



دليل إرشادي
حول إعداد وتبني السياسات الوطنية
لتحقيق مبادئ المساواة بين الجنسين
الإسكوا 2024



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعِزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلِّ إنسان.

دليل إرشادي حول إعداد وتبني السياسات الوطنية لتحقيق مبادئ المساواة بين الجنسين



الأمم المتحدة
بيروت

© 2025 الأمم المتحدة
جميع الحقوق محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجّه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذن إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

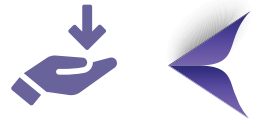
مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

2400283A

الرسائل الرئيسية

دورة الحياة لتطوير السياسات تقوم على تحديد الحاجة للتغيير والإصلاح يليه التحرك نحو التغيير وتصميم نموذج التغيير وتنفيذه ثم تقييمه.



لا بد من التخطيط للمراحل التمهيدية للعمل من أجل إيجاد بيئة ممكنة ومستجيبة للتغيير عن طريق عقد التحالفات وإطلاق حملات المناصرة والتوعية. والتخطيط الصحيح المبني على النموذج التشاركي والأدلة والبراهين والمدعوم بالإرادة السياسية، هو اللبنة الأساسية لنجاح عملية الإصلاح.



مشاركة المرأة في المراحل الأولى من الإقرار بالحاجة للتغيير أساسية، فهي تمثل صوت واحتياجات النساء بكافة أطيافهن وهي القادرة على تقييم التغيير وتأثيره عليهن.



تضطلع الآليات الوطنية للمرأة بدور محوري في تحديد الاحتياجات الوطنية ومواطن القوة والتحديات التي تواجه عملية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق عكس الواقع الوطني كونها بحكم مهامها ودورها الأكثر دراية. وثقّق ذلك عن طريق دراسات ميدانية وشراكات مع منظمات المجتمع المدني ومراكز الأبحاث. وبناءً على المخرجات، تقترح على الحكومات التعديلات والتدخلات التي ستدعم مسيرة المساواة بين الجنسين.



يشمل الإصلاح على المستوى السياساتي الإصلاحات التشريعية التي تتضمن إصلاحات وتعديلات في الدستور والقانون بما ينظّم العلاقات ويحفظ الحقوق بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات الوطنية التي تتضمن مجموعة من الأنشطة والتدخلات تتكامل لتحقيق مخرجات ونتائج على الأجل القصير والمتوسط والطويل خدمة لهدف/أهداف سياسة وطنية.



يجب على أجهزة الدولة المعنية بالبيانات والدراسات التخطيط الدوري والمسبق، والعمل على تجميع البيانات المصنّفة حسب الجنس في جميع مجالات الحياة وبشكل ممنهج. ولضمان إعداد التقارير الدورية وتصميمها بفعالية، يجب اتباع آلية حوكمة تحدّد الأدوار في اللجان المعنية وتوزّعها بشكل واضح على الجهات المسؤولة عن تجميع البيانات والمسؤولة عن إعداد التقارير ورفعها إلى الجهات المعنية.



عملية الرصد والتقييم جوهرية خلال مراحل التغيير والإصلاح السياساتي حيث أنها توفر البراهين والأدلة التي تخدم صنع القرار في تحديد التوجهات بناءً على معلومات تعكس الاحتياجات.



يقدم هذا الدليل الإرشادي خطوات عملية لتطوير وتبني السياسات الرامية لتحقيق المساواة بين الجنسين، حيث يسعى في وحداته المتعاقبة إلى تعريف الإصلاح على المستوى السياساتي وتعريف المراحل المتتالية لعملية تطوير السياسات ومشاركة تجارب من الدول العربية.



المحتويات

3	الرسائل الرئيسية
4	المحتويات
6	مدخل إلى الدليل الإرشادي
6	الغاية
6	الفئات المستهدفة
6	الهيكليّة
8	السياسات الوطنية للمساواة بين الجنسين
10	1. تحديد الحاجة للإصلاح
10	ألف. محفزات التغيير
11	باء. البيئة المؤثرة في عملية الإصلاح
15	2. التحرك نحو الإصلاح
15	ألف. طبيعة التدخل المنشود
15	باء. آلية حوكمة جهاز الإصلاح
17	جيم. إنشاء قاعدة بيانات وجمع الأدلة
20	دال. المناصرة والتوعية
22	هاء. مستويات المشاركة
27	3. تصميم نموذج الإصلاح المنشود
27	ألف. تحديد طبيعة ومستوى التدخل المطلوب للإصلاح على المستوى السياسي
28	باء. تصميم القوانين والتشريعات
30	جيم. تصميم الاستراتيجيات الوطنية
41	4. تنفيذ نموذج الإصلاح المنشود
14	مجالات تنفيذ الإصلاح
43	5. تقييم نتائج الإصلاح على المستوى السياسي
43	ألف. متطلبات الرصد والتقييم
44	باء. خطة الرصد والتقييم
46	جيم. إعداد التقارير الدورية
48	المراجع
51	قائمة المصطلحات والتعريفات
57	الحواشي

قائمة الجداول

8	الجدول 1. أمثلة توضيحية للاختلاف بين السياسات والأنشطة الداعمة لها
18	الجدول 2. تصنيف البيانات والأدلة
23	الجدول 3. أشكال العمل مع أصحاب المصلحة
24	الجدول 4. تمثيل أصحاب المصلحة حسب المجالات الخمسة التي يركز عليها هذا الدليل
29	الجدول 5. تقييم القوانين ذات الصلة وفق المجالات المعيّنة
32	الجدول 6. الهيكل الأساسي لأي استراتيجية وطنية
33	الجدول 7. أمثلة على مكونات الاستراتيجيات الوطنية
41	الجدول 8. المكونات الأساسية لمرحلة التنفيذ
44	الجدول 9. مكونات خطة الرصد والتقييم
45	الجدول 10. مراحل الرصد والتقييم حسب مكانها في دورة حياة التغيير ونوعها وتعريفها وهدفها

قائمة الأشكال

7	الشكل 1. مراحل دورة الحياة لتطوير السياسات
9	الشكل 2. عوامل نجاح عملية الإصلاح
16	الشكل 3. الهيكل التنظيمي لآلية حوكمة جهاز الإصلاح

قائمة الأطر

7	الإطار 1. معلومات إرشادية: الإصلاح السياسي في الدولة
10	الإطار 2. معلومات إرشادية: أمثلة على محفزات التغيير
12	الإطار 3. تجربة الجمهورية التونسية - تبني القانون الأساسي المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة
12	الإطار 4. قائمة التحقق: مقومات النجاح في تحقيق أهداف هذه المرحلة
13	الإطار 5. تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة - إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين
20	الإطار 6. قائمة التحقق: الممارسات الجيدة لضمان شمولية البيانات وتكاملها
21	الإطار 7. تجربة المملكة الأردنية الهاشمية - تحالف حق
26	الإطار 8. تجربة جمهورية مصر العربية - سن قوانين لتقليص عقوبة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث
28	الإطار 9. تساؤلات حول الإصلاحات التشريعية
30	الإطار 10. تجربة دولة فلسطين - تشريع قانون الملكية المشتركة
32	الإطار 11. قائمة التحقق: اختيار التدخلات والأنشطة
39	الإطار 12. تجربة جمهورية العراق - إصدار استراتيجية المرأة العراقية
42	الإطار 13. تجربة مملكة البحرين - تنفيذ الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية
45	الإطار 14. تجربة جمهورية جيبوتي - السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي 2023-2030

مدخل إلى الدليل الإرشادي

بحوالي 142 عاماً على صعيد العالم². وبالرغم من التزام الدول العربية بتنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين، وبالرغم من الجهود المبذولة والإنجازات التي تحققت في الأعوام الماضية، خاصة في مجالات التشريعات، والتعليم والصحة، إلا أن التفاوت واضح في واقع المرأة في المنطقة العربية، وذلك بسبب اختلاف السياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة لأثر النزاعات والحروب والاحتلال، والكوارث الطبيعية التي عصفت ببعض الدول. فمن بين ثلاث عشرة دولة عربية مصنفة ضمن تقرير الفجوة بين الجنسين لسنة 2023³، تقع عشر دول ضمن الخمس وعشرين دولة الأدنى تصنيفاً في العالم. وهذا يؤكد أهمية الاستمرار في تبني سياسات كفؤة وفاعلة وقابلة للتنفيذ للاستمرار في تحقيق التقدم الذي تسعى إليه دول المنطقة العربية.

لم تتوان دول المنطقة العربية عن تقييم الواقع الوطني والتفكير في الإصلاح والتغيير وتبني نهج تصميم أدوات سياسية بهدف دفع عجلة التقدم في ملف إدماج المساواة بين الجنسين. وقد دأبت العديد من الدول على تعديل خططها وتطوير استراتيجياتها الوطنية خلال جائحة كوفيد-19 لتتمكن من دعم الفئة الأكثر تضرراً متمثلة بالنساء¹ في محاولة لتخفيف الآثار السلبية عليهن اقتصادياً وحمايتهن من العنف.

ومع اقتراب الذكرى الثلاثين لتبني إعلان ومنهاج عمل بيجين، لا زالت الفجوة بين الجنسين في المنطقة العربية الأعلى في العالم، حيث سجلت، وباستمرار، مستويات أعلى من المتوسط العالمي، إذ تشير التقديرات إلى أن سد الفجوة بين الجنسين في المنطقة العربية يتطلب 179 عاماً، مقارنة

الغاية

- تعريف المراحل المتتالية لعملية تطوير السياسات وتعريف خطواتها ومكوناتها وأصحاب المصلحة
- مشاركة تجارب من الدول العربية كأثلة على الإصلاح عن طريق تبني سياسات في مجالات مختلفة

يقدم هذا الدليل الإرشادي خطوات عملية لتطوير وتبني السياسات الرامية لتحقيق المساواة بين الجنسين، حيث يسعى في وحداته المتعاقبة إلى:

- تعريف الإصلاح السياسي

الفئات المستهدفة

- والمجلس الأعلى لشؤون المرأة وغيرها.
- جميع الجهات المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين من منظمات غير حكومية، وممثلي/ممثلات المجتمع المدني.

- الوزارات والأجهزة الحكومية المعنية بالتخطيط والتشريع والتنفيذ على اختلاف أدوارها الإدارية والتنفيذية والتشريعية ومعارفها ومهاراتها الفنية والتقنية.
- الآليات الوطنية للمرأة بأشكالها المختلفة، مثل وزارة المرأة،

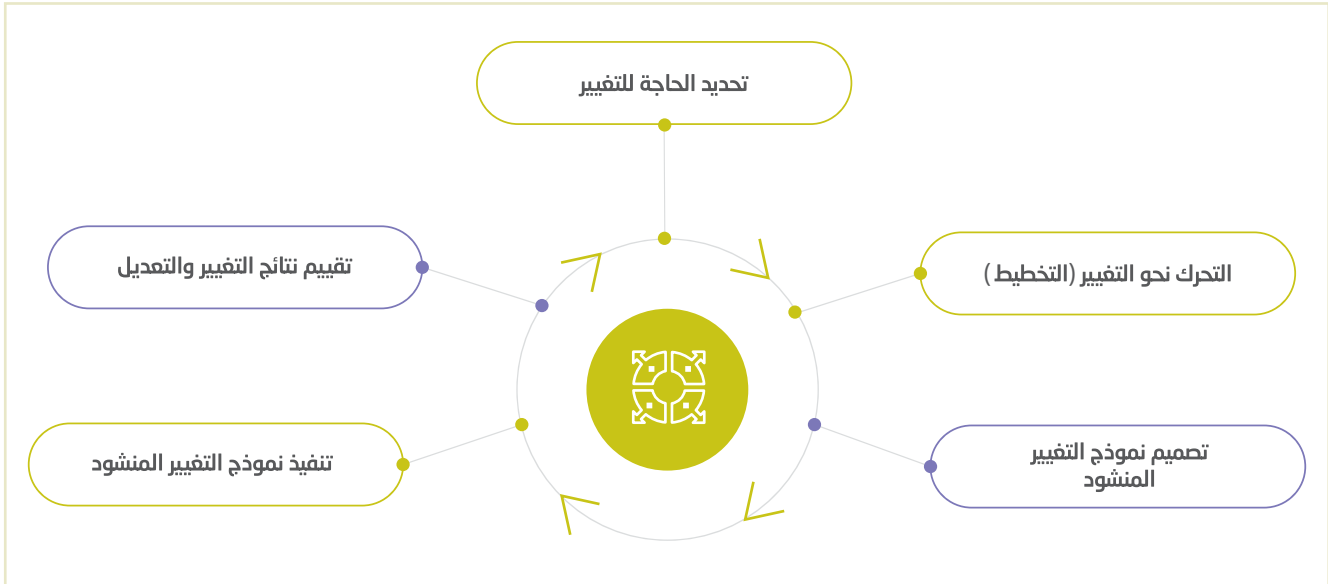
الهيكلة

التي لا تُعالج مباشرة تخلق تحديات وتعيق تحقيق الهدف النهائي للتغيير.

ومن هنا، تقوم دورة الحياة لتطوير السياسات على المراحل التالية:

تمّ تطوير هذا الدليل بناءً على مقارنة دورة الحياة من أجل تتبّع التسلسل المنطقي للمراحل المتعاقبة، حيث تؤكد هذه المقاربة على ضرورة التنقل التدريجي بين المراحل، والتحقّق من استكمالها وتحقّق نتائجها، ليتّم البناء على مخرجاتها في المرحلة اللاحقة. علماً بأنّ العقبات

الشكل 1. مراحل دورة الحياة لتطوير السياسات



الإطار 1. معلومات إرشادية: الإصلاح السياسي في الدولة

يدور الدليل الإرشادي حول تحقيق أولويات إقليمية في ما يخص المساواة بين الجنسين، ضمن سياسة وطنية داعمة للمرأة وفق أطر وأهداف تسعى إلى التمكين السياسي والاجتماعي والاقتصادي والتعليمي والحماية والعدالة للنساء والفتيات. وعليه، فإن البيئة السياسية للدولة تُرسم على مستوى القيادة في الدولة عن طريق مجموعة التعليمات والإجراءات المرغوبة لتحقيق هدف يخدم قضية معينة. وتختلف الأولويات السياسية للدولة باختلاف عدة عوامل:

- واقع الدولة والسياق التاريخي للدولة.
- تطلعات القيادة وطموحاتها بشأن المستقبل.
- توفر الموارد المالية.
- الإرادة السياسية للتغيير والعمل على ترجمة الإرادة بخطوات فعلية.
- الحرية المدنية ومدى تمكّن الآليات الوطنية والاتحادات العمالية ومنظمات المجتمع المدني من لعب دورها المُكمل لدور الأجهزة الحكومية وعملها كشركاء على أرض الواقع.

- وبناءً عليه، ينقسم الدليل إلى خمس وحدات رئيسية وفق دورة الحياة لتطوير السياسات. ويقوم محتوى هذه الوحدات بما فيها الأمثلة وعرض التجارب على الأولويات الإقليمية التي جاءت في التقرير العربي الموحد للتقدم المُحرَز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد خمسة وعشرين عاماً⁴ وهي:
1. حماية المرأة من العنف
 2. حق المرأة في بيئة العمل اللائق والريادة
 3. المشاركة السياسية للمرأة
 4. المساواة أمام القانون ومنظومة العدالة

5. دعم الآليات الوطنية للمرأة

والمعلومات الإرشادية القصيرة لتسهيل الرجوع إليها بشكل مستمر. كما يقدّم الدليل روابط إلى الأدوات السياسية التي طوّرتها الإسكوا والتي يمكن أن تساعد في عملية تقييم الواقع وتحديد الحاجة للتغيير ومناصرته.

يعتمد الدليل على تصنيف وتبويب المعلومات عن طريق توفير قوائم تحقّق بالخطوات المتبعة لتيسير تتبّع التخطيط والتنفيذ، وعرض تجارب للتعلّم من الدول العربية، وتوفير الأفكار

السياسات الوطنية للمساواة بين الجنسين

عن السلطة التنفيذية.

- الاستراتيجيات الوطنية التي تتضمن مجموعة من الأنشطة والتدخلات تتكامل لتحقيق مخرجات ونتائج على الأجل القصير والمتوسط والطويل خدمة لهدف/أهداف سياسة وطنية.

إلا أنه من الضروري التمييز بين السياسات والأنشطة الداعمة لها. حيث أن السياسات على عكس الأنشطة والتدخلات تأخذ شكلاً مُمأسساً نتيجة أثرها المنشود على آلية صنع القرار وتنطوي على التزام سياسي.

كذلك، تجدر الإشارة إلى عوامل نجاح عملية الإصلاح السياساتي⁵، ونوجزها في الشكل 2:

تتشعّب السياسات الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مجال/مجالات معيّنة، وقد توجد بشكل مستقل (سياسة وطنية خاصة بالمرأة والفتيات) أو ضمن سياسة وطنية قطاعية (التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي وغيره). وتأخذ السياسات عدة أشكال تتراوح ما بين الإصلاحات الدستورية والتشريعية، مروراً بإعداد وتبني الاستراتيجيات، وإصدار التعليمات، وأخيراً إنشاء وتمتين هياكل حوكمة ذات صلة.

ولغايات هذا الدليل، يشمل الإصلاح على المستوى السياساتي ما يلي:

- الإصلاحات التشريعية التي تتضمن إصلاحات وتعديلات في الدستور والقانون بما ينظّم العلاقات ويحفظ الحقوق بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين. والتشريع العادي يصدر عن السلطة التشريعية بينما التشريع الفرعي يمثل لوائح تصدر

الجدول 1. أمثلة توضيحية للاختلاف بين السياسات والأنشطة الداعمة لها

معلومات إرشادية

المجالات الأساسية	السياسات	النشاط/التدخل الداعم
العنف ضد المرأة	• استراتيجية وطنية لمناهضة العنف ضد النساء والفتيات. • تجريم الاغتصاب الزوجي.	• بناء قدرات رجال الدين حول أضرار العنف ضد المرأة بأشكاله المختلفة. • دراسة تحليلية للقانون الوطني.
حق المرأة في بيئة العمل اللائق	• سن قانون تجريم التحرش الجنسي في مكان العمل. • تعديل نظام الخدمة العمومية/المدنية لدعم العمل المرّن. • اتباع سياسة الرعاية المقسمة بين جميع الجهات المعنية.	• دراسة حول تأثير الرعاية غير المدفوعة على التحاق النساء بسوق العمل. • تعريف النساء بحقوقهن في مكان العمل مثل حق الأجر المتساوي لعمل ذي قيمة متساوية.

المجالات الأساسية	السياسات	النشاط/التدخل الداعم
المشاركة السياسية	- اعتماد الكوتا في المجالس المنتخبة (البلدية، الأحزاب، البرلمان). - إصدار تعليمات حول العدالة في توزيع مناصب صنع القرار على مستوى الوزارات.	- توفير دعم فني و/أو مالي للحملات الانتخابية للنساء المرشحات وتأهيلهن للمشاركة في الانتخابات. - برامج تمكين النساء في القيادة/الخدمة المجتمعية.
المساواة أمام القانون ومنظومة العدالة	تعديل القوانين التمييزية ضد المرأة مثل قانون الجنسية والحضانة.	- بناء قدرات القضاة حول القوانين التمييزية. - جعل البنية التحتية في قصر العدل أكثر دمجاً للمساواة بين الجنسين.
الآليات الوطنية للمرأة	إنشاء آلية وطنية للمرأة على مستوى وزارة أو لجنة/هيئة مرتبطة بالإدارة العليا وطنياً.	تخصيص موارد مالية من الميزانية العمومية للجنة تُعنى بقضايا المرأة على المستوى الوزاري.

الشكل 2. عوامل نجاح عملية الإصلاح



1. تحديد الحاجة للإصلاح

ألف. محفزات التغيير

- على الرغم من التقدم المُحرَز خلال العقود المنصرمة في دفع عجلة إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في العالم العربي كما جاء في تقرير التقدم المُحرَز لمنهاج عمل بيجين⁶، جاءت جائحة كوفيد-19 لتؤثر سلباً على التقدم المُحرَز خصوصاً في مجال تمكين المرأة⁷ وكشفت عن تحديات لم تكن سابقاً ضمن أولويات الدول وأفضت إلى دروس مستفادة تمهد الطريق لضرورة تعديل التشريعات والإجراءات. وبتابع مقاربة دورة الحياة، فإن الخطوة الأولى لأي تغيير هي تحديد الاحتياجات وتقييم الواقع. وعليه، يُطرح السؤال الجوهرى، من أين تنبع عملية تحديد الاحتياجات؟
1. حرص قيادة الدولة على دعم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإيعازها للأجهزة الوطنية بدراسة الواقع وتحديد الاحتياجات والتحديات التي تعيق دفع عجلة التقدم
 2. التزام الحكومة بالمعاهدات والاتفاقيات الإقليمية والدولية التي تؤثر بشكل مباشر و/أو غير مباشر على تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين والمصادقة عليها والتأكيد على المساواة بين الجنسين في مجالات التمكين الاقتصادي والسياسي والحماية من العنف والتمييز.
 3. صدور بيانات وأدلة كمية ونتائج دراسات أو أبحاث تعكس الواقع الحالي في مجالات تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين عن الأجهزة الإحصائية الوطنية و/أو الآليات الوطنية للمرأة و/أو قطاع المجتمع المدني أو الأكاديمي.
 4. التفاعل الإيجابي للحكومات مع الحملات الوطنية الداعية للتغيير.

الإطار 2. معلومات إرشادية: أمثلة على محفزات التغيير

تتعدد عوامل التحفيز على التغيير، ومنها:

- حملات التوعية والمناصرة التي تطلقها منظمات المجتمع المدني، و/أو الآليات الوطنية للمرأة و/أو الإعلام (التقليدي و/أو الإلكتروني) والمؤثرين/المؤثرات في المجتمع، والتي تُعنى بتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.
- تركيز الإعلام (التقليدي و/أو الإلكتروني) على أحداث معيّنة على المستوى الوطني وتحويلها لقضايا رأي عام خصوصاً تلك التي تشكّل ظاهرة نتيجة ارتفاع عدد الانتهاكات في حقوق المرأة، لذلك تكون جلية في مجالات المساواة وعدم التمييز في منظومة العدالة والقانون، والحماية من العنف وحق المرأة في العمل اللائق.
- تأثير القوى السياسية في المجالس التشريعية (البرلمان ومجلس الشورى) عن طريق طرح احتياجات ممثليهم من الشعب.

باء. البيئة المؤثرة في عملية الإصلاح

تساعد البيئة التمكينية للإصلاح على دفع عجلة التغيير في الاتجاه الصحيح بشكل أسرع وتتمثل في:

1. الواقع التشريعي

التشريعات المعززة للمساواة بين الجنسين التي تم تبنيها تاريخياً وبشكل تراكمي تدفع باتجاه تبني السياسات الإصلاحية. كما يعتمد تبنيها على مستوى إدماج منظور المساواة بين الجنسين في عمل المجالس التشريعية. ويتمثل ذلك في المجالس التشريعية التي:

- تعزز المساواة بين الجنسين عن طريق اللجان والهيكل الداخلية.

- تزود أعضائها وموظفيها والعاملين فيها بالقدرات والموارد اللازمة لتعزيز الاستجابة لقضايا المساواة بين الجنسين.

- ترعى الحوارات والنقاشات الوطنية حول قضايا النساء.

- تتبنى سياسات داخلية قائمة على المساواة بين الجنسين.

2. واقع الآليات الوطنية

تساهم الآليات الوطنية المعنية بقضايا المرأة في وضع السياسات الوطنية وتنفيذها. ومن المهم توافر الضمانات التالية لكفالة فعالية واتساق عملها:

- الولاية والصلاحيات المحددة والواسعة عن طريق تفويض واسع النطاق.

- الاستقلال، على المستوى القانوني والتشغيلي والسياسي والمالي.

- التعددية والتنوع، بحيث يساعد ذلك في بناء قدرة المؤسسة

على تحثّل الضغوط أو حتى الاستمرار في العمل أثناء الأزمات أو فترات عدم الاستقرار.

- الموارد الكافية، بحيث يكون لديها التمويل، والموظفين، والبنية التحتية، والقدرة المؤسسية على أداء الوظائف والاضطلاع بالمسؤوليات.

- التكامل والعمل التعاوني مع مختلف مؤسسات الدولة الأخرى ومع المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني. وفي حين أن التنوع قد يجلب أفكاراً/خيارات/بدائل متباينة، فإن التكامل يعني المشاركة بشكل استباقي مع مختلف الجهات الفاعلة لتحليل وتفسير هذه المتغيرات وتقديم آليات وحلول جديدة.

- سهولة الوصول للنساء، وخاصة النساء من المجموعات الأكثر هشاشة. لذا، يقتضي إشراك القيادات النسائية المحلية في الاستشارات المتعلقة بالاستراتيجيات والخطط والسياسات الحكومية لضمان تسليط الضوء على تجارب النساء والفتيات الواقعية.

- الخضوع للمساءلة، عبر تقديم تقارير سنوية الى البرلمان عن أنشطتها وإنجازاتها.

3. السياق الثقافي والاجتماعي

تضطلع درجة التمسك بالمعايير الاجتماعية السلبية والصورة النمطية التي تُعنى بقبولة الأدوار وتحدّد موازين القوى في العلاقات بين الرجال والنساء بدور كبير في تحديد طبيعة السياق الثقافي والاجتماعي. وكلما كان السياق الثقافي والاجتماعي أكثر بُعداً عن الصور النمطية وربط الرجال والنساء بأدوار محدّدة وقدرات معيّنة، كلما توفرت البيئة المؤاتية للتغيير الإيجابي.



الإطار 3. تجربة الجمهورية التونسية - تبني القانون الأساسي المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة

بيئة تشريعية داعمة لحقوق المرأة

اعتمدت تونس تدابير مختلفة تتعلق بحقوق المرأة ووفرت البيئة التشريعية الداعمة لهذه الحقوق. فمنذ عام 1956، تطرقت مدونة الأسرة إلى تنظيم مسائل الأسرة وفق إطار علاقات أسرية قائمة إلى حد ما على مبدأ المساواة بين الجنسين، حيث حظرت الزواج العرفي واعترفت بالمساواة التامة بين الزوجين في جميع مسائل الطلاق، ولا سيما إنهاء التطبيق واستبداله بالطلاق القضائي على أساس المساواة بين الزوجين، وحظر تعدد الزوجات. كما استبعدت مفهوم ولاية الرجل على المرأة، وأقرت بأن المرأة التي تتمتع بموارد مالية ينبغي أن تسهم في الأعباء المنزلية.

وانسجاماً مع التزاماتها الدولية، رفعت تونس في عام 2014 تحفظاتها عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وكانت في عام 2008 قد انضمت إلى البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

وينص الدستور التونسي الجديد (2022) على مبدأ المساواة بين الجنسين. كما ينص بشكل صريح على مبدأ التنافس بين الجنسين في الفصل 51 منه، «على أن تسعى الدولة إلى تحقيق التنافس بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة». وينص القانون الأساسي عدد 16 لسنة 2014 المتعلق بالانتخابات على التنافس بين المرأة والرجل كشرط لقبول القوائم الانتخابية. كما يقر القانون الأساسي عدد 7 لسنة 2017 المتعلق بانتخاب المجالس البلدية والجهوية بالتنافس والتناوب بين النساء والرجال في تركيبة القوائم الانتخابية.

وعليه، فقد أسست التشريعات تاريخياً لخطاب معزز لحقوق المرأة، مما أدى دوراً هاماً في تبني القانون الأساسي عدد 58 لسنة 2017 المتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة. ويعتمد القانون على مقاربة حقوق الإنسان ويستند إلى المعايير الدولية المتعلقة بالقضاء على العنف مما يعني أن القضاء على العنف هو الضامن لتحقيق المساواة واحترام حقوق الإنسان. ووفقاً لهذه المقاربة، يعرّف التشريع التونسي، لأول مرة، التمييز ضد المرأة معتمداً على التعريف الوارد في المادة الأولى من اتفاقية سيداو. ويقدم القانون أشكال العنف المتصلة بالعنف الجنسي والعنف المعنوي والعنف المادي بالإضافة إلى العنف السياسي والعنف الاقتصادي طبقاً لأشكال العنف التي حددها الإعلان العالمي بشأن القضاء على العنف ضد المرأة. ويعتمد مقاربة شاملة لسبل التصدي للعنف تقوم على أربع ركائز أساسية هي الوقاية والتجريم وكذلك الإجراءات والخدمات والمؤسسات المعنية.

الإطار 4. قائمة التحقق: مقومات النجاح في تحقيق أهداف هذه المرحلة

ونظراً لأن عملية الإقرار بالحاجة للتغيير هي الخطوة الأولى على طريق التقدم نحو تمكين المرأة وتحقيق العدالة بين الجنسين، فلا بد من أن تتسم هذه المرحلة بمقومات تدعم نجاحها، ألا وهي:

الإرادة السياسية ويُقصد بها بشكل أساسي إرادة قيادة الدولة الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين



المرأة، حيث توزع للأجهزة الوطنية عبر مراسيم رئاسية بضرورة تغيير الواقع الحالي والعمل على تحسينه وتنفيذ مواد الدستور التي تضمن الحقوق المتساوية. تضاف إليها الإرادة السياسية على مستويات وطنية أخرى مثل البرلمان ومجالس الشورى ورئاسة الحكومة التي قد تختلف رؤيتها عن رؤية قيادة الدولة.

الاطلاع على الاتفاقيات والمعاهدات الدولية والإقليمية التي تؤثر بشكل مباشر و/أو غير مباشر على تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين ومعرفة موقف الدولة من المصادقة عليها (مصادقة كلية أو جزئية وتحفظاتها) وكذلك معرفة المؤشرات المرتبطة بقياس الأداء.



توفر قاعدة بيانات وأدلة كمية صادرة عن الأجهزة الإحصائية الوطنية و/أو الآليات الوطنية للمرأة و/أو قطاع المجتمع المدني أو الأكاديمي، وذلك يسمح باتخاذ قرارات مستنيرة قائمة على الاحتياجات.



تكوين فضاء عام يدعم مبادرات المناصرة التي تطلقها الأطراف الوطنية ويفتح المجال للإعلام ليؤدي دوره في نقل صوت الشارع والمجتمع المحلي بفئاته المختلفة وذلك يسمح ببناء التوافقات حول التغيير الذي تصبو إليه الدولة.



وضع برامج واتخاذ تدابير تساهم في بناء اتجاهات مجتمعية إيجابية بهدف تحقيق التغيير المنشود في الأعراف والأفكار النمطية.



ضمان مشاركة المرأة وتمثيلها في المراحل الأولى من الإقرار بالحاجة للتغيير، فهي تمثل صوت واحتياجات النساء بكافة أطيافهن وهي القادرة على تقييم التغيير وتأثيره عليهن.



الإطار 5. تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة - إنشاء مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين

الإرادة السياسية للتغيير

قدّمت دولة الإمارات العربية المتحدة تجربة ناجحة في ربط رؤية الدولة في ملف التوازن بين الجنسين بخطوات فعلية على أرض الواقع عن طريق تأسيس مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين عام 2015 الذي أعلنه نائب الدولة، صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، ويعمل المجلس وفق خطة واضحة لتحقيق الرؤية التي تسعى لجعل دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجاً عالمياً للتوازن بين الجنسين.

ويسعى المجلس إلى تقليص الفجوة بين الجنسين في كافة قطاعات الدولة وتحقيق التوازن بين الجنسين في مراكز صنع القرار، وتعزيز وضع الدولة في تقارير التنافسية العالمية في مجال الفجوة بين الجنسين. ومن الاختصاصات الأساسية للمجلس مراجعة التشريعات والسياسات والبرامج الحالية واقتراح تعديلات أو تشريعات أو برامج وتدخلات تسعى لتحقيق التوازن بين الجنسين في مجال العمل. كما ينسق المجلس مع الجهات الاتحادية والمحلية لتحقيق أهدافه لأن التغيير على المستوى الوطني يتطلب نظرة شمولية والتزاماً من جميع الأطراف بأجندة موحدة الرؤية.

وكذلك لا يغفل المجلس ضرورة إنشاء قاعدة بيانات حول التوازن بين الجنسين في مجال العمل لما لهذه البيانات من دور جوهري في اتخاذ قرارات مدروسة معتمدة على الأدلة والبراهين التي تحدّد الحاجة للتغيير وتقيس أثره.

وقد نجحت الجهود المتضافرة في دولة الإمارات العربية المتحدة على مختلف الصُّعد ومنها تأسيس هذا المجلس في رفع تصنيف الدولة حيث احتلت دولة الإمارات العربية المتحدة إلى جانب مملكة البحرين المرتبة الأولى في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفق تقرير الفجوة بين الجنسين 2023 لمنتدى الاقتصاد العالمي.

2. التحرك نحو الإصلاح

ألف. طبيعة التدخل المنشود

تضطلع الآليات الوطنية للمرأة بدور محوري في تحديد الاحتياجات الوطنية ومواطني القوة والتحديات التي تواجه عملية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق عكس الواقع الوطني كونها بحكم مهامها ودورها الأكثر دراية. وتُحقّق ذلك عن طريق دراسات ميدانية وشراكات مع منظمات المجتمع المدني ومراكز الأبحاث. وبناءً على المخرجات، تقترح على الحكومات التعديلات والتدخلات التي ستدعم مسيرة المساواة بين الجنسين.

إلا أن قيادة الحكومات لعمليات الإصلاح التي تتعلق بالسياسات تعتبر أساسية لدفع عجلة التقدم في إدماج المساواة بين الجنسين وطنياً، لامتلاكها عدداً من المقومات تنفرد بها عن غيرها من أصحاب المصلحة على الساحة الوطنية:

- تضع الأنظمة واللوائح حيث تنظم العلاقات بين الأطراف، وهي مسؤولة عن حفظ الحقوق وإحلال العدالة بين جميع أفراد المجتمع باستخدام الأدوات التشريعية والقانونية في حدود ما يضمنه دستور الدولة.
- تنفق عن طريق ميزانياتها ما يفوق قدرة أصحاب المصلحة الوطنيين وتمتاز بالشمولية على جميع الضُعْد السياسية

باء. آلية حوكمة جهاز الإصلاح

تتطلب عملية وضع السياسات وجود آلية للحوكمة تضمن كفاءة العملية وتأطيرها بما يتواءم مع الأهداف التي تسعى لتحقيقها، والتزامها بالمنهج الذي وضع للعملية في جميع مراحلها. وعلى اختلاف تشكيلاتها، وتعدّد مستوياتها وعضويتها، من الضروري أن تتضمن هذه الآلية:

- لجنة توجيهية عليا تُشكّل بموجب قرار عام (مرسوم ملكي،

والاجتماعية والصحية والتعليمية والاقتصادية. إضافة إلى أن جميع الموارد المالية والمنح والقروض المقدّمة من المجتمع الدولي والمنظمات الدولية تصل إلى الدولة بموجب اتفاقيات ومذكرات تفاهم مع الجهات الحكومية المعنية.

- تجمع أصحاب المصلحة على طاولة حوار وطنية واحدة وتعمل بشكل مشترك نحو هدف موحد وبمنهجية وإطار مرجعي واحد تحت مظلة عمل وطنية.

وعليه، تضع الحكومة اللجنة الأولى للتحرك نحو اتخاذ الإجراءات الإصلاحية، وقد تكون على مستوى:

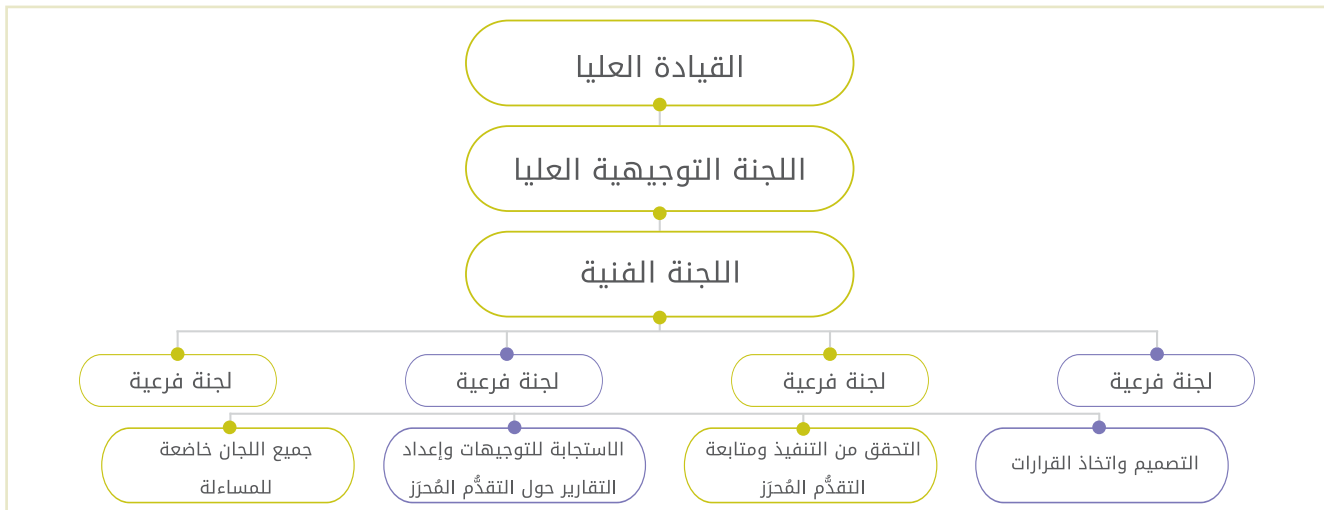
1. القيادة العليا للدولة التي تصدر مرسوماً وتوعز لجهة بترأس الإصلاح والتغيير.
2. الحكومة المركزية (مجلس الوزراء) التي تحصل على مباركة القيادة العليا للدولة للمضي قدماً في التغيير.
3. جهاز حكومي متمثّل بوزارة أو هيئة حكومية تنصب على التغيير، عادة ما تكون وزارة تُعنى بشؤون المرأة بشكل كلي أو جزئي أو الآلية الوطنية للمرأة.

أو أميري، أو جمهوري، أو رئاسي، أو وزاري، أو برلماني) صادر عن صاحب الولاية يحدّد أهداف ومهام اللجنة وآلية عملها، ومهلة زمنية لتنفيذ مهامها. وتشكّل اللجنة التوجيهية من الهيئات/اللجان التالية:

- هيئة/لجنة مستقلة ليست تابعة لأي جهاز حكومي مسؤولة أمام القيادة العليا للدولة أو رئيس الوزراء.

- هيئة/لجنة ضمن جهاز حكومي سيادي (وزارة) بشرط أن يكون الأعضاء والعضوات على مستوى صنع القرار في مؤسساتهم/ن، وهي مسؤولة أمام مجلس الوزراء و/أو البرلمان.
- لجنة فنية تشكلها اللجنة التوجيهية العليا، وتناط بها مسؤوليات المراحل المختلفة لوضع السياسات، ومن الممكن أن تنبثق عنها لجان فنية فرعية متخصصة، لتقسيم المهام والأدوار بحسب الاختصاص أو مراحل العمل. وتتكون اللجنة الفنية من:
 - على مستوى التخطيط والتصميم استشاريين واستشارات: أشخاص يُنتدبون لتقديم المشورة في مجال محدد حسب اختصاصهم. ويمكن أن يكونوا استشاريين على مستوى فردي، أو موظفين في القطاع العام في الأجهزة المعنية، و/أو في الآليات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني أو القطاع الخاص أو ممثلين عن القيادات المجتمعية والمرجعيات الدينية في بعض الأحيان، وممثلين عن منظمات الأمم المتحدة أو المنظمات الدولية في حال حصول الدولة على دعم مادي و/أو فني لاستكمال الإصلاح.
 - على مستوى التنفيذ أعضاء دائمين وعضوات دائمات: ممثلو/ممثلات الأجهزة الحكومية والوزارات المعنية بالإصلاح ضمن حدود مسؤوليات محددة، ممثلو/ممثلات الآليات الوطنية للمرأة، ممثلو/ممثلات منظمات المجتمع المدني.
- أشخاص يُنتدبون لإجراء مقابلات مع عينة من الفئات المستهدفة حسب مجال التدخل تأكيداً على ضرورة التشاركية في التصميم لكي يعكس الاحتياجات الأساسية كما هي في الواقع من دون تحريف.
- لجان فرعية عادة ما تُناط بها مسؤوليات فنية وتقنية مثل إدارة الشؤون المالية، الاتصال والتواصل والمناصرة، المتابعة وقياس المؤشرات، الإدارة القانونية، وغيرها باختلاف طبيعة الإصلاح والتغيير المبني عليه. تختلف المسميات التي يمكن إطلاقها على مجموعة الأشخاص الذين يُنتدبون لتمثيل مؤسساتهم أو أنفسهم كأشخاص اعتباريين، فيمكن أن تكون لجنة، هيئة، لجنة تنسيقية، مجلس تنسيقي وغيرها من المسميات التي تتناسب مع مصطلحات الحوكمة في الدول العربية.
- وتتم مأسسة كل لجنة عن طريق تطوير شروط مرجعية تحدّد الأدوار والمسؤوليات والفترة الزمنية التي سيقدم فيها كل عضو. ومن أجل ضمان إدماج مبادئ المساواة بين الجنسين، يجب عند تشكيل آلية الحوكمة مراعاة ما يلي:
 - التوازن بين الرجال والنساء من حيث العدد.
 - التوازن بين الرجال والنساء من حيث المناصب الإدارية ومستويات صنع القرار.
 - مشاركة ممثلي/ممثلات وحدات/إدارات تكافؤ الفرص/المرأة أو ما شابه في الوزارات والأجهزة الحكومية المعنية.
 - التنوع في الخبرات والمعارف.

الشكل 3. الهيكل التنظيمي لآلية حوكمة جهاز الإصلاح



- القضايا محور التغيير مثل الحماية، والمشاركة الاقتصادية، والمشاركة السياسية، ودعم الآليات الوطنية.
- الأسس الفنية لإعداد السياسات والاستراتيجيات والإصلاحات التشريعية.

- ويجب أن يتمتع الأعضاء المُنتدبون والعضوات المُنتدبات، سواء كاستشاريين واستشاريات و/أو شركاء، بالمعرفة والخبرة العلمية والعملية في المجالات التالية:
- الفجوات بين الجنسين، ضمن المجالات التنموية ذات الصلة.

جيم- إنشاء قاعدة بيانات وجمع الأدلة

- قدرة المؤسسات الوطنية والخاصة ذات الصلة مثل النقابات، وغرف الصناعة والتجارة، ودوائر تسجيل الأراضي والممتلكات، والمصارف، وشركات تزويد خدمات الانترنت والهاتف وغيرها والتزامها بتجميع ونشر البيانات الإدارية المصنّفة حسب الجنس بشكل منتظم.
- الموارد المالية المتاحة لإجراء الدراسات وبناء قدرات ومهارات الفريق الميداني في أبعديات العمل البحثي حسب المنهجية المتبعة والتي تختلف من دراسة لأخرى.
- عامل الوقت، وفي حال عدم توفر الوقت الكافي لإعداد دراسات بحثية مفصلة، يمكن الاعتماد على البيانات والأدلة المتاحة بشرط ضمان دقتها لأكبر درجة ممكنة وتحديد مصادرها.

ما زالت الدول العربية على درجات متفاوتة من الفقر الإحصائي، فبعضها يقوم بتجميع البيانات والإحصاءات المصنّفة حسب الجنس بشكل ممنهج وممأسس في جميع المجالات وطنياً، وبعضها على مستوى متوسط من العمل الإحصائي وما زال يحرز تقدماً والبعض الآخر ما زال يعاني من نقص في البيانات الإحصائية⁸.

- ويمكن للدول التخفيف من أثر محدودية الموارد البشرية والفنية الضرورية لإثراء قاعدة البيانات الإحصائية وإجراء الدراسات التحليلية والتقييمية عن طريق:
- الاستفادة من تبادل جنوب-جنوب مع الدول العربية الأخرى ودول الجنوب غير العربية ذات الأوضاع والثقافات المشابهة للدول العربية، والتي سبق وقامت بالدراسات عينها واكتسبت الخبرة اللازمة. يكون ذلك عن طريق تبادل فرق عمل أو زيارات لتبادل المهارات والمعارف.
- إنشاء بوتقة من المهارات العربية في المجال الإحصائي والدراسات المختلفة تحت مسمى مجتمع ممارسة تحت إشراف جهة إقليمية تنسق عملية تبادل المعرفة.
- العمل التشاركي مع الجامعات ومراكز الأبحاث الوطنية.

يجب ألا تكون عملية توفير الأدلة والبراهين رهن لحظة الحاجة، ولكن يجب على أجهزة الدولة المعنية بالبيانات والدراسات التخطيط الدوري والمسبق، والعمل على تجميع البيانات المصنّفة حسب الجنس في جميع مجالات الحياة وعلى جميع الضعد وبشكل ممنهج. كما يجب أن تكون عملية الرصد والتقييم جزء لا يتجزأ من أي برامج وتدخلات. وتجدر الإشارة إلى ضرورة توفير البيانات الخاصة بالمساواة بين الجنسين بنوعيتها: النوع الأول هو البيانات المتعلقة بالمرأة مثل العنف ضد المرأة، والساعات التي تقضيها المرأة في الأعمال غير المدفوعة الأجر، ونسبة الوفيات النفاسية، وغيرها. أما النوع الثاني فهو البيانات الاقتصادية والاجتماعية المصنّفة حسب الجنس مثل مشاركة المرأة في سوق العمل، والمشاركة في مراكز صنع القرار، والاستفادة من المعونات والتأمينات الاجتماعية، وغيرها مما يفسح المجال بتقييم واقع المرأة والفجوة ما بين الجنسين في المجالات المختلفة. ولا بدّ من العمل على توفير البيانات بشكل تقاطعي، بما في ذلك الفئة العمرية، والإعاقة، ومستوى الدخل، ومستوى التعليم وغيرها. ومن شأن هذه البيانات أن تسمح بإجراء تحليل معمّق للواقع، وتحديد أفضل للسياسات واستراتيجيات التدخل.

وتطلق عملية اتخاذ القرار بالإصلاح نتيجة طرح عدد من البيانات والأدلة حول الواقع الحالي والاحتياجات المتحقّقة وتلك غير المتحقّقة لدفع عجلة تقدّم واقع المرأة في العالم العربي. وتختلف هذه البيانات والأدلة في دقتها وصلاحياتها وموثوقيتها حسب مصادرها ونوعها في الجدول 2.

وتجدر الإشارة إلى أن اختيار نوع البيانات والأدلة يعتمد على عدة عوامل تختلف أهميتها من دولة إلى أخرى، ألا وهي:

- قدرة الأجهزة الإحصائية المركزية والتزامها بإجراء المسوحات الأساسية بشكل دوري حسب ما هو متعارف عليه دولياً من الممارسات الجيدة في العمل الوطني الإحصائي.

الجدول 2. تصنيف البيانات والأدلة

الأكثر دقة				
البيانات والأدلة	دراسات وأبحاث	بيانات كمية	بيانات نوعية	قصص من الواقع
وصفها	أدلة وبراهين مبنية على أسس بحث علمية وفرضيات بحثية وتستخدم البيانات الكمية الأولية و/أو الثانوية والبيانات النوعية.	- بيانات رقمية (أعداد) مقسمة ومصنفة حسب الجنس، والمستوى التعليمي، والاجتماعي، والاقتصادي. - بيانات رقمية (أعداد) لنتائج مؤشرات كمية.	معلومات نوعية (وصفية) لواقع معين	قصص وشهادات أشخاص من المجتمع قيد الدراسة
مصادرها	- دراسات حالة أو مسح واقع من منظور إدماج المساواة بين الجنسين. - دراسات تقييمية لواقع النساء والفتيات في المجالات المختلفة.	- تقارير وجداول إحصائية ومسوح إحصائية دورية صادرة عن أجهزة الإحصاء في الدول و/أو الآليات الوطنية للمرأة و/أو الجامعات ومراكز الأبحاث النظامية. - تقارير وجداول صادرة عن أجهزة الرصد الوطنية مثل المرصد الوطني كما يسمى في بعض الدول. - تقارير دولية صادرة عن المنظمات الدولية وهيئات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي.	- حلقات نقاش مركزية مع عينة من الفئة المستهدفة. - قصص نجاح/دروس مستفادة لأشخاص. - صور ولقطات تصف الواقع وتمثله.	- إضاءة إعلامية على قصص من واقع الفئات المستهدفة. - قصص من منظمات المجتمع المدني. - قصص من مقدّمي الرعاية وخدمات الحماية (الشرطة، والطاقم الطبي).
المصادر المذكورة أدناه على سبيل المثال لا الحصر				
العنف ضد المرأة	دراسة تكلفة العنف ضد المرأة	- بيانات إحصائية حول ضحايا العنف ضد النساء والفتيات من تشويه الأعضاء التناسلية، القتل، وغيرها. - بيانات مديريات الأمن العام. - مسح الصحة والسكان. - مسوحات المرافد الوطنية.	- حلقات نقاش مع الناجيات. - مقابلات مع مقدّمي الخدمات والرعاية.	- قصص الناجيات من العنف. - قصص حول آثار الزواج المبكر.
حق المرأة في بيئة العمل اللائق	مسوحات استخدام الوقت	- مسوحات العمالة والبطالة. - مسوحات التكوين الأسري. - تقارير مؤشر التنمية الاقتصادية. - مرصد الإسكوا للمهارات^٣.	- حلقات نقاش مع نساء في بيئات عمل مختلفة. - مقابلات مع أصحاب العمل في القطاعين الحكومي والخاص.	- قصص نساء عاملات في قطاعات غير تقليدية. - قصص نجاح مؤسسات تبنت ممارسات تدعم الحق في بيئة عمل لائقة للنساء (حضانات في مكان العمل).

الأكثر دقة				
البيانات والأدلة	دراسات وأبحاث	بيانات كمية	بيانات نوعية	قصص من الواقع
المشاركة السياسية	- دراسة حول أثر الكوتا على المشاركة السياسية للمرأة في البرلمان، في البلديات، في المجالس المحلية. - دراسات حول العنف السياسي.	- تقارير الفجوة بين الجنسين. - بيانات إحصائية حول المشاركة في الانتخابات (الترشح، التسجيل للتصويت). - نسب المشاركة السياسية للمرأة في المستويات المختلفة.	حلقات نقاش مع نساء على المستويات المختلفة (الترشح، التسجيل للتصويت، التصويت).	شهادات نساء من قبة البرلمان/البلديات/الأحزاب.
المساواة أمام القانون ومنظومة العدالة	فعالية تغيير تشريعات وقوانين تخص المرأة بشكل مباشر أو غير مباشر.	- تقرير المرأة والأعمال والقانون. - أداة محاكاة المؤشرات لصانعي السياسات في العالم العربي ٣.	منصة العدالة بين الجنسين والقانون ٣.	
الآليات الوطنية للمرأة	- دراسات تقييم استراتيجية عمل الآلية الوطنية للمرأة ونتائج عملها خلال فترة زمنية. - تقرير التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي ٣. - تقرير التدقيق المؤسسي.	التشريعات النازمة لعمل الآليات الوطنية للمرأة، موازاتها ومدى مشاركتها في التخطيط الوطني.	- وصف أدوار الآليات الوطنية ودرجة تأثيرها وقبولها محلياً ووطنياً. - تقرير الظل حول واقع الآليات الوطنية للمرأة وحرية التعبير.	

١ يمكن الاستفادة من تقدير التكلفة الاقتصادية للعنف لتبني إصلاح تشريعي، ولتخصيص الميزانيات اللازمة والمناصرة حول تبني السياسات الخاصة بالوقاية والحماية من العنف الأسري. على نتائج تقدير التكلفة الاقتصادية للعنف الأسري ضد المرأة في الأردن، وحساب الكلفة الاقتصادية للعنف الزوجي ضد المرأة في دولة فلسطين.

٢ يشكل مرصد المهارات أداة تعتمد على الذكاء الاصطناعي لاحتساب الطلب على العمل والمهارات المطلوبة باستخدام البيانات الضخمة، مما يمكن صانعي السياسات في الدول من تقصي الطلب على المهارات الجديدة على المستويين الوطني والإقليمي وبالتالي اتخاذ ما يلزم من تدابير لتوفيرها عن طريق برامج التعليم والتدريب، ولتغيير ما يلزم في أنظمة سوق العمل.

٣ يمكن الاستفادة من أداة محاكاة المؤشرات لصانعي السياسات في المنطقة العربية التي تسمح لمستخدميها بتحديد نقاط القوة والضعف على الصعيد الوطني في ما يخص تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وصممت الأداة لتكون تفاعلية وسهلة الاستخدام وتهدف إلى دعم الدولة مروراً بعدة خطوات لتحسين مؤشرات الدولية وصولاً إلى وضع الآليات التي من شأنها تصميم سياسات وطنية تساعد على تقدّم بلادها وترتيبها في أكثر المؤشرات الدولية والإقليمية استخداماً. فالأداة فريدة من نوعها من حيث أنها توفر الفرصة لفهم فجوات عدم المساواة بين الجنسين والخطوات اللازمة لمعالجة هذه الفجوات.

٤ يمكن الاستفادة من منصة العدالة بين الجنسين والمساواة أمام القانون لتقييم مدى مواءمة القوانين الوطنية للدولة حول ستة محاور مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وتوصيات لجنة الأمم المتحدة للقضاء على العنف ضد المرأة، والتوصيات الصادرة للدولة بموجب الاستعراضات الدورية الشاملة ذات الصلة. وهذه المحاور هي: الإطار العام للدولة، والأهلية القانونية والحياة العامة، والحماية من العنف، والعمل والمنافع الاقتصادية، والمسائل الأسرية (الأحوال الشخصية)، والصحة الجنسية والإنجابية. وباستخدام المنصة يمكن للدولة تحديد أبعاد تطوير التشريعات ومواءمتها مع التزاماتها الدولية.

٥ يمكن استخدام مؤشرات الأداء المقدّمة ضمن دليل خطة العمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية لتحليل قدرة الآليات الوطنية على تحقيق المساواة بين الجنسين داخلياً ودعم تحقيق المساواة في المؤسسات الوطنية.

تتكامل البيانات النوعية وقصص وشهادات الواقع مع الدراسات والبيانات الكمية وتسلط الضوء على جوانب تعجز البيانات الكمية عن مشاركتها. فهي تصف كيفية حدوث الأثر وأسبابه وتطرح انطباعات وتجارب الفئة المستهدفة على المستوى الإنساني.



الإطار 6. قائمة التحقق: الممارسات الجيدة لضمان شمولية البيانات وتكاملها

فهم الواقع المحلي والوطني من ناحية المعتقدات والأفكار النمطية وتأثيرها على السلوك جزء لا يتجزأ من تحليل البيانات النوعية والقصصية.

4

تعزيز مهارات وقدرات وخبرات القائمين والقائمات على الأجهزة الإحصائية ومراكز الرصد من أجل التحقق من جمع بيانات دقيقة وموثوقة وصحيحة.

3

العمل بشكل تكاملي مع أصحاب المصلحة العاملين وطنياً لسد الفجوة الإحصائية حتى تتمكن الأجهزة العامة من تحمّل العبء الملقى على عاتقها.

2

إشراك المرأة بشكل فعال في كل مرحلة من مراحل توفير البيانات والأدلة؛ فهي جزء من عملية تصميم أدوات القياس وتحديد الأسئلة البحثية، وهي جزء من عملية جمع البيانات في الميدان سواء الكمية، أو النوعية أو القصصية، وهي جزء من الفئة المستهدفة بشكل متناسق إحصائياً مع تمثيلها في المجتمع (عدد النساء في عينات الدراسة) والتي تشارك في الإجابة على أدوات القياس الكمية، النوعية أو القصصية.

1

دال. المناصرة والتوعية

رفضها، وكذلك تحديد أشكال التعبير عن الرفض الذي قد يتبعه (انتقاد، أو تشكيك، أو استهجان، أو حشد رأي عام).

- تحديد دور الأعراف والصور النمطية في قبوله الرفض والمقاومة وتحديد أدلة وبراهين لدحضها.

وبناءً على ذلك يجب تحديد آليات الاستجابة والتحوط عن طريق:

- التعامل بشفافية مع عملية الإصلاح والإعلان عنها قبل المباشرة بها.

- توفير تفسيرات ودلائل تدحض أسباب الرفض، سواء كانت مرتبطة بالمرجعيات المجتمعية أو تلك المبنية على اتجاهات تقليدية سلبية.

تواجه أي عملية إصلاح وتغيير عادة عقبات ومقاومة لأن التغيير يتطلب الخروج مما ألفه المجتمع واعتاد عليه، بغض النظر عن مدى صحته أو مواعمته. ويكون التحدي أكبر عندما يتطلب الإصلاح والتغيير كسر الصور النمطية وتقييد الأعراف المكتسبة خصوصاً في ما يخص المرأة وقضايا المساواة بين الجنسين. لذلك، يجب التخطيط للمراحل التمهيدية للعمل من أجل إيجاد بيئة تمكينية ومستجيبة للتغيير.

1. التعامل مع المواقف السلبية تجاه التغيير

- تحديد الجهات أو الفئات المجتمعية (على مستوى الأفراد، والشخصيات العامة، وأصحاب القرار) المعارضة للتغيير وتحديد قوتها وتأثيرها المجتمعي والتعرف على أسباب

2. تفعيل دور الإعلام

- القوى السياسية وقادة الرأي والقيادات الاجتماعية والدينية، حيث لكل رسالة وقاعدة جماهيرية.
- ممثلي/ممثلات الإعلام التقليدي والرقمي ومؤثرين ومؤثرات على مستوى الفئات الشبابية وذوي الإعاقة والفئات المهمشة وغير المُقتلة.
- أبطال/بطلات ومناصرين/مناصرات.
- وتعمل التحالفات عادة عن طريق حشد الجهود وتنظيمها وفق خطة عمل عامة أو خاصة تشتمل على تقسيم الأدوار والمهام بين الأعضاء والعضوات، أو الاتفاق على رسائل الاتصال والتواصل وفق خطة محدّدة تخدم الأهداف المرجوة من التحالف وتحدّد الجهات المستهدفة. وتسعى التحالفات إلى:
- التأثير على الفئات المختلفة سواء كانت داعمة - من أجل توسيع القاعدة الجماهيرية والمجتمعية الداعمة للتغيير - أو مترددة أو رافضة أو مناهضة.
- استهداف فئات مختلفة وفق أسباب الرفض وحسن اختيار أعضائها.
- إجراء حوار وبناء توافق مع أصحاب المصلحة وصانعي السياسات.
- استخدام الإعلام لنقل الصورة الصحيحة للإصلاح، وأهدافه وأدواته والاعتماد على المؤثرين والمؤثرات في الإعلام التقليدي والرقمي.
- تنويع الرسائل الهادفة وتنويع المنصّات التي تُستخدم لنشر الرسائل واتباع الأساليب الإعلامية الجاذبة والمقنعة.
- تنويع المنصّات وأشكال الرسائل ولغتها لتقريب المفاهيم من الشارع والفئة المستهدفة.

3. بناء التحالفات

- بناء التحالفات مع الجهات المختلفة على المستوى المحلي والوطني والتي تتقاطع على الحاجة للتغيير وشكله وتسعى إليه عن طريق التحرك وحشد الموارد البشرية والمالية. وعليه، من المُلح تحديد خصائص أعضاء التحالف والتأكيد على اختيار:
- المنظمات ذات التأثير في المجتمعات ولدى الفئات المحدّدة مثل منظمات المجتمع المدني التي تلقى قبولاً واسعاً لدى المجتمع المحلي وتمتاز بمصداقيتها.
- بناء التحالفات مع الجهات المختلفة على المستوى المحلي والوطني والتي تتقاطع على الحاجة للتغيير وشكله وتسعى إليه عن طريق التحرك وحشد الموارد البشرية والمالية.
- وعليه، من المُلح تحديد خصائص أعضاء التحالف والتأكيد على اختيار:
- المنظمات ذات التأثير في المجتمعات ولدى الفئات المحدّدة مثل منظمات المجتمع المدني التي تلقى قبولاً واسعاً لدى المجتمع المحلي وتمتاز بمصداقيتها.

الاختلاف لا يفسد للود قضية، وهذه المقولة يمكن أن تنطبق على تأسيس التحالفات حيث أنه يمكن تشكيل تحالفات ناجحة حول قضايا محدّدة على الرغم من اختلاف منهجيات العمل والمعتقدات ما دام العمل من أجل جوهر القضية هو واحد. وأيسر أشكال التحالفات هي تلك التي تنشأ بين مجموعات أو منظمات تؤمن بنفس الأهداف وتشارك برؤى متقاربة.



الإطار 7. تجربة المملكة الأردنية الهاشمية - تحالف حق

بناء التحالفات من أجل التحرك نحو التغيير

عملية التغيير تتطلب في بعض الأحيان بناء تحالفات من أجل حشد الجهود تجاه تحقيق هدف معيّن لا يمكن للأطراف منفردة تحقيقه. وهذا ما قام به تحالف حق.

تأسس تحالف حق عام 2018 بمبادرة من مجموعة من منظمات المجتمع المدني العاملة على القضايا العمالية، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة واتحاد العمال الأردني بهدف دعم توفير فرص العمل اللائق وتعزيز المشاركة الاقتصادية

للمرأة حيث تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة من الأخفض في المنطقة العربية بسبب العديد من العوائق الهيكلية مثل غياب منظومة مواصلات كفؤة، وعدم توفر الحضانات المؤسسية والفجوة في الأجور بين الرجال والنساء. وضم تحالف حق عند تأسيسه اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، وتحالف 72 العامل على تعديل المادة الخاصة بالحضانات، وجمعية النساء العربيات، والشبكة القانونية للنساء العربيات، ومركز بيت العمال للدراسات، وجمعية تمكين، وحملة قم مع المعلم، وائتلاف جنسيتي حق لعائلي، وجمعية الشمال للتنمية المستدامة، وجمعية معهد تضامن النساء الأردني.

وعمل التحالف على بناء التوافقات حول التعديلات المقترحة في قانون العمل في ما يخص القضايا والحقوق العمالية، وبناءً على ذلك وضعت خطة عمل للمناصرة حول هذه التعديلات شملت لقاءات مع اللجان البرلمانية ذات الصلة وغرف الصناعة والتجارة ومسيرات عمالية لدعم المطالبة والعمل مع الإعلام. ونجح التحالف بالتوافق مع لجنة العمل في مجلس النواب الأردني في تحقيق مجموعة من التعديلات التي طالب وصوت عليها البرلمان وأدرجها في تعديلات قانون العمل الأردني عام 2019 وشملت هذه التعديلات:

- إدراج تعريف العمل المرن في المادة (2).
- إدراج مبدأ الإنصاف بالأجور في المواد (2)، و(53)، و(54).
- استثناء العمال غير الأردنيين من أبناء الأردنيات أحكام الفقرات (أ، ب، ج) من المادة (12) في قانون العمل والمتعلقة بالحصول على تصاريح العمل ليعاملوا معاملة العمال الأردنيين.
- تعديل المادة (72) لتسمح بإنشاء حضانات مؤسسية في أماكن العمل للأسر العاملة وليس للمرأة العاملة فقط واعتماد النماذج المختلفة للحضانات لإعطاء خيارات لأصحاب العمل كما وردت في الإطار الوطني للحضانات المؤسسية.
- إضافة إجازة الأبوة إلى المادة (66).

واستمر عمل التحالف بعد ذلك من أجل تحقيق المزيد من التعديلات في قانون العمل وقد تبنها البرلمان عام 2023 وشملت تعديل المادة (29) من قانون العمل لتعريف التحرش الجنسي، ووضع عقوبات لحماية العاملين/العاملات من التحرش في مكان العمل، وتعديل المادة (69) لتحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص، وضمان حماية العاملين/العاملات في بيئة العمل عن طريق إصدار التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لخلق بيئة عمل آمنة.

هاء. مستويات المشاركة

عملية الإصلاح عملية تشاركية بامتياز حيث أنه كلما كان التمثيل الوطني أوسع على مستوى الوزارات والأجهزة الحكومية ذات الصلة، والآليات الوطنية للمرأة، ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الأكاديمي وأصحاب المصلحة بشكل عام، كانت درجة نجاح العملية أكبر.

ويتخذ العمل مع أصحاب المصلحة أشكالاً متعدّدة⁹، ألا وهي:

الجدول 3. أشكال العمل مع أصحاب المصلحة

النموذج التشاركي			النموذج التشاوري		
بناء القدرات والمهارات بما فيه تمكين قدرات المؤسسات الشريكة في التخطيط والتنفيذ و/أو أصحاب المصلحة عن طريق تبادل الخبرات خلال اللقاءات	التعاون في اللجان وحلقات العمل والمشاركة في التنفيذ والتقييم	المشاركة في اتخاذ القرار مثل المشاركة في تحديد الأولويات وحل المشاكل التخطيط للمشروع	التقييم القائم على المشاركة كتحليل احتياجات الفئة المستهدفة	الاستماع والتعلم عن طريق الزيارات الميدانية والمقابلات	مشاركة المعلومات كنشر الوثائق والمشاركة في الاجتماعات واللقاءات التشاورية
تتعمد العملية التشاورية النموذج التشاركي في:			عادة ما تبدأ المراحل الأولى بالمشاورات وتضمن:		
• تعزيز الشعور بالملكية عند أصحاب المصلحة وأصحاب الحقوق مما يدعم عملية التنفيذ. • اتباع منهجية تدعم وتنمي وتمكّن جميع الأطراف على المستوى الوطني. • الاستخدام الأمثل للموارد الفنية والمعرفة والخبرات الوطنية التي قد لا تكون ضمن الجهاز الحكومي. • استمرارية عملية التغيير نتيجة تبني فكر تنموي.			• التعرف على الواقع من وجهة نظر أصحاب المصلحة وأصحاب الحقوق. • التعرف على التوجهات العامة التي قد تدعم أو تعيق عملية التغيير وبالتالي التحوط لها. • فعالية مرحلة التصميم المستجيب للواقع.		

لتحقيق فعالية مثلى في العمل مع أصحاب المصلحة، لا بدّ من اتباع النموذج التشاوري أولاً متبوعاً بالنموذج التشاركي وعدم المفاضلة بينهما حيث أن الأول يضع اللبنة الأساسية من حيث عكس الواقع في حين يوفر الآخر البعد الفني والتقني. ومن المألوف وجود فئة من أصحاب المصلحة منخرطين في المرحلة التشاورية والتشاركية، في حين قد يشارك بعض أصحاب المصلحة في إحدى المرحلتين اعتماداً على الدور الذي يؤديه.



وتكمن أهمية العمل مع أصحاب المصلحة في تحقيق ما يلي¹⁰:

- توطيد الثقة بين أصحاب المصلحة الوطنيين.
 - تكامل العمل حسب مجال خبرة كل صاحب مصلحة.
 - بناء رأسمال مجتمعي عن طريق مشاركة المعارف والخبرات.
 - انعكاس أمثل للواقع من ناحية تحديد الاحتياجات ومواءمة التدخلات لتحقيق النتائج المرجوة.
 - التحوط للمخاطر وخفضها نظراً لمعرفة أصحاب المصلحة بالتحديات.
 - حصر المقاومة والرفض للتغيير الناجم ورفع الالتزام الوطني بالتنفيذ.
 - الالتزام بالمعايير الدولية وحقوق الإنسان التي تدعو في مجملها للعمل التشاركي والتشاوري مع أصحاب المصلحة الوطنيين.
1. تجميع وتوفير البيانات والأدلة.
 2. تمثيل احتياجات أصحاب الحقوق جميعها وإشراك المرأة في صلب عملية تصميم الحملات والتحالفات والحرص على تواجدها في الميدان لمخاطبة النساء وكسب تأييدهن.
 3. التأكيد على العمل بشكل قطاعي وتكاملي بين أصحاب العلاقة على المستوى المؤسسي وإن اختلفت رؤية كل مؤسسة من أجل تظافر الجهود لتحقيق هدف سامي.
 4. العمل بشكل تكاملي مع وسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني والجهات الداعمة وأصحاب الحقوق من أجل الاستمرار في المناصرة ورفع الوعي.
 5. التعامل مع الأعراف والأفكار النمطية السلبية التي يمكن أن تشكل عقبة أساسية أمام الإصلاح أو التغيير.

حقائق

أصحاب الحقوق كجزء لا يتجزأ من أصحاب العلاقة

يشير هذا المصطلح إلى الأفراد أو الفئات الاجتماعية التي لها استحقاقات خاصة في ما يتعلق بالجهات المسؤولة. بشكل عام، إنّ جميع البشر أصحاب هم حقوق بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. في سياقات معينة، غالباً ما تكون هناك فئات اجتماعية محدّدة لا يتم إعمال حقوق الإنسان الخاصة بها بشكل كامل أو احترامها أو حمايتها. في أغلب الأحيان، تميل هذه المجموعات إلى تضمين، على سبيل المثال، النساء/الفتيات والأقليات العرقية والشعوب الأصلية والمهاجرين والشباب. إن النهج القائم على حقوق الإنسان لا يعترف فقط بضرورة احترام حقوق أصحاب الحقوق وحمايتهم والوفاء بها، بل يعتبر أصحاب الحقوق عناصر فاعلة في إعمال حقوق الإنسان والتنمية - سواء بشكل مباشر أو من خلال المنظمات التي تمثل اهتماماتهم¹¹.

الجدول 4. تمثيل أصحاب المصلحة حسب المجالات الخمسة التي يركز عليها هذا الدليل

المجال	الوزارات والهيئات والأجهزة الحكومية والمجالس المنتخبة على مستوى البلديات والجهات الترابية والبرلمان	المنظمات غير الحكومية	القطاع الخاص
جميع المجالات	- الأجهزة الإحصائية في مرحلة التخطيط - الآليات الوطنية للمرأة، وزارة المرأة (إن وجدت) - الإعلام		
العنف ضد المرأة	- وزارة العدل - وزارة التربية والتعليم - وزارة الصحة - الأجهزة الأمنية (وزارة الداخلية) - وزارة الأوقاف - دائرة الإفشاء العام (ما شابهها) - اللجان المعنية في مجلس النواب/الشعب/الشورى	- جمعيات حماية الأسرة/المرأة - ممثلو/ممثلات دور الرعاية والإيواء - ممثلو/ممثلات المرجعيات الدينية - قادة الرأي وقيادات في المجتمعات المحلية	- الفرف التجارية والصناعية - ممثلو/ممثلات القطاع المصرفي
حق المرأة في بيئة العمل اللائق والريادة	- وزارة العمل - وزارة الشؤون الاجتماعية - وزارة الداخلية - وزارة شؤون المقربين - الوزارات المعنية في القطاع قيد البحث - الصحة، الزراعة، الصناعة، وغيرها - اللجان المعنية في مجلس النواب/الشعب/الشورى	- منظمات تُعنى بتمكين المرأة الاقتصادي - اتحادات العمال - اتحادات أصحاب العمل - المجالس القطاعية - ممثلو/ممثلات المرجعيات الدينية - ممثلو/ممثلات قادة الرأي في المجتمعات المحلية - منظمات تُعنى بعمل النساء اللاجئات أو النازحات والعمالة المهاجرة	- الفرف التجارية والصناعية - ممثلو/ممثلات القطاع المصرفي

المجال	الوزارات والهيئات والأجهزة الحكومية والمجالس المنتخبة على مستوى البلديات والجهات الترابية والبرلمان	المنظمات غير الحكومية	القطاع الخاص
المشاركة السياسية	- وزارة العدل - الوزارة المعنية بالشؤون السياسية و/أو البرلمانية - وزارة الخارجية - وزارة الداخلية - اللجان المعنية في مجلس النواب/الشعب/الشورى	- منظمات تُعنى بحقوق الإنسان - منظمات تُعنى بتمكين المرأة السياسي - منظمات شبابية - مؤسسات مستقلة مسؤولة عن الانتخابات - البلديات والمجالس المحلية/الترابية والمحافظات - الجامعات/مراكز الدراسات - ممثلو/ممثلات الأحزاب السياسية - ممثلو/ممثلات المرجعيات الدينية - ممثلو/ممثلات المرجعيات المجتمعية	
المساواة أمام القانون ومنظومة العدالة	- وزارة العدل - ممثلو/ممثلات المجلس القضائي - وزارة الداخلية - وزارة شؤون المغتربين - وزارة الشؤون السياسية - اللجان المعنية في مجلس النواب/الشعب/الشورى	- نقابة المحامين والقضاة - منظمات تقدم الخدمات القانونية - ممثلو/ممثلات المرجعيات الدينية - ممثلو/ممثلات المرجعيات المجتمعية	

قائمة تحقق: عوامل تدعم تحقيق أهداف هذه المرحلة:

عادة ما تبدأ المرحلة الأولى للإصلاح بالتشاور ويعتمد نجاحها على العوامل التالية:

تجميع وتوفير البيانات والأدلة.	تمثيل احتياجات أصحاب الحقوق جميعها وإشراك المرأة في صلب عملية تصميم الحملات والتحديات والحرص على تواجدها في الميدان لمخاطبة النساء وكسب تأييدهن.	التأكيد على العمل بشكل قطاعي وتكاملي بين أصحاب العلاقة على المستوى المؤسسي وإن اختلفت رؤية كل مؤسسة من أجل تظافر الجهود لتحقيق هدف سامي.	العمل بشكل تكاملي مع وسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني والجهات الداعمة وأصحاب الحقوق من أجل الاستمرار في المناصرة ورفع الوعي.	التعامل مع الأعراف والأفكار النمطية السلبية التي يمكن أن تشكل عقبة أساسية أمام الإصلاح أو التغيير.
1	2	3	4	5

الإطار 8. تجربة جمهورية مصر العربية - سن قوانين لتفليظ عقوبة تشويه الأعضاء التناسلية للإناث

التشاور لتحقيق التوافق بهدف تبني الإصلاحات السياسية

تجربة جمهورية مصر العربية خير مثال على أن تحقيق الأثر عند تبني السياسات التغييرية يتطلب استمرار التقييم المرحلي وتحديد الاحتياجات لتبني أدوات تكمل بعضها البعض.

وتحارب مصر العنف المُمارَس ضد الفتيات عن طريق تشويه الأعضاء التناسلية منذ عام 1959^أ إلا أن الجهود حُشدت وتكاملت خلال ما يزيد عن عقد من الزمن عن طريق أدوات سياسية متمثلة بالاستراتيجية القومية لمناهضة ختان الإناث 2016-2020، وتشكيل لجنة وطنية لدراسة الجوانب التشريعية المتعلقة بتجريم تشويه الأعضاء التناسلية من حيث تشديد العقوبة وتوسيع مجال التجريم.

وصدرت الاستراتيجية القومية لمناهضة ختان الإناث 2016-2020، وتناولت ثلاثة محاور متعلقة بإنفاذ القانون رقم 126 لسنة 2008 المتعلق بتجريم تشويه الأعضاء التناسلية، والتغيير الثقافي والاجتماعي لدعم حقوق الطفل والمرأة والأسرة، وتطوير نُظم المعلومات ورصد وتقييم برامج تمكين الأسرة ومناهضة تشويه الأعضاء التناسلية. وقد استقت الاستراتيجية بيانات وأدلة تعكس الحاجة لتدخلات معيّنة حسب المسح السكاني الصحي - مصر 2014، حيث أظهر انخفاضاً واضحاً بين الأجيال الجديدة فيما يخص ممارسة تشويه الأعضاء التناسلية خصوصاً للفئة العمرية 15-17 سنة إلى 21 في المائة نتيجة استجابة المجتمع للجهود المبذولة والحملات الإعلامية والمبادرات المجتمعية، إلا أن إنفاذ القانون ما زال يحتاج إلى العديد من المبادرات للتحقيق وتصحيح المفاهيم الخاطئة حول تشويه الأعضاء التناسلية، بما في ذلك تعزيز الأنظمة الوطنية لحماية المرأة والطفل وإطلاق البرامج الخاصة والمسوح لرصد التحول في الأعراف الاجتماعية التي غالباً ما تؤدي إلى تشويه الأعضاء التناسلية - وتشديد القوانين التي تحظر هذه الممارسة، بالإضافة لدعم وصول الفتيات والسيدات المعرّضات أو اللواتي تعرّض بالفعل لتشويه الأعضاء التناسلية إلى خدمات حماية الطفل والصحة الجنسية، وتمكين الفتيات المعرّضات للخطر.

وقبل انتهاء الاستراتيجية شُكّلت أول لجنة وطنية للقضاء على ختان الإناث في عام 2019، وذلك بعضوية جميع شركاء الدولة من السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية بالإضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدينية لمأسسة العمل بشكل مستدام والتصدي لهذه الجريمة تحت إشراف المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة. ومن الجدير بالذكر أن عمل اللجنة قائم على الترابط والتكامل الاستراتيجي بين الاستراتيجية القومية لمناهضة ختان الإناث 2016-2020 والاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان 2021-2026.

وضمت اللجنة الفرعية التي عكفت على دراسة المقترح التشريعي ممثلين عن كل من أصحاب المصلحة الوطنيين من الوزارات والمجالس العليا ذات الصلة والمرجعيات الدينية من الأزهر الشريف، والكنيسة المصرية، ونقابة الأطباء، وائتلاف حقوق الطفل، بالإضافة إلى منظمات المجتمع المدني والاتحاد العام للجمعيات الأهلية والقادة المجتمعيين في البيئات المعنّية والجهات الشريكة في اجتماعات استشارية وجلسات استماع لعرض مقترح المشروع. ولم يغفل دور الإعلام في المناصرة الوطنية والشعبية والتأثير على السلوكيات المجتمعية ودعم عمل الاستراتيجية وتدخلاتها.

ونتيجة الجهود المترابطة والعمل المتكامل والمتناسق بين الجهات الوطنية والأهلية المختلفة، شرّع القانون الذي يغلظ العقوبات على إجراء عمليات تشويه الأعضاء التناسلية وطلب تنفيذها والترويج لها بموجب قانون رقم 10 لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات بشأن تشديد عقوبة ختان الإناث.

أ. <http://ncw.gov.eg/Page/808>/الجهود الوطنية-والدولية-لمناهضة-ختان-الإناث.

3. تصميم نموذج الإصلاح المنشود

ألف. تحديد طبيعة ومستوى التدخل المطلوب للإصلاح على المستوى السياساتي

- هل هي واقعية وقابلة للتحقيق خلال تلك الفترة الزمنية؟ (جرت العادة أن تكون رؤية الدولة تمتد لفترة بين العقد والعقد ونصف العقد).
- هل وضعت خطة عمل قصيرة الأجل ونُفذت وقيمت مخرجاتها ونتائجها لتعديل الخطة طويلة الأجل؟
- ما هو تصنيف الدولة حالياً من حيث الاستراتيجيات الوطنية؟ (مسح سريع للأدوات السياسية الحالية وأهدافها).
- هل لدى الدولة استراتيجيات وسياسات عامة غير مخصصة لفئات محدّدة؟ مثلاً استراتيجيات التمكين الاقتصادي لدفع عجلة التنمية.
- هل هناك تكامل أم تداخل بين بنود الاستراتيجيات الوطنية؟ (التداخل يؤثر سلباً على جودة التنفيذ ويُضعف المساءلة ويُعتبر استثماراً غير فعال للموارد المالية والبشرية).
- وصلنا لمرحلة تحديد نوع الإصلاح والتغيير الذي يتجاوب مع المعطيات الوطنية من الحاجات كما تم إثباتها من خلال الأدلة والبراهين الكمية، النوعية، التحليلية والقصصية. تجدر الإشارة بأن عملية اتخاذ قرار الإصلاح على مستوى معين يتم على مستوى الإرادة السياسية العليا أو الحكومة، إلا أن الخطوات اللاحقة للمراجعة والتخطيط والتنفيذ تتبع نفس المنهجية.
- من أشكال الإصلاح الذي يؤثر على تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين على المستوى السياساتي:
- إصلاحات تشريعية (دستور قانون، نظام).
- إعداد استراتيجية.
- تبني سياسة.
- إصدار تعليمات بموجب النظام والقانون.
- إنشاء أو تمكين هياكل حوكمة ذات علاقة.

مسح التشريعات القائمة:

- هل هناك تشريعات تدعم المساواة بين الجنسين؟
- هل تدرج ضمن قانون جديد أم تعديل للقانون المنطبق؟
- ما المجالات التي يغطيها القانون - الصحة، التعليم، البيئة، التمويل؟
- هل هناك اتساق بين القوانين والتشريعات المختلفة التي تؤثر على النساء والفتيات؟
- هل هناك رغبة فعلية بتعديل القوانين والتشريعات لتصبح مراعية للمساواة بين الجنسين؟
- هل يتناول القانون الفروق بين الجنسين على وجه التحديد، إما عن طريق حكم معيّن أو في الملاحظات التفسيرية؟

سيركز الدليل الإرشادي على شكلين أساسيين من أشكال الإصلاح؛ الاستراتيجيات الوطنية والإصلاحات التشريعية حيث أنها الإصلاحات التي تتطلب تفصيلاً أكبر. يمكن إسقاط معظم آليات التصميم والتخطيط والتنفيذ على أشكال الإصلاحات الأخرى.

قبل الشروع في تحديد مستوى التدخل المطلوب، هناك عدد من الأسئلة يجب الإجابة عليها. القائمة أدناه يمكن أن تساعد في توفير بعض الإجابات.

مسح الاستراتيجيات القائمة:

- هل لدى الدولة وثيقة وطنية تحدّد رؤية الدولة؟
- هل هي مرتبطة بخطة عمل طويلة ومتوسطة الأجل؟ وما الإطار الزمني لخطة العمل؟

الإطار 9. تساؤلات حول الإصلاحات التشريعية

معلومات إرشادية

- ما هي «النتائج المرغوبة من منظور دمج المساواة بين الجنسين» (على سبيل المثال، تعزيز تمثيل المرأة، والمواقف الثقافية الداعمة للنساء، وتحسين المساواة في الدخل، إلخ)؟
- كيف ستتأثر القوانين والتشريعات إذا تعدّلت بنود ومواد قوانين دون الأخرى؟
- ما الفئات المستهدفة من الإصلاح؟
- هل هذه الفئات المذكورة بشكل صريح؟ (مثل النساء ذوات الإعاقة أو الرجال من أصل عرقي معيّن أو النساء في المناطق الريفية) هل هي أكثر عرضة للتأثر، وإلى أي مدى؟
- هل هذه الفئات مخصّصة بأنشطة وتدخلات تخدم احتياجاتها وواقعها المختلف عن الفئات الأخرى؟
- هل النساء والفتيات مشمولات في التدخلات بشكل صريح أم ضمني؟ إذا كانت الإجابة - بشكل صريح؛ كيف تمّ تحديد احتياجاتهن وتصميم التدخلات؟ إذا كانت الإجابة - بشكل ضمني؛ ما أسباب عدم تضمين احتياجات هذه الفئة؟

المفاضلة واختيار التدخل السياساتي

- ما الأفضل، استراتيجيات أم إصلاحات تشريعية؟
- قد تشتمل الأولى على الأخيرة ولكن لا تشتمل الأخيرة على الأولى.
- طبيعة التغيير المنشود قد لا تحتاج إلى إصلاحات تشريعية (إما لأن القوانين منصفة وعادلة، أو لأنه سبق تعديلها)،
- ويتناول هذا الجزء مبادئ توجيهية في التدخلات الخاصة بالتشريعات والقوانين والاستراتيجيات الوطنية.
- وبالتالي فاللجوء إلى الاستراتيجيات وتبني السياسات يبدو الطريق الأمثل. مدى تأثير الجهات الداعمة وتحديد مجالات الاستفادة من مساهمتها في العملية وكيفية التعامل مع الجهات المقاومة للتغيير.

باء. تصميم القوانين والتشريعات

- بوصفها جزءاً أساسياً من تعميم منظور المساواة بين الجنسين في النظام القانوني.
- تنظّم التشريعات والقوانين العلاقات بين الأفراد والمجموعات وتحفظ الحقوق. ومن هنا تتمتع بدور جوهري في تحديد الصلاحيات المتاحة لكل فئة، حيث أن هدفها الأساسي تحقيق العدالة للجميع.

1. اعتبارات على مستوى البرلمان لمراعاة تحقيق المساواة بين الجنسين

يتطرق هذا الجزء للقوانين والتشريعات كأدوات سياساتية تدعم تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين. وهذا يتطلب من البرلمانات:

والقوانين هي أداة فعالة للإصلاح الاجتماعي، وحيثما يسود القانون، يمكن حماية حقوق الإنسان. وتصلح كأداة لمناهضة التمييز الذي تواجهه النساء، وكأداة لتحقيق المساواة. من هنا جاءت أهمية التشريعات التي تراعي الفوارق بين الجنسين

- ## 2. التخطيط وتصميم إصلاح القوانين والتشريعات

- ## حقائق

الإصلاح السياسي عن طريق طرح قوانين وتشريعات جديدة أو تعديل قوانين وتشريعات حالية عملية تتطلب فترة زمنية من رفع الوعي والمناصرة وخلق القبول المجتمعي بعد ظهور الإرادة السياسية على مستوى قيادة الدولة.

الجدول 5. تقييم القوانين ذات الصلة وفق المجالات المعنية

[illegible]

ويوضّح الإطار التالي القوانين والتشريعات الوطنية التي تعمل بشكل تكاملي؛ تُؤثر وتتأثر بمواد بعضها البعض، مما يدفع بعجلة التقدم في الاتجاه المرجو أو يعيقه. ويمثل الجدول التالي بعض الأمثلة للتكامل بين القوانين ولا يُقصد منها الحصر:

الإطار 10. تجربة دولة فلسطين - تشريع قانون الملكية المشتركة

التخطيط للتعديلات التشريعية

توضّح تجربة دولة فلسطين عدة محاور تمّ التطرق إليها من حيث الاعتماد على المعطيات الوطنية والبيانات والأدلة وتكاملها مع الالتزامات الدولية لإحداث التغيير بالإضافة للعمل مع الشركاء من أجل المناصرة وتنسيق الجهود وتكاملها خصوصاً مع المرجعيات الدينية.

سعت وزارة شؤون المرأة في دولة فلسطين إلى العمل على تغيير تشريعي عن طريق سن قانون الملكية المشتركة لدعم تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً. ولم يأت السعي من فراغ حيث أن المعطيات الوطنية المختلفة التي تمّ تحصيلها؛ عن طريق بيانات إحصائية بالإضافة لمراجعة البيانات الثانوية، وفرت دوافع مهمة لضرورة التغيير، بالإضافة لوجود هذا البند ضمن المؤشرات الدولية التي تسعى الوزارة للالتزام بها من أجل رفع سوية المرأة الفلسطينية. فمثلاً، أظهرت البيانات الإحصائية في مسح العنف الأسري صراحة عدم سيطرة المرأة على أية موارد. وجاءت هذه البيانات متوافقة مع قاعدة بيانات الشكاوي التي تتقدّم بها النساء للوزارة في ما يتعلق بالولوج للمصادر المالية بعد الطلاق مثل التي تحصل عليها بشكل مشترك خلال فترة الزواج أو تلك التي تحصل عليها من القروض.

ونظراً إلى أن التغيير على المستوى الوطني يتطلب العمل مع الشركاء، دأبت الوزارة على العمل الحثيث مع وزارة الأوقاف والشؤون الدينية لضمان العمل ضمن الشريعة الإسلامية، بالإضافة للعمل الوثيق مع القضاء الشرعي لارتباط موضوع البحث بالأسرة، كما نسّقت مع وزارة العدل. ولم تستثن وزارة شؤون المرأة دور اللجان الوطنية التي ترأسها الوزارة خصوصاً اللجنة الوطنية للعنف ضد المرأة والمؤسسات الوطنية النسوية لمعرفة الحثيثة بالواقع الوطني.

وللتأكيد على الالتزام الوطني والإرادة السياسية، كان التواصل على مستوى وزير شؤون المرأة ووزير الأوقاف والشؤون الدينية ورئيس المرجع الأعلى للقضاء الشرعي، في حين كان العمل الفني على مستوى اللجان.

وتخضع مسودة القانون حالياً لمراجعة قانونية لصياغتها حرصاً على انسجامها مع القوانين والتشريعات الأخرى، بعد أن نوقشت أمام مجلس الوزراء حيث دعم وزير الأوقاف موقف وزير شؤون المرأة عند تقديمها. كما يعتبر هذا القانون أحد المخرجات الرئيسية للاستراتيجية الوطنية. وتسعى وزارة شؤون المرأة إلى العمل الوثيق مع الإعلام من أجل نشر الوعي حول القانون ضمن المجتمع وتوضيح بنوده والتعريف بمقومات عمله عند إصداره.

جيم. تصميم الاستراتيجيات الوطنية

التالية قبل اختيار الاستراتيجيات كأداة سياساتية:

1. الأدوات السياسية الأخرى التي يمكن أن تُحقّق التغيير المرجو بطريقة أكثر كفاءة وفعالية. فمثلاً، بعض التغييرات لا يتطلب استراتيجية بقدر ما يتطلب تعديل في التشريعات والقوانين، أو إصدار تعليمات، أو تبني سياسة أو إنشاء أو تمكين هيكل حوكمة ذات صلة.

تُعَدّ الاستراتيجيات الوطنية إحدى الأدوات السياسية التي يمكن أن تستخدمها الحكومة من أجل إحداث التغيير المرجو. ونظراً إلى أن الاستراتيجيات الوطنية لا توجد بشكل عبثي وتقع ضمن منظومة عمل متكاملة وطنياً، يجب التّحقّق من النقاط

معلومات إرشادية

عند اتخاذ قرار تصميم استراتيجية وطنية للمرة الأولى، يجب بداية تحديد مخرجات ونتائج قصيرة الأجل وإخضاع الاستراتيجية لتقييم في نهاية الفترة قصيرة الأجل من أجل التَّحَقُّق من فعالية وكفاءة الاستراتيجية ومواءمتها للاحتياجات وقدرتها على تحقيق النتائج المرجوة. ورسم استراتيجية طويلة الأجل من دون تقييمها بعد المرحلة الأساسية (قصيرة الأجل) قد يتسبب بسوء استخدام الموارد وهدرها وعدم القدرة على التنفيذ.

2. الخطة التنموية الشمولية وارتباطها بأهداف التنمية المستدامة لضمان ترابط الاستراتيجية المنوي إعدادها مع أهدافها، ومخرجاتها ومؤشراتها.
 3. مسح الاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة التي يمكن أن تغطي بشكل جزئي أو كلي فترة تنفيذ الاستراتيجية محل الإعداد لضمان ترابطها مع أهدافها، ومخرجاتها ومؤشراتها. فمثلاً، إذا وجدت استراتيجية وطنية معنيّة بالتشغيل أو الأمن والأمان والحماية، يجب الاطلاع على بنودها والتَّحَقُّق من:
 - مدى شمول الاستراتيجية لبنود تختص بالمرأة وتمكينها ودعم إدماج المساواة بين الجنسين.
 - أوجه التكامل بين الاستراتيجية الحالية الفاعلة وتلك المخطط لها لتجنّب الازدواجية والتضارب بينهما وضمان حُسن إدارة الموارد الوطنية.
- والتدخلات التي تسعى بشكل أساسي لإحداث تغيير أو أثر عن طريق تعديل وتقويم الواقع، تأخذ عدة أشكال:
- سن قوانين وتشريعات أو مراجعتها وتعديلها.
 - تغيير أو تعزيز البنية التحتية المادية و/أو المؤسسية.
 - توجيه التمويل.
 - تقديم دعم فني و/أو تقني للفئات المستهدفة من الأفراد والمؤسسات.
 - بناء قدرات ومهارات - فردية، مؤسسية نظامية وغير نظامية.
 - تحسين الخدمات وتعزيز الوصول إليها.
 - توعية وتثقيف ومناصرة.
- وعادة ما تكون التدخلات على عدة مستويات:
- مستوى الفرد تدعم بشكل مباشر أو غير مباشر الأفراد المعنّيين كقوة مستهدفة.
 - مستوى العائلة كنسيج أساسي في المجتمع، حيث أن الفئة المستهدفة لا تعيش بشكل منفصل عن العائلة بل تؤثر وتتأثر بها.
 - مستوى المجتمع.
 - مستوى المؤسسات النظامية وغير النظامية.
- ## 1. مكونات الاستراتيجية الوطنية
- تشتمل الاستراتيجية الوطنية على مجموعة من الأنشطة والتدخلات التي تسعى لتحقيق مخرجات ونتائج تساهم في تحقيق الهدف الأساسي للاستراتيجية. وتكون محكومة بفترة زمنية معيّنة وتخصّص موارد مالية وبشرية تدعم تنفيذ الأنشطة والتدخلات. وتحدّد الجهات المسؤولة عن التنفيذ والمتابعة وفق آلية حوكمة ومساءلة.

الإطار 11. قائمة التَحَقُّق: اختيار التدخلات والأنشطة

عند اختيار التدخلات والأنشطة، يجب التَحَقُّق مما يلي:

- الترابط بين الأنشطة بحيث أن تنفيذها بشكل مجمل يحقق الأهداف الاستراتيجية والأثر العام للاستراتيجية.
- تكامل التدخلات والأنشطة، ويفضل تقليص التدخلات بدل توسيعها وتشتت الموارد المادية والبشرية والزمنية.
- جودة الخدمات المقدَّمة.
- توفير الخدمات وتيسير عملية الحصول عليها.
- المناصرة والتوعية.
- الاستدامة بعد انتهاء الفترة الزمنية المخصَّصة للاستراتيجية وذلك عن طريق بناء البنية التحتية المؤسسية والمجتمعية خلال فترة تنفيذ الاستراتيجية.

الجدول 6. الهيكل الأساسي لأي استراتيجية وطنية

التغيير الإيجابي الذي سيَتَحَقَّق على المستوى الوطني إذا ما تَحَقَّقَت جميع الأهداف الاستراتيجية							أثر الاستراتيجية
التغيير المتوقع حدوثه نتيجة نجاح الأنشطة والتدخلات لدى الفئات المستهدفة (3-5 سنوات)							الهدف الاستراتيجي الأول
المجال/المحور	التدخلات	المخرجات	مؤشر النجاح	المسؤولية	المساءلة	المدة الزمنية (1-3 سنوات)	الميزانية
	الأنشطة على المستويات المختلفة التي سبق تعريفها	النتائج المباشرة الناجمة عن تنفيذ التدخلات	مؤشر كمي أو نوعي لقياس تَحَقُّق النتائج المرجوة	الجهة المسؤولة عن تنفيذ التدخل	الجهة المسؤولة عن متابعة التدخل	الوقت المحدد لتنفيذ التدخل	المخصصات المالية المرصودة لتنفيذ التدخل
							الهدف الاستراتيجي الثاني
							الهدف الاستراتيجي الثالث

ويقدّم الدليل الإرشادي بطاقات تَحَقُّق لمكونات الاستراتيجيات الوطنية في مجالات التدخل التي تدعم مبادئ المساواة بين الجنسين. والهدف من الأمثلة تقديم مقترحات وليس تبنيها بشكل كامل، إذ يجب تطويعها لما يخدم الاحتياجات الوطنية لكل دولة وتعديل التدخلات بما يناسب البيئة الوطنية، واحتياجاتها وانجازاتها في ذلك المجال.

الجدول 7. أمثلة على مكونات الاستراتيجيات الوطنية

العنف ضد المرأة

قبل المباشرة بالتخطيط والتصميم، التَّحَقُّق من وجود استراتيجية وطنية تغطي بشكل جزئي بعض المحاور التالية - مثلاً استراتيجية حول الوقاية والحماية والحد من العنف لا تخص المرأة فقط.

تعريف العنف

- العنف اللفظي.
- العنف النفسي.
- العنف الجسدي.
- العنف الجنسي.
- العنف السياسي.
- العنف الإلكتروني.
- العنف ضد المرأة في حالات الحروب والكوارث.
- الممارسات الضارة (تشويه الأعضاء التناسلية، زواج الأطفال).
- قد تكون الاستراتيجيات شمولية أو تركز على أماكن محدّدة مثل الأماكن العامة، أو مكان العمل، أو الأسرة، أو السجون ومراكز التوقيف أو قطاعات معيّنة مثل القطاع الصحي والقطاع التعليمي وغيرها.

مجال التدخلات

- الوقاية.
- الحماية.
- المساءلة.
- العقاب.
- الإنصاف.

الفئات المستهدفة

- النساء والفتيات الناجيات من جميع أشكال العنف.
- أفراد العائلة.
- المجتمع ككل والتركيز على الرجال والفتيان.
- القائمون والقائمات على الفضاءات التي يمارس فيها العنف.
- المعلمون/المعلمات.
- رجال الدين وقيادات المجتمع.
- مقدّمو ومقدّمات خدمات الحماية والإيواء.
- مقدّمو ومقدّمات خدمات الأمن.
- مقدّمو ومقدّمات الخدمات الصحية والدعم النفسي.
- مقدّمو ومقدّمات خدمات إعادة التأهيل.
- المشرّعون.
- الجهاز القضائي.

الشركاء

- الأجهزة الحكومية المعنية.
- الآليات الوطنية للمرأة.
- منظمات المجتمع المدني العاملة في شؤون حقوق المرأة وحقوق الإنسان.
- الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني المعنية بالطفولة المبكرة.
- مقدمو الخدمات الصحية والنفسية.
- المحامون/المحاميات.
- القطاع الخاص كداعم للتأجيات عن طريق تمويل مشاريع صغيرة و/أو تقديم برامج تدريبية ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات.

الاستدامة

- شمول ميزانيات الوزارات المعنية والأجهزة الحكومية على موارد مالية ومخصصات مالية في حال غياب الميزانيات المراجعة للنوع الاجتماعي.
- إنشاء بنية تحتية مؤسسية من معارف ومهارات وخبرات وآليات وأنظمة إدارية وتنفيذية لاستكمال المهام وتقييمها دورياً لغايات التطوير.
- استمرار العمل التشاركي مع الجهات المعنية وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.

التأكيد على دور الإعلام

- توعية المجتمع عن طريق الإعلام التقليدي (المكتوب، والمسموع، والمرئي) والإعلام غير التقليدي من وسائل التواصل الاجتماعي والاعتماد على المؤثرين والمؤثرات المجتمعيين وأصحاب الرأي.
- حشد الرأي العام لتغيير الأفكار النمطية ونبذ العنف.

حق المرأة في بيئة العمل اللائق والريادة

قبل المباشرة بالتخطيط والتصميم، التَّحَقُّق من وجود استراتيجية وطنية تغطي بشكل جزئي بعض المحاور التالية - مثلاً استراتيجية حول التمكين الاقتصادي للشباب/التمكين الاقتصادي للأشخاص في سن العمل لا تخص المرأة فقط.

اختيار بيئة العمل التي ستغطيها الاستراتيجية

- العمل في القطاعات النظامية - العام والخاص والمدني.
- العمل في القطاعات غير النظامية.
- العمل الحر - ريادة الأعمال.

مجالات التدخلات

- التوعية وتغيير الصورة النمطية.
- توفير فرص العمل اللائق للنساء في جميع القطاعات خصوصاً غير النظامية.
- التَّحَقُّق من جودة فرص العمل اللائق.
- توعية بالمعايير الدنيا للعمل اللائق (الحق في العمل والريادة، والحماية الاجتماعية، والحوار الاجتماعي، والتعلم مدى الحياة، والحماية من التحرش).
- توفير آليات لمتابعة تنفيذ معايير العمل اللائق.
- الدور المؤسسي والمجتمعي والعائلي من حيث الاعتراف بالرعاية غير المدفوعة، والتقليل منها وإعادة توزيعها.

تشريع، وتوعية، وخدمات، وبناء قدرات

• الفتيات في التعليم العام والخاص والتدريب المهني وغير المتحقات بالتعليم (المتسربات من التعليم). • النساء في عمر الالتحاق بسوق العمل. • أفراد العائلة. • المجتمع ككل والتركيز على الرجال والفتيان. • المعلمون/المعلمات. • رجال الدين وقيادات المجتمع. • مفتشو ومفتشات وزارة العمل. • ممثلو/ممثلات النقابات العمالية ونقابات أصحاب الأعمال. • ممثلو/ممثلات القطاع المصرفي وصناديق التمويل. • ممثلو/ممثلات القطاع الخاص. • القطاع العام كجهة توظيف (الأجهزة الحكومية المعنية بالتوظيف).	الفئات المستهدفة
• الأجهزة الحكومية المعنية. • الآليات الوطنية للمرأة. • منظمات المجتمع المدني العاملة في تمكين المرأة وتمويل المشاريع الصغيرة. • النقابات العمالية. • المحامون/المحاميات. • الشراكة بين القطاعين العام والخاص.	الشركاء
• شمول ميزانيات الوزارات المعنية والأجهزة الحكومية على موارد مالية ومخصصات مالية في حال غياب الميزانيات المراجعة للنوع الاجتماعي. • إنشاء بنية تحتية مؤسسية من معارف ومهارات وخبرات وآليات وأنظمة إدارية وتنفيذية لاستكمال المهام وتقييمها دورياً لغايات التطوير. • استمرار العمل التشاركي مع الجهات المعنية وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.	الاستدامة
• حشد الرأي العام وتوعية المجتمع عن طريق الإعلام التقليدي (المكتوب، والمسموع، والمرئي) والإعلام غير التقليدي من وسائل التواصل الاجتماعي والاعتماد على المؤثرين والمؤثرات المجتمعيين وأصحاب الرأي. • حشد الرأي العام لتغيير الأفكار النمطية حول عمل المرأة خارج المنزل والدور الريادي للمرأة.	التأكيد على دور الإعلام

المشاركة السياسية للمرأة

قبل المباشرة بالتخطيط والتصميم، التَّحَقُّق من وجود استراتيجية وطنية تغطي بشكل جزئي بعض المحاور التالية - مثلاً استراتيجية حول التمكين السياسي والمشاركة السياسية لا تخص المرأة فقط.

• التمثيل والقيادة على مستوى صنع القرار في الدولة. • التمثيل والقيادة على مستوى المجالس التشريعية. • التمثيل والقيادة على مستوى الهيئة التنفيذية. • التمثيل والقيادة على مستوى الهيئة القضائية.	اختيار المجالات السياسية التي ستغطيها الاستراتيجية
--	---

	- المشاركة السياسية في الأحزاب والعمل السياسي. - المجالس البلدية. - المشاركة في النقابات. - المشاركة المجتمعية والتطوع.
مجالات التدخل	- التوعية وتغيير الصورة النمطية. - بناء قدرات النساء في المجالات السياسية. - دعم تواجد النساء في المجالات السياسية.
الفئات المستهدفة	- النساء والفتيات. - أفراد العائلة. - المجتمع ككل والتركيز على الرجال والفتيان. - المعلمون/المعلمات. - رجال الدين وقيادات المجتمع. - الأحزاب السياسية. - النقابات العمالية.
الشركاء	- الأجهزة الحكومية المعنية. - الآليات الوطنية للمرأة. - منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال تمكين المرأة السياسي. - الأحزاب السياسية. - المحامون/المحاميات.
الاستدامة	- شمول ميزانيات الوزارات المعنية والأجهزة الحكومية على موارد مالية ومخصصات مالية في حال غياب الميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي. - إنشاء بنية تحتية مؤسسية من معارف ومهارات وخبرات وآليات وأنظمة إدارية وتنفيذية لاستكمال المهام وتقييمها دورياً لغايات التطوير. - استمرار العمل التشاركي مع الجهات المعنية وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.
التأكيد على دور الإعلام	- حشد الرأي العام وتوعية المجتمع عن طريق الإعلام التقليدي (المكتوب، والمسموع، والمرئي) والإعلام غير التقليدي من وسائل التواصل الاجتماعي والاعتماد على المؤثرين والمؤثرات المجتمعيين وأصحاب الرأي. - حشد الرأي العام لتغيير الأفكار النمطية حول تواجد المرأة على الساحة المجتمعية و/أو السياسية.

العدالة أمام القانون ومنظومة العدل

قبل المباشرة بالتخطيط والتصميم، التَّحَقُّق من وجود استراتيجية وطنية تفطني بشكل جزئي بعض المحاور التالية - مثلاً استراتيجية حول الإصلاح القانوني وحكم القانون لا تخص المرأة فقط.

	- التشريع. - ضمان الوصول إلى العدالة. - جودة الخدمات المقدَّمة ودمجها للمساواة بين الجنسين. - الوعي والمعرفة على المستوى القانوني والقضائي. - الوعي والمعرفة على المستوى المجتمعي.
اختيار المجالات التي ستفطنها الاستراتيجية	

• الوصول للجهات التي تمثل الأمن والعدالة وطنياً. • تسهيل وصول النساء والفتيات للخدمات القانونية والتمثيل أمام القانون. • كسر الصورة النمطية التي تمنع النساء والفتيات من المطالبة بحقوقهن وتقديم الشكاوى. • إصلاح البيئة المادية في جميع مرافق الأمن والعدل وطنياً. • تعديل التشريعات والقوانين التمييزية وغير المنصفة. • بناء قدرات القضاة والمشرعين حول آليات دمج مبادئ المساواة بين الجنسين في القوانين والتشريعات. • بناء قدرات النساء حول حقوقهن القانونية.	مجالات التدخل
• النساء والفتيات. • أفراد العائلة. • المجتمع ككل والتركيز على الرجال والفتيان. • القضاة. • المشرعون. • العاملون/العاملات في السلك الأمني والقضائي.	الفئات المستهدفة
• الأجهزة الحكومية المعنية. • الآليات الوطنية للمرأة. • منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال حماية المرأة وتلك التي تقدم خدمات حقوقية وقانونية للمرأة. • المجلس القضائي/الهيئة القضائية المستقلة - إن وجدت.	الشركاء
• شمول ميزانيات الوزارات المعنية والأجهزة الحكومية على موارد مالية ومخصصات مالية في حال غياب الميزانيات المراجعة للنوع الاجتماعي. • إنشاء بنية تحتية مؤسسية من معارف ومهارات وخبرات وآليات وأنظمة إدارية وتنفيذية لاستكمال المهام وتقييمها دورياً لغايات التطوير. • استمرار العمل التشاركي مع الجهات المعنية وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.	الاستدامة
• حشد الرأي العام وتوعية المجتمع عن طريق الإعلام التقليدي (المكتوب، والمسموع، والمرئي) والإعلام غير التقليدي من وسائل التواصل الاجتماعي والاعتماد على المؤثرين والمؤثرات المجتمعيين وأصحاب الرأي. • حشد الرأي العام لتغيير الأفكار النمطية حول مطالبة المرأة بحقوقها وحق تقديم الشكاوى.	التأكيد على دور الإعلام

الإطار 12. تجربة جمهورية العراق - إصدار استراتيجية المرأة العراقية

تطوير وتبني استراتيجية للمساواة بين الجنسين

وضعت دائرة تمكين المرأة في مجلس الوزراء استراتيجية وطنية للمرأة العراقية (2023-2030) تحقيقاً لالتزامات جمهورية العراق بموجب قرارات مجلس الأمن ذات الصلة بملف المرأة وقضاياها إلى جانب التزاماتها بموجب المعاهدات والصكوك الدولية التي صادقت عليها أو انضمت إليها بهدف تعزيز دور المرأة العراقية وتمكينها من أداء دورها المحوري في التنمية الوطنية.

وجاء تشكيل الفريق الوطني المعني بالعمل على الاستراتيجية بموجب الأمر الديواني رقم (1) لسنة 2022، وكان من أهم أركانها توسيع ملكيتها عن طريق توسيع دائرة الشركاء من المؤسسات العامة ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام والوكالات والمنظمات الدولية.

واعتمد تطوير الاستراتيجية على تحليل البيانات والمعلومات والمعطيات عن واقع النساء والفتيات، بالتعاون مع الجهاز المركزي للإحصاء. واتبعت آلية التطوير النموذج التشاوري والتشاركي، فقد أجريت اجتماعات مكثفة ولقاءات تفاعلية مع الوزارات والهيئات وجميع الدوائر الحكومية والقضاة والأكاديميين والمنظمات الدولية والمحلية. وأجريت زيارات ميدانية إلى جميع المحافظات للتعرف بشكل مباشر عما يدور في كل محافظة عبر اللقاءات والاجتماعات وتحليل واقعها البيئي.

وبعد إعداد الاستراتيجية بناءً على المعطيات الميدانية والتنسيق مع أصحاب المصلحة كما ذكر آنفاً، شُكِّلت ثلاث فرق ميدانية من أقسام دائرة المرأة لتنسيق العمل مع جميع الوزارات والهيئات من أجل ضمان حسن تنفيذ بنود الاستراتيجية والإبلاغ عن التقدم المُحرز. وعملت الفرق على توضيح كيفية تنفيذ الاستراتيجية وآلية سير الإجراءات المحددة بفترات زمنية، وإعداد التقارير الدورية حول التقدم المُحرز، إضافة إلى إعداد التقارير من اللجان الموكلة بالزيارات الميدانية ورفعها إلى المديرية العامة لدائرة تمكين المرأة العراقية للاطلاع على سير العمل.

وصادق مجلس الوزراء على الاستراتيجية بالقرار (23129) لسنة 2023 في الجلسة الاعتيادية العاشرة المنعقدة بتاريخ 7 آذار/مارس 2023 ودعيت اللجان الفرعية المؤلفة في المؤسسات المعنية إلى إعداد الخطة التنفيذية للاستراتيجية وتوفرت المخصصات المالية لتنفيذ العمل ضمن التوقيتات الزمنية المحددة في الاستراتيجية.

ولاستكمال دورة تطوير الاستراتيجية، كان لا بدّ من الحصول على الموافقات الأصولية من الأمين العام لمجلس الوزراء على تأليف لجنة برئاسة المديرية العامة لدائرة تمكين المرأة العراقية وعضوية مدراء أقسام الدائرة بالمشاركة مع الدائرة القانونية ودائرة التنسيق الحكومي وشؤون المواطنين ودائرة المنظمات غير الحكومية في الأمانة العامة لمجلس الوزراء لتولي متابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة العراقية.

4. تنفيذ نموذج الإصلاح المنشود

التخطيط الصحيح المبني على النموذج التشاركي والأدلة والبراهين والمدعوم بالإرادة السياسية، هو البنية الأساسية لنجاح عملية الإصلاح. إلا أن عملية التخطيط تبقى حبراً على ورق إذا لم تنفذ بشكل فعال.

مجالات تنفيذ الإصلاح

من أجل حُسن تنفيذ عملية الإصلاح، اتبع الجدول 8 الذي يشتمل على المكونات الأساسية لمرحلة التنفيذ:

الجدول 8. المكونات الأساسية لمرحلة التنفيذ

المجال	إصلاح القوانين والتشريعات	الاستراتيجية الوطنية
الحكومة والمساءلة	- خطة عمل محدّدة بإطار زمني معيّن. - توزيع واضح للأدوار والمسؤوليات وفق شروط مرجعية.	- خطة عمل تنفيذية سنوية وأخرى متوسطة الأجل في حال كانت الاستراتيجية الوطنية طويلة الأجل مستمدة من أهداف وتدخلات الاستراتيجية. - توزيع واضح للأدوار والمسؤوليات التنفيذية في الميدان بما يتواءم مع الاستراتيجية الوطنية. - تحديد إطار زمني لتنفيذ كل تدخل. - ربط تنفيذ التدخلات بنظام مساءلة للتحقق من جودة التنفيذ والالتزام بالشروط المرجعية لتحقيق الأهداف المرجوة.
بناء القدرات	الاعتماد على أصحاب الخبرات والمعارف القانونية.	التحقّق من أن الجهات المنفّذة لديها المعرفة والخبرات اللازمة وإلا وضع بنود تتعلق ببناء قدرات الجهات المنفّذة.
التنسيق	العمل بشكل تكاملي وفق آلية سن القوانين والتشريعات الوطنية.	آلية تنسيق موثقة مبنية على إطار الحوكمة والهيكل التنظيمي للإصلاح كما هو مبين في 1-2-2 و 2-2-2، ذات مخرجات واضحة ومحدّدة ومؤطرة ضمن مدة زمنية معيّنة لمشاركة التقدّم المحرز مع أصحاب المصلحة والشركاء والمسؤولين.
الاتصال والتواصل	- خطة اتصال وتواصل: - للمناصرة بشأن التغيير. - نشر المخرجات النهائية للقوانين والتشريعات.	- خطة اتصال وتواصل: - للمناصرة بشأن التغيير. - مشاركة التطوّرات والمستجدات المتعلقة بتنفيذ بنود الاستراتيجية. - إنتاج مواد تثقيفية و/أو إخبارية حول أهداف الاستراتيجية. - مشاركة نتائج التقييم.
التمويل	تخصيص موارد مالية كافية لتغطية تكاليف إصلاح القوانين والتشريعات ومنها على سبيل المثال لا الحصر تكلفة الاجتماعات والمستشارين/المستشارات والقانونيين/القانونيات، والإعلانات العامة.	جميع التدخلات والأنشطة مرتبطة بنود مالية إما في الميزانية العمومية أو ميزانيات الجهات المنفّذة.

الإطار 13. تجربة مملكة البحرين - تنفيذ الخطة الوطنية للنهوض بالمرأة البحرينية

دور لجان تكافؤ الفرص في مؤسسات القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني

اعتمدت اللجنة الوطنية النموذج الوطني لإدماج احتياجات المرأة البحرينية في التنمية الذي يسعى عن طريق آلياته إلى تحقيق التوازن بين الجنسين على مستوى توزيع الموارد بشكل يغلّق أي فجوات تؤثر على تمكين المرأة وتقدّمها على المستوى الوطني. وقد حدّد النموذج أدوار ومسؤوليات القطاعات المختلفة ضمن محاور عمله التي تضمن مجتمعة حوكمة تطبيقات تكافؤ الفرص عبر مراقبة تنفيذ كافة مؤسسات الدولة لالتزاماتها إزاء تقدّم المرأة البحرينية في مجال التنمية الوطنية. وعليه، أنشئت آليات مؤسسية تحرص على استدامة التوازن بين الجنسين عن طريق تشكيل اللجان النوعية المشتركة بين المجلس الأعلى للمرأة وجميع الجهات المعنية في كافة القطاعات والمتمثلة في لجان تكافؤ الفرص في القطاعين العام والخاص، واللجنة التنسيقية مع السلطة التشريعية، ولجان التعاون بين المجلس الأعلى للمرأة ومؤسسات المجتمع المدني. وتميّزت تجربة مملكة البحرين على هذا الصعيد بإصدار قرار مجلس الخدمة المدنية، الذي يلزم الجهات بإنشاء لجان تكافؤ الفرص كآلية مؤسسية لمتابعة إدماج احتياجات المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين في القطاع العام، ومن ثم إصدار تعميم يوطر قواعد تشكيل لجان تكافؤ الفرص وتفعيلها عن طريق تحديد مهام اللجان وآلية عملها. أما بالنسبة للقطاع الخاص، ولدوره الهام في إدماج احتياجات المرأة وتحقيق التوازن بين الجنسين فقد بادر عدد من المؤسسات بشكل طوعي إلى تشكيل لجان تكافؤ الفرص (26 لجنة) بهدف تضمين مبادئ تكافؤ الفرص في سياساتها ومبادراتها الموجهة للعاملين/العاملات والمستفيدين/المستفيدات من خدماتها وتوفير خدمات مساندة ونظم عمل تدعم التوازن بين الاستقرار الأسري والتطور المهني، واتباع عدد من مؤسسات المجتمع المدني نهج القطاع الخاص الطوعي عن طريق تشكيل 21 لجنة.

ويختلف دور هذه اللجان حسب المهام الموكلة إليها، حيث تغطي محور السياسات الوطنية، ومحور إدارة المعرفة ومحور قياس الأثر. كما أن لجان التوازن بين الجنسين في السلطة التشريعية تطبّق النموذج الوطني للتوازن بين الجنسين والخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية وتسعى إلى إدماج احتياجات المرأة والتوازن بين الجنسين في المجال التشريعي، ومن أهم المهام الموكلة إليها المراجعة الدورية للقوانين لإزالة الفجوات التشريعية في القضايا ذات الأولوية للمرأة.

ويتابع المجلس الأعلى للمرأة خطط عمل لجان تكافؤ الفرص ويستلم التقارير الدورية التي توثّق فيها لجان تكافؤ الفرص في جميع المؤسسات الحكومية الجهود المبذولة في المجالات ذات الصلة. وتُعَدُّ لجان تكافؤ الفرص في القطاع الخاص تقارير دورية سنوية توضّح أبرز الانجازات في مجال التوازن بين الجنسين وإدماج احتياجات المرأة، كما توثّق بعض المؤسسات جهود اللجنة في تقاريرها السنوية، أو في التقارير الدولية ذات الصلة. أما على مستوى مؤسسات المجتمع المدني، فتُعَدُّ لجان إدماج احتياجات المرأة تقارير دورية سنوية حول أبرز ما أنجزته الجمعية واللجنة في المجالات ذات الصلة.

5. تقييم نتائج الإصلاح على المستوى السياسي

عملية الرصد والتقييم جوهريّة خلال مراحل التغيير والإصلاح السياسي حيث أنها توفر البراهين والأدلة التي تخدم صناع القرار في تحديد التوجهات بناءً على معلومات تعكس الاحتياجات. وتساعد عملية الرصد والتقييم في تفعيل دور

المساءلة التي تُعدّ ضرورية، ليس بغرض الثواب والعقاب، ولكن لتحديد الأدوار والمسؤوليات في إطار العمل التشاركي خصوصاً على المستوى الوطني.

ألف. متطلبات الرصد والتقييم

وعملية الرصد والتقييم لا تقوم فقط على تجميع البيانات بل كذلك تحليلها وإعداد تقارير حول مخرجاتها ونشر هذه التقارير على العامة و/أو الجهات ذات الصلة. ولذلك، لا بدّ من التّحقّق مما يلي:

- تحديد المسؤوليات وتقسيم المهام وقد تكون في إطار لجنة مركزية مرتبطة بالهيكل التنظيمي للإصلاح أو غير مركزية ضمن الجهات المعنيّة بالتنفيذ (الشركاء وأصحاب المصلحة).
- الإلمام بالمهارات والخبرات المتعلقة بالرصد والتقييم والقياس عند الجهات/الأشخاص ذوي المسؤولية ويمكن عقد دورة تعريفية قبل الشروع بالعمل.
- تحديد خطة زمنية لصدور التقارير الدورية كما ورد في الجدول السابق.

وقبل الشروع في عملية الرصد والتقييم، يجب التّحقّق من العناصر التالية:

- جودة المعلومات ومصادقيتها، وهذا عنصر لا يمكن التنازل عنه.
- مصدر المعلومات والبيانات التي ستستخدم: مصادر عامة من البيانات الحكومية وأجهزتها الإحصائية، ومن قاعدة بيانات

- تعريف واضح لمؤشرات الأداء على مستوى المدخلات والمخرجات والنتائج قصيرة الأجل ومتوسطة الأجل وطويلة الأجل والمؤشرات على مستوى الأثر باستخدام قاعدة SMART على أن تشمل مؤشرات قياس الالتزامات الدولية والإقليمية في قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- تحديد الأدوات الكمية والنوعية التي ستستخدم في قياس المؤشرات.

- ربط قياس المؤشرات بخطة زمنية.

- توفر موارد مالية كافية للرصد والتقييم والقياس، إما عن طريق ميزانية مركزية أو عن طريق ميزانيات الجهات المسؤولة عن الرصد والتقييم.

معلومات إرشادية

نظراً إلى أن عملية الرصد والتقييم تقوم على قياس مؤشرات النجاح، يجب على كل الدول إنشاء قاعدة بيانات وطنية تضم جميع المؤشرات الدولية والإقليمية المنبثقة عن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي صادقت الدول عليها في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتوفير أجهزتها وطنية تمتاز بالكفاءة الإحصائية والبحثية بمسؤولية تجميع البيانات وقياسها وتخصيص موارد مالية لدعم عملية القياس والتقييم.

حيث من المعهود ألا تُجري الدول مسحاً سكانية سنوية ولكن تُحدّث قواعد البيانات بشكل دوري.

- آليات تحديد العينات والأدوات البحثية المستخدمة.

وتؤكد هذه العناصر مجدداً على ضرورة أن تستثمر الدول العربية في إثراء آليات تجميع البيانات وتصنيفها حسب الجنس في كل القطاعات الاجتماعية والسياسية والصحية والتعليمية والاقتصادية.

برامج الأمم المتحدة الصادرة في التقارير الدورية المتعارف عليها، و/أو مصادر خاصة قد تكون من أبحاث ودراسات صادرة عن منظمات المجتمع المدني والقطاع الأكاديمي في الدولة.

- تصنيف البيانات حسب الجنس: حيث أنه في حالة الإصلاح الذي يسعى إلى تمكين المرأة، يجب توضيح الفجوة بين الجنسين في المجال المعني.
- عمر البيانات الزمني: التَّحَقُّق من استخدام البيانات المحدثة

باء. خطة الرصد والتقييم

والتقييم حيث يوجد تصاميم مختلفة لخطط الرصد والتقييم وجميعها فاعلة ما دامت تشتمل على المكونات الواردة في قائمة التَّحَقُّق.

حتى تتم عملية الرصد والتقييم بشكل ممنهج وسلس، يجب وضع خطة عمل خاصة تسمى خطة الرصد والتقييم. وأوردنا قائمة التَّحَقُّق التالية لسهولة تتبُّع مكونات خطة الرصد

الجدول 9. مكونات خطة الرصد والتقييم

مكونات خطة الرصد والتقييم	
نعم لا	خطة الرصد والتقييم مرتبطة بخطة عمل الأداة السياسية من حيث تحديد الأهداف والمخرجات والنتائج والتدخلات
نعم لا	الأهداف معرّفة بشكل واضح ولديها مؤشرات قياس
نعم لا	كل تدخل من التدخلات مرتبط بمخرج أو نتيجة كل مخرج ونتيجة مرتبط بمؤشر قياس إما كمي أو نوعي "يفضّل استخدام المؤشرات التي التزمت بها الدولة وطنياً في سياساتها واستراتيجياتها وفي الاتفاقيات والمعاهدات الدولية متى سحت الفرصة بدل إعادة تعريف مؤشرات جديدة"
نعم لا	لكل مؤشر قياس تعريف واضح لما يسعى إلى قياسه
نعم لا	لكل مؤشر خط أساس وهدف كمي
نعم لا	لكل مؤشر قياس أداة واضحة ومعرّفة لقياسه
نعم لا	لكل مؤشر قياس توقيت محدّد لتجميع البيانات حوله وجهة/شخص مسؤول
نعم لا	آلية تحليل البيانات ووتيرتها والجهة/الشخص المسؤول محدّدة

الجدول 10. مراحل الرصد والتقييم حسب مكانها في دورة حياة التغيير ونوعها وتعريفها وهدفها

المرحلة	نوعها	تعريفها	هدفها
مرحلة ما قبل التخطيط ومرحلة التخطيط	مسح الاحتياجات	الاطلاع على احتياجات الفئة المستهدفة	بناء التدخلات حسب الواقع واحتياجاته، وفق تحدياته ونقاط قوته
مرحلة التصميم	تحليل قائم على احتياجات الجنسين	الاطلاع على الاحتياجات العملية والاستراتيجية للفئة المستهدفة من منظور دمج مبادئ المساواة بين الجنسين	مراعاة احتياجات النساء والرجال المختلفة عند تصميم التدخلات والعمل على تعديل الطبقية بين الجنسين
مرحلة ما قبل التنفيذ	التقييم الأولي	الاطلاع على مواطن القوة والتحديات في الأداة السياسية	تعديل المسائل التي تطرح إشكاليات والسعي لدخول الأداة السياسية حيز التنفيذ من دون مشاكل
مرحلة التنفيذ	الرصد	التجميع الدوري للبيانات والمعلومات وفق المؤشرات المحددة	تحديد مدى تنفيذ التدخلات والأنشطة ومدى قربها أو بعدها من تحقيق الأهداف المحددة
	التقييم	متابعة آليات التنفيذ والإجراءات المرتبطة بتنفيذ التدخلات	التحقق من جودة التنفيذ لتحقيق المخرجات الفعالة
المرحلة الأولى (المرحلة التمهيدية)	تقييم سريع	استخدام المصادر الكمية والنوعية	توفير تغذية راجعة سريعة لصناع القرار حول الأداء
	تقييم النتائج	تقييم مدى تحقق النتائج المرجوة وغير المرجوة خلال الفترة التمهيدية	تحديد ما إذا نجحت الأداة السياسية في تحقيق النتائج المرجوة على مستوى التدخلات خلال الفترة التمهيدية وتعديل التدخلات بناءً على ذلك في المراحل اللاحقة
	تقييم النتائج	تقييم مدى تحقق النتائج المرجوة وغير المرجوة وجدوى الأداة السياسية	تحديد ما إذا نجحت الأداة السياسية في تحقيق النتائج المرجوة على مستوى التدخلات
مرحلة ما بعد التنفيذ	تقييم اقتصادي	تقييم مدى كفاءة استخدام الموارد من أجل تحقيق الأثر المرجو	ربط المخرجات والنتائج بالتكاليف
	تقييم الأثر	تقييم التغييرات التي حدثت على المستوى الوطني وإمكانية إيعازها للأداة السياسية	تحديد ما إذا نجحت الأداة السياسية في تحقيق الأهداف المرجوة ومدى استمرارية أثرها واستدامتها

الإطار 14. تجربة جمهورية جيبوتي - السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي 2023-2030

أهمية التقييم في عملية إعداد السياسات

تجربة جمهورية جيبوتي خير مثال على أهمية تقييم السياسات السابقة (تقييم بعد انتهاء التنفيذ) قبل الشروع بتطوير سياسات جديدة أو ممتدة من أجل التحقق من إنجازات السياسات السابقة والاحتفاء بها وتبني نهج عملها إذا كان ما زال مناسباً، والتخطيط لمجابهة التحديات والعثرات واستقاء الدروس منها.

وتمثلت الخطوة الأولى في وضع الاستراتيجية الوطنية لإدماج المرأة الجيبوتية في التنمية 2001-2010 عند تأسيس وزارة المرأة والأسرة وقد رافقتها خطة عمل وطنية وآلية رصد وتقييم. وخضعت الاستراتيجية لتقييمين: الأول في منتصف المدة والآخر عند انتهاء مرحلة تنفيذ الاستراتيجية. واتبعت عملية تقييم الأثر منهجية بحث علمي قائمة على النموذج التشاركي وشكلت لجنة علمية لمراقبة سير الدراسة وفق المعايير المعمول بها دولياً برئاسة أمينة عام وزارة المرأة والأسرة وبعضوية مرصد النوع الاجتماعي، والمعهد الوطني للإحصاء، والاتحاد الوطني للنساء في جيبوتي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان.

واستناداً إلى التقييم، وضعت السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي 2011-2021 التي تركز على أهداف جيبوتي على صعيد تعزيز المساواة بين الجنسين. وخضعت السياسة الوطنية لقياس الأثر وتقييم النتائج المجتمعية من قبل فريق عُيِّن لهذا الغرض بقيادة خبراء/خبيرات بقضايا النوع الاجتماعي والقضايا الاقتصادية والاجتماعية وعلم الإحصاء.

واستناداً إلى التقييم، وضعت السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي 2023-2030 بما يتماشى مع رؤية رئيس الدولة 2035 وأهداف الاتحاد الأفريقي وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. وتمّ مشاركتها مع أعضاء وعضوات الحكومة والبرلمانيين والبرلمانيات والسلوك العسكري والسلوك الأكاديمي والهيئات الوطنية والكوادر النسائية في القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني ورائدات الأعمال ومنظمات الأمم المتحدة تأكيداً على دور كل فئة ممثلة في دعم تنفيذ السياسة والعمل وفق بنودها وضمن وصولها للفئات المستهدفة. ودُعيت وسائل الإعلام إلى حفل إطلاق السياسة ونشرت انطباعات القائمين والقائمات عليها في الإعلام لمشاركتها مع أفراد المجتمع.

جيم. إعداد التقارير الدورية

- تنتج عملية الرصد والتقييم وفرة من البيانات والمعلومات الكمية والنوعية التي تساهم في تحديد:
- التدخلات والإجراءات والأنشطة المنجزة حتى تاريخه من ناحية كمية ونوعية.
- جدوى آليات التنفيذ.
- العوامل الداعمة و/أو المعيقة للتنفيذ التي تؤثر في الخط الزمني المحدد.
- مدى القرب/البعد من تحقيق الأهداف.
- كفاءة استخدام الموارد المالية والفنية والزمنية.
- المؤشرات الوطنية و/أو الدولية المرتبطة بالتدخلات.

حقائق إرشادية

لضمان إعداد التقارير الدورية وتصميمها بفعالية، يجب اتباع آلية حوكمة تحدّد الأدوار في اللجان المعنية وتوزّعها بشكل واضح على الجهات المسؤولة عن تجميع البيانات والمسؤولة عن إعداد التقارير ورفعها إلى الجهات المعنية. وقد تُعد التقارير بشكل مركزي أو غير مركزي حسب آليات الحوكمة المتبعة في الدولة وقد تصدر عن الأجهزة الحكومية المعنية أو لجنة مختصة.

- تقارير مؤشرات الالتزامات الوطنية و/أو الدولية وفق خطة عمل الحكومة المركزية التي تشكّل جزءاً من خطط عمل الإصلاح.
- تقارير قائمة على مبدأ المساءلة، حيث تصدر تقارير إخبارية وفق خطة محدّدة وتشارك مع أصحاب المصلحة وأصحاب الحقوق والجهات العاملة في المجالات ذات الصلة وطنياً وحتى مع عامة الشعب.
- تقارير الرصد والتقييم وفق خطة الرصد والتقييم.
- تقارير التقدّم المُحرَز في تنفيذ خطة العمل (الاستراتيجية الوطنية أو الإصلاحات التشريعية) وهي تقارير دورية - ربعية، نصف سنوية وسنوية تُرفع لصناع القرار والوزارات المعنية والحكومة المركزية والرئاسة.

المراجع

الإسكوا (2020). التقرير العربي الشامل حول التقدم المُحرَز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد خمسة وعشرين عاماً. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/synthesis-arab-report-periodic-review-beijing-declaration-platform-arabic_2.pdf

هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2019)، المساواة أمام القانون للنساء والفتيات بحلول عام 2030: استراتيجية تتسم بتعدد أصحاب المصالح المتعددين للتعبيل باتخاذ الإجراءات اللازمة.

.African Development Bank (2001). “Handbook of Stakeholder Consultation and Participation”

ASEAN. Guideline on Gender Mainstreaming into Labour and Employment Policies Towards Decent Work for .All. 2021

.Asian Development Bank (2012). Gender Toolkit: Public Sector Management

.Asian Development Bank (2012). Guidelines for Gender Mainstreaming Categories ADB Projects

.Care (2014). Gender Sensitive Partnerships: Gender in Emergencies Guidance Note

.Council of Europe (2001). Handbook on National Machinery to Promote Gender Equality and Action Plans

European Commission (2008). Manual for Gender Mainstreaming Employment, Social Inclusion, and Social Protection Policies

European Institute for Gender Equality. Institutional Transformation: Developing a Gender Mainstreaming Strategy and a Working Plan online toolkit. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-4-developing-gender-mainstreaming-strategy-and-working-plan?language_content_entity=en

.Gabriella Meloni (2010). Enabling Regulatory Reform

Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF) (2019). Gender and Security Toolkit, Tool 4, Justice and Gender

- Global Center on Cooperative Security. Sebastien Feve and David Dews (2019). National Strategies to Prevent .and Counter Violent Extremism: An Independent Review
- .The Institute for Inclusive Security (2014). National Action Plan: Monitoring and Evaluation Guide
- International Labour Organization (2009). Guidelines on Gender in Employment Policies: Information .Resource Book
- .International Monetary Fund (2022). Tackling Legal Impediment to Women's Economic Empowerment
- International Training Center of the ILO. Gender Scan of a National Development Policy: Programming Tool .online toolkit https://eugender.ilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/GBS_2.0.pdf
- Lily Tsui et Al. (2006). A Handbook on Knowledge Sharing: Strategies and Recommendations for Researchers, .Policymakers, and Service Providers
- OECD (2020). Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, .Morocco and Tunisia. Key Findings and Recommendations
- .OECD (2021). Policy Framework for Gender Sensitive Public Governance
- OECD. Policy Dialogue on Women Economic Empowerment: Recognizing, Reducing and Redistributing .Unpaid Care and Domestic work
- .OECD (2015). Policy Dialogue knowledge sharing and engaging in mutual learning
- OECD (2018). The Impact of Legal Frameworks on Women Economic Empowerment Around the World: .Challenges and Good Practices
- .OECD (2015). Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender in Public Life
- Rounaq Jahan (2008). National Mechanisms for Gender Equality and the Empowerment of Women: An .Overview of Critical Issues for Review
- .SDG Accountability Handbook. Pursuing Law Reforms, Strategic Litigations and Legal Empowerment
- SIDA (2007). Evaluation of Country Strategies: An Overview of Experiences and a Proposal for Shaping Future .Country Programme Evaluations
- .UNDP (2001). Gender Mainstreaming in Practice

- .UNDP and UN Women (2012). Strategic Planning Guide Based on HRBA and Gender Equality
- UNDP and UN Women (2023). Promising Practices for Gender Equality: A Catalogue of Practical Solutions
.Learned from the Covid-19 Global Response
- .UN Habitat (2020). Monitoring and Evaluating National Urban Policy: A Guide
- UNIFEM (2010). Formulating National Action Plans to End Violence Against Women and Girls: Introductory
.Brief and Suggestions
- .UNIFEM (2010). Do Our Laws Promote Gender Equality? A Handbook for CEDAW-Based Legal Reviews
- .UNITAR (2017). Monitoring and Evaluation Policy Framework
- .United Nations (2002). Gender Mainstreaming: An Overview
- .UN Women (2012). Handbook for National Action Plans on Violence Against Women
- .UN Women (2014). Political Empowerment of Women: Framework for Strategic Action
- The University of Sydney, Stephen R. Leeder (2010). Health Policy Analysis: A Tool to Evaluate in Policy
.Documents the Alignment between Policy Statements and Intended Outcomes
- .World Bank (1996). The World Bank Participation Sourcebook
- World Bank Group (2016). Becoming a Knowledge Sharing Organization: A Handbook for Scaling up
.Solutions through Knowledge Capturing and Sharing
- .World Health Organization (2015). Planning and Monitoring National Strategies. A Manual
- World Health Organization (2015). Monitoring, Evaluation and Review of National Health Policies, Strategies
.and Plans

قائمة المصطلحات والتعريفات

المصطلح	التعريف
ممارسات فضلى في مجال المساواة بين الجنسين	تراكم المعارف المفيدة والصالحة من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ضد المرأة في المواقف والسياقات المختلفة.
تنمية القدرات من منظور المساواة بين الجنسين	عملية يكتسب عن طريقها الأفراد والمنظمات والمجتمعات القدرات اللازمة لوضع أهدافهم الإنمائية وتحقيقها ويعززون هذه القدرات ويحافظون عليها عبر الزمن.
التدريب وبناء القدرات	عملية نقل المعارف والمهارات الفنية إلى الأفراد والمؤسسات في الدولة المضيفة لمساعدتهم في صياغة سياسات فعالة وإدارة خدمات الدولة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية.
اقتصاد الرعاية	يشمل جميع أشكال الرعاية ومقدمي الرعاية والعاملين في مجال الرعاية غير المأجورة.
منظمات المجتمع المدني	تشمل المنظمات التطوعية غير الحكومية وغير الربحية التي يَشكُلها ناشطون في هذا المجال الاجتماعي. ويستخدم هذا المصطلح لوصف مجموعة واسعة من المنظمات والشبكات والجمعيات والمجموعات والحركات التي تعمل بشكل مستقل عن الحكومة، والتي تضافر جهودها أحياناً لتعزيز مصالحها المشتركة عن طريق العمل الجماعي. وتقليدياً، يشمل المجتمع المدني جميع المنظمات التي تحتل "الفضاء الاجتماعي" بين الأسرة والدولة، باستثناء الأحزاب والشركات السياسية. وتتضمن بعض تعريفات المجتمع المدني أيضاً شركات معينة، مثل وسائل الإعلام والمدارس الخاصة والجمعيات الربحية، فيما يستثني البعض الآخر هذه الجهات من تعريف المجتمع المدني.
الاستشارة	علاقة مؤقتة لتبادل آراء وتشاورات حول موضوع معين، وتقديم الدعم والمساعدة لشخص أو منظمة أو جماعة أو مجتمعات ترغب في بناء قدراتها لإنجاز وتحقيق أهداف معينة.
أساليب وأدوات استشارية وتشاركية	جميع الأساليب التي تستلزم مشاورات بين الأشخاص، مثل مجموعات العمل أو التوجيه، ومراكز الفكر، وإعداد الأدلة وقواعد البيانات والرسوم البيانية التنظيمية، والمؤتمرات والندوات، أو جلسات الاستماع.
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)	تُعرف أيضاً باسم الشريعة الدولية لحقوق المرأة وقد اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979. وحالياً، أكثر من 90 في المائة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أطراف في هذه الاتفاقية، ما يجعلها تحتل المرتبة الثانية من حيث عدد المصادقات، بعد اتفاقية حقوق الطفل. وتوضّح الاتفاقية جميع أشكال التمييز ضد المرأة ومعنى التمييز على أساس الجنس والمساواة بين الجنسين، وتحدّد التزامات الدول في القضاء على التمييز وتحقيق المساواة الفعلية. ولا تتناول الاتفاقية القوانين التمييزية فحسب، بل تتطرق أيضاً إلى الممارسات والعادات التمييزية. وتنطبق اتفاقية سيداو على الإجراءات المترتبة على الدولة، ومسؤوليتها في حقّ الجهات الفاعلة الخاصة على معالجة ظاهرة التمييز ضد المرأة. وتغطّي الاتفاقية الحقوق المدنية والسياسية على السواء (حقوق التصويت، والمشاركة في الحياة العامة، واكتساب الجنسية أو تغييرها أو الاحتفاظ بها، والمساواة أمام القانون، وحرية التنقّل) والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الحق في التعليم، والعمل والصحة، والائتمان المالي). كما تولي اتفاقية سيداو اهتماماً خاصاً بظواهر معينة مثل الاتجار، ومجموعات معينة من النساء، مثل المرأة الريفية، ومجالات محدّدة تتعرّض فيها المرأة لمخاطر خاصة لجهة تمثّلها الكامل بحقوقها الإنسانية، مثل الأمور المتعلّقة بالزواج والأسرة. وتحدّد الاتفاقية السبل المتاحة أمام الدول الأطراف للقضاء على التمييز، بوسائل منها وضع التشريعات المناسبة التي تمنع التمييز، أو اتخاذ إجراءات إيجابية للارتقاء بوضع المرأة.
آليات التعاون	تبادل المعلومات والعمل قدر الإمكان على تنسيق الأنشطة بين المؤسسات والأفراد المستقلين، للحوّل دون تقويض الهدف المشترك.

المصطلح	التعريف
إزالة التمييز في سوق العمل	السياسات التي تهدف إلى تقليل الفصل (الرأسي والأفقي) في سوق العمل أو القضاء عليه.
تنمية/تطوير	العمليات التي توجّه جهود الحكومات والأهالي نحو تحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية وتوفير الاستقرار البيئي والرفاه لكل الشرائح السكانية في المجتمعات المحلية.
مكّلف بمهام/جهة مسؤولية/مكّلف بمسؤولية	جهة فاعلة تضطلع بالتزام أو مسؤولية احترام حقوق الإنسان وتعزيزها وإعمالها والامتناع عن الانتهاكات. يُستخدم هذا المصطلح بشكل أكثر شيوعاً للإشارة إلى الجهات الحكومية، ولكن الجهات الفاعلة غير الحكومية يمكن أيضاً اعتبارها جهات مسؤولية. ومن الأمثلة الواضحة على ذلك، القوات المسلحة الخاصة أو الجماعات المتمردة، التي يتوجب عليها بموجب القانون الدولي الامتناع عن انتهاكات حقوق الإنسان. ووفقاً للسياق، يمكن أيضاً أن يكون الأفراد (أي الآباء) والمنظمات المحلية والشركات الخاصة والجهات المانحة للمساعدات والمؤسسات الدولية من المكلفين بمسؤولية.
تمكين المرأة والفتيات	يتعلّق مفهوم تمكين المرأة بقدرة النساء والفتيات على اكتساب القوة والسيطرة على حياتهن. وينطوي على زيادة الوعي، وبناء الثقة بالنفس، وتوسيع الخيارات وزيادة الوصول إلى الموارد والإجراءات والتحكّم بها، من أجل تغيير الهياكل والمؤسسات التي تعزّز وتدعم التمييز وعدم المساواة بين الجنسين. وينبغي أن تشمل الإحصاءات الخاصة بتمكين النساء والفتيات الأبعاد التالية: (أ) قدرات متساوية للنساء والرجال (مثل التعليم والصحة)؛ (ب) الوصول المتساوي إلى الموارد والفرص للنساء والرجال (مثل الأرض والعمالة والائتمان)؛ و(ج) وكالة المرأة في استخدام هذه الحقوق والقدرات والفرص لاتخاذ خيارات استراتيجية وقرارات في جميع مجالات الحياة (مثل المشاركة السياسية وصنع القرار في المجتمعات واتخاذ القرارات داخل المنزل).
المساواة في وصول النساء والرجال إلى العدالة	حق الأفراد والجماعات في الحصول على استجابة سريعة وفعالة وعادلة لحماية حقوقهم، ومنع النزاعات أو حلّها، ومعالجة الإساءات باللجوء إلى السلطة المختصة عن طريق عملية شفافة وفعالة، تقوم على آليات متاحة وميسورة التكلفة وخاضعة للمساءلة، وتتفّذ على أساس المساواة.
التساوي في الأجر/ المساواة في الأجر	تحقيق مبدأ تكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ أو العمل المتكافئ القيمة، من دون تمييز على أساس الجنس أو الحالة الاجتماعية، وذلك في ما يتعلّق بجميع جوانب الأجر وشروطه.
الهيئات المعنية بالمساواة	الهيئات المكلفة بتعزيز المساواة في المعاملة بين الجنسين، ورصد تحقيقها، ودعمها في السياق الوطني.
التقييم	عملية جمع البيانات الخاصة ببرنامج ما وتحليلها بشكل منهجي، وذلك في ما يتعلق بالعملية والمخرجات (المواد والأنشطة) كما في التأثير أو النتيجة (الآثار الفورية وطويلة المدى).
المساواة بين الجنسين	غياب التمييز في الفرص، من حيث تخصيص الموارد أو في الحصول على الخدمات، على أساس الجنس (منظمة الصحة العالمية 2002).
الهيئات المعنية بتحقيق المساواة بين الجنسين	هيئات وطنية مستقلة تضطلع بمسؤوليات عديدة، منها تعزيز المساواة في المعاملة بين النساء والرجال، وتقديم المساعدة المستقلة لضحايا التمييز على أساس الجنس، وإجراء مسح مستقلة بشأن التمييز، ونشر تقارير مستقلة، وتقديم توصيات بشأن أي قضية تتعلق بهذا النوع من التمييز. وقد تشمل ولايتها أيضاً وظائف أخرى، مثل أنشطة التوعية والتدريب وبناء القدرات.

المصطلح	التعريف
الجهات المعنية بتنسيق قضايا المساواة بين الجنسين	يتمثل الدور الأساسي لجهات تنسيق قضايا المساواة بين الجنسين في الدعوة إلى مضاعفة الاهتمام بمسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإدماجها في سياساتها وبرامجها الخاصة وفي أعمال شركاء التنمية المعنيين. وتنشط جهات التنسيق كمحور لجمع المعلومات الجديدة حول المساواة بين الجنسين وكقناة للحصول على معلومات حول التجارب الناجمة في هذا المجال. ويختلف دور جهات التنسيق المعنية بشؤون المساواة بين الجنسين إلى حد ما من بلد إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى، تبعاً لمركزها في المنظمة وطبيعة البنية المؤسسية المعتمدة في المنظمة. لكن، لا تلج جهات تنسيق قضايا المساواة بين الجنسين محلّ أخصائي المساواة بين الجنسين الذي يعمل بدوام كامل في المنظمة المعنية. وغالباً ما يتمثل دورها في المناصرة وتيسير التواصل ومد العلاقات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. لكن قد يشمل دورها في بعض الأحيان توفير الخبرة اللازمة في مسائل الاستجابة لاحتياجات الجنسين، أو مساعدة الزملاء وشركاء التنمية لتحديد الاستشاريين أو المنظمات الوطنية أو الدولية المحتملة التي تملك هذه الخبرة. وقد تُعنى أيضاً بتنسيق استراتيجية تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في المنظمة/المكتب/البرنامج، والمساهمة في تقديم المعلومات حولها، وتوفير الدعم الفني اللازم لإدماج قضايا المساواة بين الجنسين، ودعم تنمية القدرات في هذا المجال داخل المنظمة، وإدارة المعرفة، وتنسيق المبادرات المشتركة بين الوكالات، من بين أمور أخرى.
المؤشرات المعنية بالجنسين	أداة مفيدة في رصد الفروق بين الجنسين، والتغيرات الحاصلة في القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بمرور الوقت، والتقدم المُحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. وبشكل عام، تمثل هذه المؤشرات إحصاءات بنقطة مرجعية (معيّار) يمكن على أساسها تقدير القيمة المطلوبة. ولهذه المؤشرات طابع معياري، أي أن التغيير عن النقطة المرجعية المحددة في اتجاه معيّن يمكن تفسيره على أنه جيد» أو «سيء». وفي الإحصاءات المعنية بقضايا الجنسين، يُقيّم وضع المرأة في بلد معيّن بمقارنته مع وضع الرجال في ذلك البلد. وفي بعض الحالات، مثل وفيات الأمهات أو حصول النساء على خدمات ما قبل الولادة، يُقارن وضع المرأة بأخذ بلدان أخرى كنقطة مرجعية
إدماج منظور المساواة بين الجنسين	عملية تقييم تبعات أي تدبير مخطط له على النساء والرجال، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في المجالات وعلى المستويات كافة. إنها استراتيجية ترمي إلى وضع مشاغل النساء والرجال وتجاربهم في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج وتطبيقها ورصدها وتقييمها في جميع المحافل السياسية والاقتصادية والاجتماعية حيث يستفيد النساء والرجال بشكل متساو. فالغاية النهائية هي تحقيق المساواة بين الجنسين.
رصد وتقييم منظور المساواة بين الجنسين	عملية تتطلب إدماج منظور المساواة بين الجنسين في ممارسات رصد السياسات والخطط وإبلاغها وتقييمها، وذلك في كل ما تتضمنه من إجراءات ومدخلات وكذلك من نتائج وآثار. ويتيح ذلك معرفة كيفية تأثير البرامج أو المشاريع المحددة على حياة النساء والرجال، ومنع تكريس عدم المساواة.
التحقّق من مراعاة المساواة بين الجنسين	دراسة أي سياسات مقترحة للتثبت من خلوّها من أي آثار تمييزية محتملة وتعزيزها للمساواة بين الجنسين.
الإحصاءات المصنّفة حسب الجنس	الإحصاءات المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، وبقياس وضع كل من النساء والرجال في مختلف المجالات وخلال دورة حياتهم. وتعتبر الإحصاءات المصنّفة حسب الجنس أحد الفروع الإحصائية المتعدّدة الأخرى؛ ولها مفاهيمها وأدواتها ومنهجياتها الخاصة. إلا أنها، في الوقت نفسه، تتقاطع مع الفروع الإحصائية التقليدية التي تتضمن، هي أيضاً، إحصاءات حول الأسر المعيشية، والصحة، والاقتصاد، والفقر، والتعليم والتدريب، وحقوق الإنسان والبيئة، والنقل، وغيرها. وتهدف الإحصاءات المصنّفة حسب الجنس إلى إعداد وإنتاج ونشر إحصاءات تحدّد الفوارق بين الجنسين نظراً إلى أنها لا تُعنى بالمرأة فقط، بل تبحث في دورها ودور الرجل أيضاً في المجتمع. وبما أنها أداة تُستخدم لقياس تلك الفوارق، فهي تشكّل وسيلة لتحديد مواطن التفاوت بين الجنسين والتغيير المطلوب لمعالجتها. كما تهدف الإحصاءات المصنّفة حسب الجنس إلى رصد تطوّر وتأثير السياسات العامة المتصلة بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، عن طريق تزويد الجهات الحكومية والمجتمع المدني بمجموعة من البيانات والمؤشرات الحاسمة التي تعطي صورة دقيقة عن ديناميات العلاقة بين الجنسين وظروفها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.
تشريعات محايدة بالنسبة للجنسين	التشريعات التي تُصاغ بعبارات عمومية، ولا تعكس أي مواقف خاصة بالاختلاف بين الجنسين أو علاقات القوة بين النساء والرجال التي تدعم التمييز على أساس النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف ضد المرأة القائم على النوع الاجتماعي.

المصطلح	التعريف
السياسات المحايدة إزاء الجنسين	السياسات التي تستخدم المعرفة بشأن أوجه الاختلاف بين الجنسين في سياق محدّد للتغلب على الانحياز السائد لدى التنفيذ، وللحرص على استهداف كلا الجنسين وإفادتهما بشكل فاعل. كما أنها تطبّق ضمن التوزيع القائم للموارد والمسؤوليات بين الجنسين.
تخطيط مستجيب لاحتياجات الجنسين	وضع تدابير وترتيبات مؤسسية محدّدة (مثل القدرة على إجراء تحليل قائم على الاختلاف بين الجنسين واحتياجاتهما وجمع بيانات مصنّفة حسب الجنس) وتنفيذها لتعزيز المساواة بين الجنسين والحرص على توفير الموارد المناسبة (مثل وضع موازنة مراعية للجنسين).
سياسات مستجيبة لاحتياجات الجنسين	تعترف بأن الجهتين الفاعلتين ضمن المجتمع هما النساء والرجال، وهما متقيدين بطرق مختلفة وغالباً ما تكون غير متكافئة، وبالتالي يمكن أن تكون ليهما احتياجات واهتمامات وأولويات مختلفة، وأحياناً متعارضة.
مفاهيم وأساليب جمع البيانات مراعية لمنظور المساواة بين الجنسين	مفاهيم وأساليب لجمع البيانات تأخذ في الاعتبار التنوّع الخاص بمجموعات النساء والرجال وأنشطتها وتحدياتها، وتهدف إلى الحد من التحيز الجنسي في جمع البيانات، مثل قلّة الإبلاغ عن النشاط الاقتصادي للمرأة، والعنف ضد المرأة وعدم احتساب العدد الكامل من الولادات أو وفياتهم.
البرامج والسياسات الرامية إلى تغيير المفاهيم حول الجنسين	البرامج والسياسات التي تهدف إلى تحويل العلاقات بين الجنسين على نحو يتيّح تحقيق المساواة.
القدرة المؤسسية على تعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين	قدرة المؤسسة على تنفيذ التزاماتها المتعلقة بتعميم مراعاة منظور المساواة بين الجنسين وتحديد المشاكل المتعلقة بالتنفيذ وحلّها.
مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في المؤسسات	تضمن ألا تتركّس الإجراءات والآليات التنظيمية أنماط عدم المساواة بين الجنسين. وتسعى إلى تغييرات هيكلية، وتدعو إلى تغيير جدول أعمال الصحة العامة الذي يشمل مشاركة المرأة (والفئات المهمّشة الأخرى) في تحديد أولويات وأنشطة الصحة العامة وتنفيذها. وتهدف إلى ضمان أبعاد المساواة بين الجنسين في جداول الأعمال الاستراتيجية، وبيانات السياسات، ورصد الأداء التنظيمي وتقييمه.
الآليات المؤسسية للمساواة بين الجنسين	الهيئات المكلفة بتعزيز المساواة بين الجنسين ودعم تعميم منظور المساواة بين الجنسين في السياسات العامة في جميع المجالات، وتتكون عادةً من هيئة الحكومة المركزية مكّلة بهيكل تنسيق مشترك بين الوزارات.
مجموعات مهمّشة	مجموعات مختلفة من الناس في إطار ثقافة وسياق وتاريخ معيّن معرّضين لخطر التمييز المتعدّد بسبب تفاعل الخصائص أو الأسباب الشخصية المختلفة، مثل الجنس أو العمر أو العرق أو الدين أو المعتقد، أو الحالة الصحية، أو الإعاقة، أو التعليم، أو الدخل، أو العيش في مناطق جغرافية مختلفة.
مجلس النواب/مجلس الأمة /البرلمان	الجمعية التشريعية أو التداولية، إدارة أو سلطة واحدة أو أكثر تشكّل (أو تشكّل جزءاً من) الهيئة التشريعية للبلد. ويمكن تطبيق هذا المصطلح على الهيئات التشريعية متعدّدة الجنسيات.
مشاركة	إشراك جميع شرائح المجتمع، لا سيّما المهمّشين، في عملية التنمية وفوائدها. والفرص من ذلك هو تحسين الاعتماد على الذات عن طريق زيادة إمكانية الوصول إلى الموارد والفرص من أجل تحسين الرفاهية ومستوى المعيشة.
نوعية البيانات المصنّفة حسب الجنس	البيانات موثوقة وصحيحة وتمثيلية، وخالية من التحيزات بين الجنسين، وذات تغطية جيدة (بما في ذلك التغطية القطرية والإنتاج القطري المتكامل)، ويمكن مقارنتها عبر البلدان من حيث المفاهيم والتعريفات والتدابير. ولا بدّ أن تتسم بيانات النوعية بسمات التعقيد (بمعنى أن البيانات من مختلف المجالات في حياة المرأة يمكن أن تكون مرجعية ومتبادلة)، والدقة (حيث يمكن تقسيم البيانات إلى وحدات أصغر حسب العرق والاثنية والعمر والموقع الجغرافي وكذلك الجنس).

المصطلح	التعريف
أصحاب الحقوق	الأفراد أو الفئات الاجتماعية التي لها استحقاقات خاصة في ما يتعلق بالجهات المسؤولة. بشكل عام، إنّ جميع البشر أصحاب حقوق بموجب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وفي سياقات معيّنة، غالباً ما تكون هناك فئات اجتماعية محدّدة لا يتم إعمال حقوق الإنسان الخاصة بها بشكل كامل أو احترامها أو حمايتها. وفي أغلب الأحيان، تميل هذه المجموعات إلى تضمين، على سبيل المثال، النساء/الفتيات والأقليات العرقية والشعوب الأصلية والمهاجرين والشباب. وإنّ النهج القائم على حقوق الإنسان لا يعترف فقط بضرورة احترام حقوق أصحاب الحقوق وحمايتهم والوفاء بها، بل يعتبر أصحاب الحقوق عناصر فاعلة في إعمال حقوق الإنسان والتنمية - سواء بشكل مباشر أو عن طريق المنظمات التي تمثل اهتماماتهم.
أنواع العنف/الإساءة	يتّوّع العنف بين العنف الجنسي والنفسي والجسدي والاقتصادي الذي تقتصره الأسرة، أو المجتمع العام، أو تقتصره و/أو تتفاضى عنه الدولة (اليونيسف، 2000). ويدل نوع العنف على الوسيلة المتبعة لفرض النظام، أو لفرض مفهوم معيّن عن يمسك بزمام الأمور. وغالباً ما تستعمل الكلمتان «أشكال» و«أنواع» العنف القائم على النوع الاجتماعي كمرادفين، حتى في الأدبيات العالمية. ولكن، تمّ التوافق في جلسات النقاش على استعمال كلمة «نموذج» للدلالة على الإطار الذي يحدث العنف ضمنه وكلمة «النوع» للدلالة على الوسيلة المستخدمة لفرض السلطة. فإذا قلنا مثلاً تمرّضت فلانة للضرب من زوجها يكون العنف الجسدي هو نوع العنف ويكون العنف المنزلي أو الزوجي هو شكل العنف.
العنف ضد المرأة	أي فعل عنف قائم على النوع الاجتماعي ويترتب عليه، أو يحتمل أن يترتب عليه أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسدية أو الجنسية أو النفسية، بما في ذلك إطلاق التهديدات بأفعال من قبيل القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة. وتشمل أبعاده العنف الجسدي والجنسي والنفسي/العاطفي والعنف الاقتصادي الذي يحدّث في إطار الأسرة والمجتمع عموماً أو العنف من النوع الذي ترتكبه الدولة أو تتفاضى عنه. ويشمل العنف ضد المرأة العنف المنزلي، وزواج الطفلة، والحمل القسري، وجرائم «الشرف»، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث، وقتل الإناث، والعنف الجنسي وغيره من أشكال العنف التي يرتكبها شخص آخر غير الشريك (يشار إليها أيضاً بالعنف المرتكب من غير العشير) والتحرّش الجنسي (في مكان العمل، وغيره من المؤسسات، وفي الأماكن العامة)، والاتجار بالنساء والعنف في حالات النزاع.
التمكين الاقتصادي للمرأة	تشير المساواة بين الجنسين في الاقتصاد إلى تمتّع النساء والرجال الكامل والمتساوي بحقوقهم واستحقاقاتهم الاقتصادية التي تيسرها السياسات التمكينية والبيئات المؤسسية. ويعتبر التمكين الاقتصادي هو حجر الزاوية للمساواة بين الجنسين حيث يشير إلى القدرة على النجاح والتقدّم اقتصادياً والقدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية والتصرف فيها. وإنّ التمكين الاقتصادي للمرأة حق ضروري لتحقيق المساواة بين الجنسين وتحقيق أهداف إنمائية أوسع نطاقاً مثل النمو الاقتصادي، والحد من الفقر، وتحسين الصحة والتعليم والرفاه الاجتماعي.
تمكين المرأة	العملية التي تكتسب النساء عن طريقها وعياً بشأن علاقات السلطة غير المتكافئة القائمة على النوع الاجتماعي وصوتاً أعلى يخولها مواجهة عدم المساواة السائدة في المنزل ومكان العمل والمجتمع المحلي. ويهدف التمكين إلى حث النساء على التحكّم بحياتهن عن طريق وضع برامج عمل خاصة باكتساب المهارات ومعالجة المشاكل وتطوير قدرتهن على الاعتماد على أنفسهن. ويقضي منظور تمكين المرأة ضمن سياق منظمة العمل الدولية بالنهوض بموقع النساء المتساوي في عالم العمل على أكثر من صعيد عن طريق تعزيز: (أ) بناء قدرات النساء لتمكينهن من المشاركة على قدم المساواة في مختلف النشاطات المجتمعية وفي صنع القرارات على المستويات كافة؛ (ب) النفاذ المتكافئ إلى الموارد وفوائد النشاطات الإنتاجية والإنجابية والمجتمعية والتحكّم بها عبر اتخاذ إجراءات إيجابية لصالح النساء؛ (ج) قدرة المنظمات النسائية/الإنمائية على العمل في سبيل تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين؛ (د) التغييرات في الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة في المجتمع والتي غالباً ما تُخضع النساء لسلطة الرجال، مثل القوانين وأنظمة التعليم والمشاركة السياسية والعنف ضد المرأة وحقوق الإنسان الخاصة بالنساء؛ وتوعية الرجال بشأن أهمية المساواة بين الجنسين.

المصطلح	التعريف
مشاركة المرأة السياسية	قدرة المرأة على المشاركة على قدم المساواة مع الرجل، على جميع المستويات، وفي جميع جوانب الحياة السياسية وصنع القرار. وتختلف مشاركة المرأة ووصولها إلى هياكل السلطة السياسية النظامية عبر البلدان. وهناك اتجاه تصاعدي ثابت في المشاركة السياسية للمرأة وتمثيلها في البلدان المتقدمة لا سيما في بلدان الشمال الأوروبي. ومن بين اثني عشر بلداً حيث تمثيل النساء في البرلمان يبلغ أكثر من 33 في المائة، تسع بلدان مصنفة في فئة التنمية البشرية العالية. ومع ذلك، فإن التحسينات التي تشهدها البلدان ذات التنمية البشرية المتوسطة والمنخفضة ليست كبيرة. كما تشكل العلاقات الاجتماعية والسياسية في المجتمع قيوداً هيكلية ووظيفية تواجه المرأة. وينبع النمط المشترك للإقصاء السياسي للمرأة من (أ) الخطب الاجتماعية والسياسية و(ب) الهياكل والمؤسسات السياسية و(ج) القيود الاجتماعية والثقافية والوظيفية التي تفرض قيوداً على وكالة المرأة الفردية والجماعية.
حصة النساء من المناصب الوزارية الحكومية	النسبة المئوية للوزيرات المعيّنات اعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير من السنة المشمولة بالتقرير. وتُظهر البيانات نسبة النساء من إجمالي الوزراء، بما في ذلك نواب رئيس الوزراء والوزراء. كما تضمنت رؤساء الوزراء/رؤساء الحكومات عند توليهم الحقائق الوزارية. ولم تتضمن نواب الرئيس ورؤساء الهيئات الحكومية أو العامة في المجموع.
حصة النساء من المناصب الإدارية	نسبة الإناث إلى إجمالي عدد الأشخاص العاملين في المناصب الإدارية. ويوصى باستخدام مقياسين مختلفين بشكل مشترك لهذا المؤشر: حصة الإناث في الإدارات (الكلية) وحصة الإناث في الإدارات العليا والمتوسطة (وبالتالي استبعاد الإدارات الصغيرة). ويوفر الحساب المشترك لهذين المقياسين معلومات عما إذا كانت المرأة ممثلة في الإدارات الصغيرة أكثر منها في الإدارات العليا والمتوسطة، مما يشير إلى حد أقصى لوصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا. وفي هذه الحالات، فإن احتساب حصة النساء فقط في الإدارات (الإجمالية) سيكون مضللاً، من حيث أنه قد يشير إلى أن النساء يشغلن مناصب تتمتع بسلطة ومسؤوليات أكبر في صنع القرار مما هي عليه في الواقع.

المصدر: الإسكوا، معجم المصطلحات الإحصائية. <https://www.unescwa.org/sd-glossary?combine=&domain=8701&page=1>

الحواشي

- 1 الإسكوا وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020). ملخص سياسات، آثار جائحة كوفيد-19 على المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/20-00132_gpid_pb_ar_apr2_0.pdf
- 2 الإسكوا ومجموعة باثفيندرز (2022). عدم المساواة في المنطقة العربية: قبلة موقوتة. <https://publications.unescwa.org/2022/iar/sdgs/pdf/ar/2200445-Inequality-AR-WEB.pdf>
- 3 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalGenderGapReport/2023/InsightReport/GGGR_2023.pdf. World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report, 2023: Insight Report
- 4 الإسكوا (2020). التقرير العربي الشامل حول التقدم المُحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد خمسة وعشرين عاماً. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/synthesis-arab-report-periodic-review-beijing-declaration-platform-arabic_2.pdf
- 5 OECD (2020). Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia. <https://www.oecd.org/countries/tunisia/changing-laws-and-breaking-barriers-for-women-s-economic-empowerment-in-egypt-jordan-morocco-and-tunisia-ac780735-en.htm>
- 6 المرجع نفسه.
- 7 المرجع نفسه.
- 8 الإسكوا (2020). التقرير العربي الشامل حول التقدم المُحرز في تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين بعد خمسة وعشرين عاماً. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/synthesis-arab-report-periodic-review-beijing-declaration-platform-arabic_2.pdf
- 9 Handbook on stakeholder consultation ADB
- 10 بتصرف من دليل استشارة أصحاب المصلحة www.simplystakeholders.com Allison Hendricks. Advanced Stakeholder Management. and Handbook on Stakeholder Consultation
- 11 الإسكوا، معجم المصطلحات الإحصائية <http://www.unescwa.org/ar/sd-glossary/%D8%A3%D8%B5%D8%AD%D8%A7%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82>



تواجه أي عملية إصلاح وتغيير عادة عقبات ومقاومة لأن التغيير يتطلب الخروج مما ألفه المجتمع واعتاد عليه، بغض النظر عن مدى صحته أو مواءمته. ويكون التحدي أكبر عندما يتطلب الإصلاح والتغيير كسر الصور النمطية وتقييد الأعراف المكتسبة خصوصاً في ما يخص المرأة وقضايا المساواة بين الجنسين. لذلك، يجب التخطيط للمراحل التمهيدية للعمل من أجل خلق بيئة ممكنة ومستجيبة للتغيير عن طريق المناصرة والتوعية. وتضطلع الآليات الوطنية للمرأة بدور محوري في تحديد الاحتياجات الوطنية ومواطني القوة والتحديات التي تواجه عملية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن طريق عكس الواقع الوطني كونها الأكثر دراية. وتُحقّق ذلك عن طريق دراسات ميدانية وشراكات مع منظمات المجتمع المدني ومراكز الأبحاث. ويجب ضمان مشاركة المرأة وتمثيلها في المراحل الأولى من الإقرار بالحاجة للتغيير، فهي تمثّل صوت واحتياجات النساء بكافة أطيافهن وهي القادرة على تقييم التغيير وتأثيره عليهن. وقيادة الحكومات لعمليات الإصلاح التي تتعلق بالسياسات تعتبر أساسية لدفع عجلة التقدّم في إدماج المساواة بين الجنسين وطنياً، انطلاقاً من التزامها بالمعاهدات والاتفاقيات الإقليمية والدولية. ويشمل الإصلاح على المستوى السياسي الإصلاحات التشريعية التي تتضمن إصلاحات وتعديلات في الدستور والقانون بما ينظم العلاقات ويحفظ الحقوق بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين والاستراتيجيات الوطنية التي تتضمن مجموعة من الأنشطة والتدخلات متكامل لتحقيق مخرجات ونتائج على الأجل القصير والمتوسط والطويل خدمة لهدف/أهداف سياسة وطنية. وتتطلب عملية وضع السياسات وجود آلية للحكومة تضمن كفاءة العملية وتأطيرها بما يتواءم مع الأهداف التي تسعى لتحقيقها، والتزامها بالمنهج الذي وضع للعملية في جميع مراحلها. ويجب ألا تكون عملية توفير الأدلة والبراهين رهن لحظة الحاجة، ولكن يجب على أجهزة الدولة المعنية بالبيانات والدراسات التخطيط الدوري والمسبق، والعمل على تجميع البيانات المصنّفة حسب الجنس في جميع مجالات الحياة وبشكل ممنهج. وعملية الرصد والتقييم جوهرية خلال مراحل التغيير والإصلاح السياسي حيث أنها توفر البراهين والأدلة التي تخدم صناع القرار في تحديد التوجّهات بناءً على معلومات تعكس الاحتياجات وبعيدة عن العشوائية. وتساعد عملية الرصد والتقييم في تفعيل دور المساءلة التي تُعدّ ضرورية لتحديد الأدوار والمسؤوليات في إطار العمل التشاركي خصوصاً على المستوى الوطني.

