washington Group Short Set on Functioning to maintain data on the disability status of personnel within the public service.

## B.2. وحدة القياس

نسبة

### C.2. التصنيفات

التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO) - يوصي المؤشر باستخدام التصنيف لتحديد الفئات المهنية الأربع المطلوبة في الخدمات العامة. نظام الحسابات القومية - (SNA) 2008 - يوصي المؤشر باستخدام تعاريف القطاع المؤسسي للاقتصاد لتحديد وجمع المعلومات عن الوحدات المؤسسية التي يشملها المؤشر.

## 3. نوع مصدر البيانات وطريقة جمع البيانات

### A.3. مصادر البيانات

لا توجد مجموعات بيانات دولية عن قطاع الخدمة العامة مصنفة وفقاً للتفصيل المطلوب في هذا المؤشر، أي أولاً حسب المستوى الإداري - الوطني مقابل المستوى دون الوطني، ثانياً حسب الفئة المهنية، وثالثاً حسب الخصائص الاجتماعية - الديمغرافية. ويتعين بالتالي جمع البيانات المتعلقة بهذا المؤشر على الصعيد الوطني.

- 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 التفصيل، ولكنها لا تُنفذ إلا كل عشر سنوات. وبالنظر إلى مستوى التفصيل المطلوب لهذا المؤشر، فمن غير المرجح أن تكون بيانات المسوح المتوفرة حالياً كافية للإبلاغ عن هذا المؤشر.
- السجلات الإدارية: عادةً ما تكون السجلات المركزية للموظفين العموميين أكثر دقة، وأكثر تحديثاً وقابلية للتفصيل من إحصاءات التوظيف في الخدمة العامة المستمدة من المسوح.
- وفي معظم البلدان، تُصدر مؤسسات وطنية عدة 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) أجهزة إحصائي وطني ينتج إحصاءات عامة عن الوظائف الحكومية من بيانات مسوح القوى العاملة، أو من البيانات الإدارية المقّمة 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 تبين أن هذه النظم تنتج بيانات أثر دقة، وتنطوي على إمكانية أكبر لتغطية مختلف أبعاد التفصيل.

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 والأجهزة الوطنية للخدمات الإدارية، وذلك بهدف ضمان توفير الجودة اللازمة للبيانات التي تنتجها هيئة الخدمة العامة.

## B.3. طريقة جمع البيانات

يتعين على للأجهزة 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 للأجهزة 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 للأجهزة الإحصائية الوطنية.
- وتتولى للأجهزة 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.

## 3.C. الجدول الزمني لجمع البيانات

يجب الإبلاغ عن البيانات إلى الوكالة الراعية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي) مرة واحدة على الأقل كل عامين، وسنوياً إن أمكن. سيضمن ذلك تسجيل التغييرات في تكوين الخدمة العامة في الوقت المناسب.

سيرسل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي طلب تقديم البيانات إلى الأجهزة الإحصائية الوطنية في كانون الثاني/يناير من كل عام، ويطلب بيانات تقدم لمحة عن الوضع اعتباراً من 31 كانون أول/ديسمبر من العام السابق.

## 3.D. الجدول الزمني لنشر البيانات

يتم الإبلاغ عن البيانات من قبل UNDP على الصعيد الدولي في نيسان/أبريل من كل عام، وتُقدّم لمحة عن الحالة في 31 كانون أول/ديسمبر من العام نفسه.

يجري أول إصدار كامل للبيانات المتعلقة بالموثّر في نيسان/أبريل 2020، على أساس البيانات المجمعة في 31 كانون أول/ديسمبر 2019.

## 3.E. الجهات المزودة للبيانات

الأجهزة الإحصائية الوطنية والكيانات الرئيسية المعنية بإنتاج البيانات على الصعيدين الوطني ودون الوطني.

## 3.F. الجهات المجمعّة للبيانات

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

## 3.G. التفويض المؤسسي

يدعم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إصلاحات الخدمة العامة لتعزيز الحوكمة الشاملة والمستجيبة، ويقود بشكل خاص المبادرات لدعم إصلاح الخدمة العامة في المراحل الانتقالية، وتعزيز عقود اجتماعية جديدة وأكثر شمولاً. وتشمل مشاركة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أيضاً دعم النهوض بمشاركة المرأة على قدم المساواة واتخاذ القرار في العمليات والمؤسسات السياسية، وتعزيز التنمية التي تركز على الشباب والتي يقودها الشباب، والنهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والحد من أوجه عدم المساواة واستبعاد الشعوب الأصلية. تم تفويض مركز الحوكمة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في أوسلو لدعم البلدان لرصد التقدم المحرز في الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة وإنتاج إحصاءات الحوكمة التي تشمل التمثيل والمشاركة في الخدمة العامة.

## 4. اعتبارات منهجية أخرى

### 4.A. الأساس المنطقي

يُمثّل قطاع الخدمة العامة الأساس الوظيفي 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 للعمال. ويشجّع الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة البلدان، في إطار الغاية ١٦-٧، 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 ١٦-٧-١ على التمثيل النسبي في قطاع الخدمة العامة، ويقاس حجم تمثيل الفئات والمجموعات السكانية المختلفة في الوظائف العامة لبلد ما. ويعني 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 تبيّن 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 القرار.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> OECD (2017), Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust

## B.4. التعليقات والقيود

### قياس حجم التمثيل

- واجه مفهوم التمثيل "الوصفي" أو "النسبي" اعتراضات شتى. أولاً، غالباً ما تُطرح إشكالية تركيز الاهتمام على فئات محدّدة، 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 يتعدّى 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 الآخرين، في التأثير على صياغة السياسات وتنفيذها. في المقابل، إن غياب أو نقص تمثيل المرأة أو الشباب أو الأقليات في قطاع الخدمة العامة، مؤشّر مقلق على أن احتياجات هذه الفئات تحديداً لا تجد آذاناً صاغية.
- 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 معيّنة، فهذا لا يعني أنه/أنها سيسعى حكماً إلى تسليط الضوء على القضايا التي تهّم المجموعة الاجتماعية أو السكانية التي يمثّلها/يُمثّلها.
- ينتج تتبّع أعمار الموظفين العموميين قرأً 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 تقدّم الفئات العمرية الأصغر سناً لهذه الوظائف القيادية. وعليه، ينبغي تقديم رؤى أكثر ملائمة لتفصيل الوظائف التي تندرج في فئة "المديرين" حسب 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 المؤشر 16-7-1. (ب) التركيبة 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 مباشرة 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 المؤشر لا يشمل الخدمات العامة المقّمة عبر المصادر الخارجية التي تستعين بها الحكومة، قد 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 المقّمة لهذا المؤشر 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 المؤشر.

### 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 المؤشر، 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 المقّمة بشأن الرموز المحدّدة، مع الإشارة إلى أيّ اختلاف عند الإبلاغ.
- وعلى وجه الخصوص، يلزم تمييز الفئة المهنية الأولى - "المديرون" بوضوح لضمان تقديم تقارير متسقة. وللحدّ 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.
- تنتظر 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 تتغيّر من خلال الانتخابات يختلف اختلافاً جوهرياً عن ترقية النساء (أو فئة سكانية محرومة) عبر المراتب وصولاً إلى المناصب الإدارية العليا.
- وبالتالي، ما لم يتمّ 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 المفصّلة 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 =  $38/20 = 1.6$ ). لكن في البلد باء حيث تبلغ نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقل، فأكثرسن 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 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 تشكل 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 التصوّرات التمييزية والتحيز الضمني ضد الإعاقة من شأنهم إضفاء القدر نفسه من الحساسية على عملية جمع البيانات عن هذه الخاصة 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 الهوية<sup>8</sup>.
- مع ذلك، تُشجّع البلدان على إنتاج بيانات عن الإعاقة تقوم على الإبلاغ الذاتي، وذلك باستخدام المجموعة الصغيرة لفريق واشنطن حول أداء الوظائف. 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 المؤشر ١٦-٧-١ (ب) إلى تفصيل الوظائف حسب العمر، والجنس، والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني، والحالة من حيث الإعاقة. وتتضمن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التالية أحكاماً بشأن تعزيز فرص المشاركة الأفراد 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 والتدابير الخاصة المؤقتة (المادة 4). كما يدعو إعلان ومنهاج 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

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

<sup>8</sup> 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.

## الحالة من حيث المجموعة السكانية

وينص 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 والعامّة 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"> <li>• They are career public servants who have gradually moved up the ranks to top positions. <b>They are NOT appointed</b> by the government or head of government.</li> <li>• 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</li> <li>• 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.</li> </ul>
Professionals	Mainly 242, possibly 21, 25, 26	<ul style="list-style-type: none"> <li>• At the central/national level, professionals in the public service perform analytical, conceptual and practical tasks to support government policymaking and service delivery operations</li> <li>• They typically have some level of leadership responsibilities over a field of work or various projects.</li> <li>• 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.</li> </ul>
Technicians and Associate Professionals	Mainly 33, possibly 31, 34, 35	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technicians and associate professionals in the public service perform technical and related tasks connected with government regulations and operations.</li> <li>• Among other tasks, they perform mostly technical tasks connected with enforcing or applying government rules, financial accounting, human resource development, specialized secretarial tasks, etc.</li> </ul>
Clerical Support Workers	41	<ul style="list-style-type: none"> <li>• They are sometimes referred to as general office clerks.</li> <li>• They are generally not required to have a university degree, although they may.</li> <li>• 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.</li> <li>• Some assist in the preparation of budgets, monitoring of expenditures, drafting of contracts and purchasing or acquisition orders.</li> </ul>



## 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
<b>Police Personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managers: 1112, 121, 134</li> <li>Professionals: 241-242, 25</li> <li>Technicians and Associate Professionals: 3355, 5412, 5413, 334</li> <li>Clerical Support Workers: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Managers (i.e. career public servants - NOT appointed):</b> 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)</li> <li><b>Professionals:</b> e.g. Finance professionals, administration professionals, information and communications technology professionals (in a police facility)</li> <li><b>Technicians and Associate Professionals:</b> e.g. Constable, police officer, police patrol officer, police inspector and detective, prison guard</li> <li><b>Clerical Support Workers:</b> e.g. General office clerks (in a police facility)</li> </ul>
<b>Education Personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managers: 121, 1345</li> <li>Professionals: 231-235, 241-242</li> <li>Technicians and Associate Professionals: 531, 334</li> <li>Clerical Support Workers: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Managers (i.e. career public servants - NOT appointed):</b> e.g. University dean, college director, school principal, childcare centre manager, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in an education facility)</li> <li><b>Professionals:</b> e.g. University and higher education teachers, vocational education teachers, primary/secondary school teacher, primary school and early childhood teachers</li> <li><b>Technicians and Associate Professionals:</b> e.g. Child care workers and teachers' aides</li> <li><b>Clerical Support Workers:</b> e.g. General office clerks (in an education facility)</li> </ul>
<b>Health Personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managers: 121, 1342, 1343</li> <li>Professionals: 22, 241-242</li> <li>Technicians and Associate Professionals: 32; 532, 3344</li> <li>Clerical Support Workers: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Managers (i.e. career public servants - NOT appointed):</b> 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)</li> <li><b>Professionals:</b> e.g. Medical doctors, nursing and midwifery professionals, veterinarians, dentists, pharmacists</li> <li><b>Technicians and Associate Professionals:</b> e.g. Health associate professionals, ambulance workers, personal care workers in health services, medical secretaries</li> <li><b>Clerical Support Workers:</b> e.g. General office clerks (in a health facility)</li> </ul>
<b>Front-Desk Administrative Personnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Managers: 112, 121</li> <li>Professionals: 241-242, 25</li> <li>Technicians and Associate Professionals: 334, 335</li> <li>Clerical Support Workers: 41</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Managers (i.e. career public servants - NOT appointed):</b> 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)</li> <li><b>Professionals:</b> e.g. Finance professionals, administration professionals, information and communications technology professionals (in a government office)</li> <li><b>Technicians and Associate Professionals:</b> e.g. Customs and border inspectors, government tax and excise officials, government social benefits officials, government licensing officials</li> <li><b>Clerical Support Workers:</b> e.g. General office clerks (in a government office)</li> </ul>

### 4.c. طريقة الاحتماب

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.

- أعدت استمارة مفصلة لكيفية الإبلاغ عن البيانات، مرفقة بالإرشادات والتعاريف 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.



													اختصاصيون		
													قيّون ومساعدو الاختصاصي ين	أفراد الطاقم الطبي	
													موظفون مكتبيون مساندون		
													المديرون		
													اختصاصيون	الموظف ون	
													قيّون ومساعدو الاختصاصي ين	الإداريو ن في مكتب الاستقبال	
													موظفون مكتبيون مساندون		
													المديرون		
													اختصاصيون		
													قيّون ومساعدو الاختصاصي ين	كافة الوظائف الحكومة العامة الأخرى	
													موظفون مكتبيون مساندون		
													المديرون		
													اختصاصيون		
													قيّون ومساعدو الاختصاصي ين	أفراد الشرطة	على المستوى دون الوطني
													موظفون مكتبيون مساندون		
													المديرون		
													اختصاصيون		

													فنيون ومساعدو الاختصاصي ين	أفراد الطاقم التعليمي
													موظفون مكتبيون مساندون	
													المديرون	
													اختصاصيون	
													فنيون ومساعدو الاختصاصي ين	أفراد الطاقم الطبي
													موظفون مكتبيون مساندون	
													المديرون	
													اختصاصيون	
													فنيون ومساعدو الاختصاصي ين	الموظف ون الإداريو ن في مكتب الاستقبال
													موظفون مكتبيون مساندون	
													المديرون	
													اختصاصيون	
													فنيون ومساعدو الاختصاصي ين	كافة الوظائف الحكومة العامة الأخرى
													موظفون مكتبيون مساندون	

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 ومساعدين الاختصاصيين
...	...	...	...	الموظفون المكتبيون المساندون
عاملو خدمة الخط الأمامي				
...	...	...	...	أفراد الشرطة • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدين الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	...	...	...	أفراد الهيئة التعليمية • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدين الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	...	...	...	العاملون في القطاع الصحي • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدين الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	...	...	...	الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدين الاختصاصيين • موظفون مكتبيون 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 أقل	نسبة موظفي الخدمة العامة من الإناث	الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008
...	...	...	...	...

الدولي الموحد للمهن لعام 2008				وجيم ودال، وما إلى ذلك
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	...	...	...	...
• فنيون ومساعدو الاختصاصيين	...	...	...	...
• موظفون مكتبيون مساندون	...	...	...	...
الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال	...	...	...	...
• 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)

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	نسب تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة: نسبة الموظفين الحكوميين من ذوي الإعاقة في [الفئة المهنية x] / نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل	نسب تمثيل الشباب: نسبة الموظفين العموميين "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل في [الفئة المهنية x] / نسبة السكان الوطنيين البالغين من العمر 34 سنة وما دونها (وما فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة)	نسب تمثيل الإناث: نسبة الموظفات العموميات في [الفئة المهنية x] / نسبة النساء في سن العمل	الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008
<b>الوظائف البيروقراطية</b>				
...	...	...	على سبيل المثال 10 في المائة من المديرين / 50 في المائة من النساء في سن العمل = 0.2 = <b>نقص في التمثيل (أقل من 1) المعدل (1) للنساء - 'المديرات'</b>	مديرون
...	على سبيل المثال، 3 في المائة من الاختصاصيين من ذوي الإعاقة/ 9 في المائة من ذوي الإعاقة في سن العمل = 0.33 = <b>نقص في التمثيل (أقل من 1)</b>	...	...	اختصاصيون
...	...	على سبيل المثال، 20 في المائة من الفنيين ومساعدي الاختصاصيين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة وأقل (وما فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة، مثلاً 18) = 0.625 = <b>نقص في التمثيل (أقل من 1)</b>	...	فنيون ومساعدي الاختصاصيين
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)	...	...	...	الموظفون المكتبيون المساندون
<b>عاملو خدمة الخط الأمامي</b>				
...	...	...	...	أفراد الشرطة • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدي الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	...	...	...	أفراد الهيئة التعليمية • مديرون

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

يُتوقع من البلدان ملء الجدول المذكور أعلاه على أفضل وجه ممكن، وأن تبلغ 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 16.7.1 (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 منهاج 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.<sup>9</sup>
- **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، حث 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 المصنفة 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،

<sup>9</sup> See Earnst and Young, Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders (2014)

- [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY)

Worldwide\_Index\_of\_Women\_as\_Public\_Sector\_Leaders/\$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf



يضيء 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.

## 4.D. التحقق

يطلب من البلدان إدخال المؤشر في منصة إعداد التقارير التي توفر مجالات منفصلة للبيانات الوصفية والإحصاءات. من خلال توفير البيانات الوصفية والإحصاءات، يمكن للمنظمة الراعية تحديد التناقضات المحتملة وإجراء مزيد من المشاورات مع الشريك الوطني للتحقق من صحة الإحصاءات المقدمة. المجالات المستخدمة لفهم والتحقق من صحة تشير إلى: المصدر الأساسي للمعلومات؛ الوحدات المستبعدة<sup>10</sup> ولموظفي الحكومة<sup>11</sup>؛ الدرجات والمستويات المقابلة في حالات البلدان التي لم تطبق ISCO-08؛ إدراج/استبعاد موظفي الخدمة المدنية المعيّنين في الإحصاءات المبلغ عنها؛ معلومات ومصادر تفصيل حسب الجنس والعمر والإعاقة. بالإضافة إلى ذلك، تطالب منصة الإبلاغ أي انحراف منهجي إضافي قد يكون موجوداً بين الإحصاءات المجمعة والتوصيات الواردة في البيانات الوصفية. بالإضافة إلى البيانات الوصفية، يُطلب من البلدان إدخال المُرشِّح والمقام بشكل منفصل، بالإضافة إلى الإحصاءات المفصلة، مما يسمح بجمع المعلومات على مستوى متكرر.

## 4.E. التعديلات

غير متوفر

## 4.F. معالجة القيم الناقصة (1) على مستوى البلد و (2) على المستوى الإقليمي

- على مستوى البلد  
لا تُعالج مسألة القيم الناقصة.
- على المستويين الإقليمي والعالمي  
لا تُحتسب القيم الناقصة.

## 4.G. المجاميع الإقليمية

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

## 4.H. المناهج والتوجيهات المتاحة للبلدان بشأن تجميع البيانات على الصعيد الوطني

المناهج والتوجيهات المتاحة للبلدان بشأن تجميع البيانات على الصعيد الوطني:

لتفصيل نتائج المسح حسب حالة الإعاقة، يوصى بأن تستخدم البلدان [المجموعة القصيرة لفریق واشنطن حول أداء الوظائف](#).

يمكن العثور على مزيد من الإرشادات في منصة التقارير التي توفر معلومات إضافية في المجالات المطلوبة.

## 4.I. إدارة الجودة

يتم إدخال إحصاءات هذا المؤشر في منصة التقارير (<https://sdg16reporting.undp.org/login>). كرس برنامج الأمم المتحدة الإنمائي موظفين للتحقق من البيانات التي تم جمعها والتواصل بمسؤولي البيانات في الوكالة في البلدان.

<sup>10</sup> يوصى باستبعاد وحدات الحكم المحلي، والمؤسسات العسكرية والعامة وشبه الشركات التي تملكها وتسيطر عليها الوحدات الحكومية.  
<sup>11</sup> يوصى باستبعاد كبار المديرين المعيّنين وغيرهم من المديرين.

## 4. ضمان الجودة

يوصى باعتماد الاجهزة 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 تبيّن أن البيانات الرسمية المستمدة من الاجهزة 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 الاجهزة الإحصائية الوطنية<sup>12</sup>!

## 4.k. تقييم الجودة

يتم إجراء تقييم الجودة بناءً على المعلومات المقدمة في منصة التقارير في تقييم البيانات الوصفية والإحصاءات المقدمة. عند الضرورة وبناءً على طلب الدولة، يمكن للوكالة أن تدعم في تصميم بروتوكول لتقييم مواءمة البيانات المنتجة مع احتياجات المستخدمين، والالتزام بالمبادئ التوجيهية من حيث الحسابات، والتوقيت المناسب لإنتاج البيانات، وإمكانية الوصول إلى الإحصاءات المنتجة، والاستخدام المتسق المنهجية من حيث التمثيل الجغرافي وعبر الوقت، والتناسق من حيث إنتاج البيانات، وهيكلية إنتاج البيانات.

## 5. توافر البيانات والتفصيل

توافر البيانات:

- يتوافر 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.
- التسلسل الزمني:

التفصيل:

كما هو مذكور في المناقشات أعلاه، يوصى بتفصيل البيانات بثلاثة طرق، على طول المستويات التراكمية التالية:

1. المستوى الإداري (المستوى المركزي؛ مستوى "الولاية" أو ما يعادله)
2. الفئات المهنية (أربع فئات قائمة على التصنيف الدولي الموحد، واختيار فئات "خدمة الخط الأمامي")
3. الخصائص الديمغرافية المختلفة:
  - الجنس (ذكر، أنثى)
  - الفئة العمرية (أقل من 35 سنة؛ 35-44؛ 44-54؛ 54-64؛ 65 فأكثر)
  - حالة الإعاقة (مع إعاقة، بلا إعاقة)
  - المجموعة الفرعية للسكان (خاصة بالبلد)<sup>13</sup>

## 6. المقارنة/الانحراف عن المعايير الدولية

مصادر التباين:

لا بيانات مقننة دولياً لهذا المؤشر

## 7. المراجع والوثائق

<sup>12</sup> الشعبة الإحصائية للأمم المتحدة (2017): المبادئ التوجيهية للإبلاغ عن البيانات وتبادلها من أجل الرصد العالمي لخطة التنمية المستدامة لعام 2030

<sup>13</sup> 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 فسيفساء 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 يقلّ عددها عن عدد باقي سكان الدولة، وذات وضع غير مهيمن، وينصّف 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 لغتهم<sup>13</sup>. 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)<sup>13</sup>. ينبغي أن تخضع عملية جمع بيانات المسوح المفصلة حسب المجموعات السكانية لمشروعية تجميع هذه البيانات في سياق وطني معين، وتقييم دقيق للمخاطر المحتملة لجمع هذه البيانات على سلامة المجيبين.

- 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).
- EIGE Gender Statistics Database: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>
- Ernst & Young, Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders developed: <https://mb.cision.com/Public/1179/9413414/af807359d5bcb53.pdf>
- Hague, Harrop, McCormick, "Comparative Government and Politics: An Introduction", 10<sup>th</sup> Edition, Palgrave, London (2016).
- Heywood, "Politics", 4<sup>th</sup> 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](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](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](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>.
- System of National Accounts: <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](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability%20Inclusive%20Development_accessible.pdf)
- UNDP Gender Equality in Public Administration (GEPA): [http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/public\\_administration/gepa.html](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://pdf.sciencedirectassets.com/282136/1-s2.0-S2212567116X00068/1-s2.0-S221256711630243X/main.pdf>