

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/29/10
27 September 2016
ORIGINAL: ARABIC



المجلس
الاقتصادي والاجتماعي

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

الدورة التاسعة والعشرون
الدوحة، 13-15 كانون الأول/ديسمبر 2016

البند 11 من جدول الأعمال المؤقت

إدماج النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة

موجز

في ضوء التحديات التي تعيق عمل الآليات الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة وضرورة التصدي لها، وسعيًا إلى تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والأهداف التي نص عليها منهاج عمل بيجين بشأن إدماج منظور النوع الاجتماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تعمل الإسكوا على تطوير مشروع إدماج النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة. ويهدف هذا المشروع إلى دعم جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن المؤسسات العامة في المنطقة العربية، وذلك بالاستناد إلى النجاحات التي حققتها الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

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

-2-

المحتويات

<u>الصفحة</u>	<u>الفقرات</u>	
3	5-1 مقدمة
		<u>الفصل</u>
4	8-6	أولاً- خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة
4	9	ثانياً- الدليل التقني لخطة العمل.....
5	11-10	ثالثاً- نظام التقييم.....
5	15-12	رابعاً- خطط علاجية لتحسين مؤشرات الأداء.....
6	16	خامساً- مؤشرات الأداء.....
12	22-17	سادساً- تجربة الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة
14	28-23	سابعاً- نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا.....

مقدمة

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

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

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

4- وفي ضوء تلك التحديات وضرورة التصدي لها، وسعيًا إلى تحقيق الأهداف التي نص عليها منهاج عمل بيجين بشأن إدماج منظور النوع الاجتماعي لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإلى تنفيذ الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، تعمل الإسكوا على تطوير مشروع إدماج النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة، لدعم جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن المؤسسات في المنطقة العربية، وذلك بالاستناد إلى النجاحات التي حققتها الإسكوا في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

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

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

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

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

الهدف
<p>تعزز خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة قدرة المنظمات على تحمل المسؤولية بطريقة أكثر منهجية وانسجاماً في ما يخص عملها المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.</p> <p>وتهدف خطة العمل إلى تحقيق ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فهم مشترك للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ • أسلوب مشترك لتحقيق الهدف؛ • مقياس تدريجي مشترك لرصد التقدم الذي يتحقق.

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

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

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

ثانياً- الدليل التقني لخطة العمل

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

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

(4) تستند الأجزاء التالية من هذه الوثيقة إلى هذا الدليل التقني. <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-technical-notes.pdf>.

- (أ) المجال الوظيفي وفقاً للمجالات الوظيفية الستة السابق ذكرها وهي المساءلة، والإدارة القائمة على النتائج، والإشراف، والموارد البشرية والمالية، والقدرات، والاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات؛
- (ب) الولاية/المرجعية الدولية التي يستند إليها المؤشر؛
- (ج) كيفية تصنيف أداء المؤسسة، أي الخطوات اللازمة لإعداد تقرير عن الأداء؛
- (د) الممارسات الحالية وأمثلة من مختلف كيانات منظومة الأمم المتحدة، يمكن الاستفادة منها لاستيفاء المطلوب للمؤشر وتجاوزه.

ثالثاً- نظام التقييم

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

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

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

رابعاً- خطط علاجية لتحسين مؤشرات الأداء

12- إعداد التقارير عن تنفيذ خطة العمل يتطلب أيضاً وضع خطة علاجية لكل المؤشرات، تتضمن جدولاً زمنياً للتحسين، والموارد اللازمة، والمسؤولية عن إجراءات المتابعة، وبالتالي فهي تسلط الضوء على المجالات التي يجب التركيز عليها والاستثمار فيها. والخطط العلاجية حاسمة الأهمية لمعالجة الفجوات والتحديات، وحيث يكون ذلك ممكناً ينبغي الموافقة عليها على أعلى المستويات.

(أ) الجداول الزمنية

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

(ب) الموارد

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

(ج) مسؤولية المتابعة

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

خامساً- مؤشرات الأداء

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

ألف- المساءلة		
1- مؤشر الأداء: السياسة والخطة		
يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
1 (أ) يجري وضع سياسة وخطة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي والمساواة في تمثيل المرأة في الوظائف	1 (ب) تُنفذ سياسة وخطة محدثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي والمساواة في تمثيل المرأة في الوظائف	1 (ج-1) تُنفذ سياسة وخطة محدثة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي والمساواة في تمثيل المرأة في الوظائف
		و
		1 (ج-2) وُضعت آلية محددة لضمان مساءلة موظفي المستويات العليا بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

ألف- المساواة (تابع)

2- مؤشر الأداء: إدارة الأداء المراعية لقضايا الجنسين

يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
2 (أ) العمل على إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم و/أو الكفاءات الأساسية المطلوبة لجميع الوظائف	2 (ب) إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم و/أو الكفاءات الأساسية المطلوبة لجميع الوظائف مع التركيز على وظائف الفئة الفنية من مستوى ف-4 أو ما يعادلها وما فوق	2 (ج-1) إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم و/أو الكفاءات الأساسية المطلوبة لجميع الوظائف مع التركيز على وظائف الفئة الفنية من مستوى ف-4 أو ما يعادلها وما فوق، بما في ذلك مناصب صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية و 2 (ج-2) اعتماد نظام للتتويه بالعمل الجيد في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

باء- الإدارة القائمة على النتائج

3- مؤشر الأداء: التخطيط الاستراتيجي

يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
3 (أ-1) إدراج تحليل قضايا المساواة بين الجنسين في الخطة الاستراتيجية المركزية والبرامج القطرية الرئيسية أو 3 (أ-2) تضمين الخطة الاستراتيجية المركزية على الأقل نتيجة محددة أو إنجازاً متوقعاً ومؤشراً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3 (ب-1) إدراج تحليل قضايا المساواة بين الجنسين في الخطة الاستراتيجية المركزية والبرامج القطرية الرئيسية و 3 (ب-2) تضمين الخطة الاستراتيجية المركزية على الأقل نتيجة محددة أو إنجازاً متوقعاً ومؤشراً محدداً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	3 (ج-1) إدراج تحليل قضايا المساواة بين الجنسين في الخطة الاستراتيجية المركزية والبرامج القطرية الرئيسية و 3 (ج-2) تضمين الخطة الاستراتيجية المركزية أكثر من نتيجة محددة أو إنجاز متوقع وأكثر من مؤشر محدد بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

4- مؤشر الأداء: الرصد وإعداد التقارير

يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
4 (أ-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفق الهدف المحدد في الخطة الاستراتيجية المركزية أو 4 (ب-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفق الهدف المحدد في الخطة الاستراتيجية المركزية	4 (ب-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفق الهدف المحدد في الخطة الاستراتيجية المركزية	4 (ج-1) إعداد تقارير عن النتائج المحققة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفق الهدف المحدد في الخطة الاستراتيجية المركزية

باء- الإدارة القائمة على النتائج (تابع)

4- مؤشر الأداء: الرصد وإعداد التقارير (تابع)

يتجاوز المطلوب	يلبي المطلوب	يقارب المطلوب
4 (ج-2) تصنيف البيانات الرئيسية التي تصدرها المنظمة بحسب الجنس وتحديد السبب في حال عدم تصنيفها و 4 (ج-3) تضمين نهج الإدارة القائمة على النتائج دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	4 (ب-2) تصنيف البيانات الرئيسية التي تصدرها المنظمة بحسب الجنس وتحديد السبب في حال عدم تصنيفها	4 (أ-2) تصنيف البيانات الرئيسية التي تصدرها المنظمة بحسب الجنس وتحديد السبب في حال عدم تصنيفها

جيم- الإشراف

5- مؤشر الأداء: التقييم

يتجاوز المطلوب	يلبي المطلوب	يقارب المطلوب
5 (ج-1) الوفاء بجميع القواعد والمعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم و 5 (ج-2) إثبات التطبيق الفعال لتوجيهات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن التقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين	5 (ب) الوفاء بجميع القواعد والمعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	5 (أ) الوفاء ببعض القواعد والمعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم

6- مؤشر الأداء: التدقيق المراعي للنوع الاجتماعي

يتجاوز المطلوب	يلبي المطلوب	يقارب المطلوب
6 (ج-1) إجراء مشاورات على جميع مستويات المنظمة بشأن اعتبار المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءاً من الخطة السنوية للتدقيق القائم على تقدير المخاطر و 6 (ج-2) إجراء التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي الذي أقرته منظمة العمل الدولية، أو ما يعادله، مرة كل خمس سنوات على الأقل	6 (ب) إجراء مشاورات مع نقاط الاتصال، أو الإدارة المعنية بقضايا النوع الاجتماعي بشأن اعتبار المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءاً من الخطة السنوية للتدقيق القائم على تقدير المخاطر	6 (أ) اعتبار المخاطر المتعلقة باستراتيجية المنظمة وخطتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزءاً من الخطة السنوية للتدقيق القائم على تقدير المخاطر

جيم- الإشراف (تابع)

7- مؤشر الأداء: مراجعة البرنامج		
يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
7 (أ) دمج تحليل قضايا الجنسين في نظام مراقبة الجودة دمجاً جزئياً	7 (ب) دمج تحليل قضايا الجنسين في نظام مراقبة الجودة دمجاً كاملاً	7 (ج-1) دمج تحليل قضايا الجنسين في نظام مراقبة الجودة دمجاً كاملاً و 7 (ج-2) اعتماد آلية للإشادة بالبرامج التي تتفوق في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

دال- الموارد البشرية والمالية

8- مؤشر الأداء: تتبع الموارد المالية		
يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
8 (أ) العمل على وضع آلية لتتبع الموارد المالية من أجل تحديد الأموال اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	8 (ب) استخدام آلية تتبّع الموارد المالية لتحديد الأموال اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	8 (ج-1) استخدام آلية تتبّع الموارد المالية لتحديد الأموال اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و 8 (ج-2) الأخذ بنتائج تتبّع الموارد المالية اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التخطيط الاستراتيجي المركزي المتعلق بمخصصات الميزانية

9- مؤشر الأداء: تخصيص الموارد المالية

يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
9 (أ) وضع معيار مرجعي لتخصيص الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	9 (ب) استيفاء المعيار المرجعي لتخصيص الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	9 (ج) تجاوز المعيار المرجعي لتخصيص الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

10- مؤشر الأداء: هيكلية العمل للمساواة بين الجنسين

يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
10 (أ-1) نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي أو ما يعادلها، التي تمّ تعيينها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية، تتألف من موظفين:	10 (ب-1) نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي أو ما يعادلها، التي تمّ تعيينها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية، تتألف من موظفين:	10 (ج-1) نقاط الاتصال لقضايا النوع الاجتماعي أو ما يعادلها، التي تمّ تعيينها على مستوى المقر والمستويات الإقليمية والقطرية، تتألف من موظفين:

دال- الموارد البشرية والمالية (تابع)

10- مؤشر الأداء: هيكلية العمل للمساواة بين الجنسين (تابع)

يتجاوز المطلوب	يلبي المطلوب	يقارب المطلوب
<p>أ- ينتمون إلى الفئة الفنية من مستوى ف-4 فما فوق</p> <p>ب- يعملون وفق اختصاصات مرجعية مكتوبة</p> <p>ج- يخصّصون 20 في المائة على الأقل من وقتهم لتعميم قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز تمثيل المرأة</p> <p>د- تتوفر موارد مالية مخصصة لدعم عملهم كشبكة معنية بقضايا النوع الاجتماعي</p> <p>و</p> <p>10 (ج-2) تحقيق المساواة في تمثيل المرأة في وظائف الخدمات العامة ووظائف الفئة الفنية من مستوى ف-4 فما فوق، بما في ذلك الرتب العليا في المكاتب الميدانية واللجان والهيئات الاستشارية والصناديق بغض النظر عن موارد الميزانية</p> <p>و</p> <p>10 (ج-3) تزويد إدارة أو وحدة النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية المنظمة</p>	<p>أ- ينتمون إلى الفئة الفنية من مستوى ف-4 فما فوق</p> <p>ب- يعملون وفق اختصاصات مرجعية مكتوبة</p> <p>ج- يخصّصون 20 في المائة على الأقل من وقتهم لتعميم قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز تمثيل المرأة</p> <p>و</p> <p>10 (ب-2) تحقيق المساواة في تمثيل المرأة في وظائف الخدمات العامة ووظائف الفئة الفنية من مستوى ف-4 فما فوق</p> <p>و</p> <p>10 (ب-3) تزويد إدارة أو وحدة النوع الاجتماعي بالموارد الكاملة وفقاً لولاية المنظمة</p>	<p>أ- ينتمون إلى الفئة الفنية من مستوى ف-4 فما فوق</p> <p>ب- يعملون وفق اختصاصات مرجعية مكتوبة</p> <p>ج- يخصّصون 20 في المائة على الأقل من وقتهم لتعميم قضايا النوع الاجتماعي وتعزيز تمثيل المرأة</p> <p>أو</p> <p>10 (أ-2) وضع خطة لتحقيق المساواة في تمثيل المرأة في وظائف الخدمات العامة ووظائف الفئة الفنية من مستوى ف-4 فما فوق في السنوات الخمس المقبلة</p>

11- مؤشر الأداء: ثقافة المنظمة

يتجاوز المطلوب	يلبي المطلوب	يقارب المطلوب
<p>11 (ج-1) ثقافة المنظمة تدعم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً</p> <p>و</p> <p>11 (ج-2) يبرهن كبار المديرين عن قيادة ومناصرة علنية لتعزيز المساواة في تمثيل المرأة في الوظائف</p>	<p>11 (ب) ثقافة المنظمة تدعم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعماً كاملاً</p>	<p>11 (أ) ثقافة المنظمة تدعم جزئياً تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة</p>

هاء- القدرات

12- مؤشر الأداء: تقييم القدرات		
يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
12 (أ) تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	12 (ب-1) تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و 12 (ب-2) وضع خطة لتنمية القدرات أو تحديث الخطة القائمة مرة كل خمس سنوات على الأقل	12 (ج-1) تقييم قدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و 12 (ج-2) وضع خطة لتنمية القدرات أو تحديث الخطة القائمة مرة كل ثلاث سنوات على الأقل

13- مؤشر الأداء: تنمية القدرات

13- مؤشر الأداء: تنمية القدرات		
يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
13 (أ) إعداد تدريب إلزامي مستمر للموظفين من جميع المستويات	13 (ب) تنفيذ التدريب الإلزامي المستمر للموظفين من جميع المستويات	13 (ج-1) تنفيذ التدريب الإلزامي المستمر للموظفين من جميع المستويات و 13 (ج-2) توفير تدريب خاص لكبار المديرين ضمن برنامج التوجيه الذي يتلقونه لدى تسلم مهامهم

واو- الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات

14- مؤشر الأداء: توليد المعرفة ونشرها		
يقارب المطلوب	يلبي المطلوب	يتجاوز المطلوب
14 (أ) إنتاج معلومات عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتبادل هذه المعلومات	14 (ب-1) توثيق المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بطريقة منهجية وتعميمها و 14 (ب-2) إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن خطة نشر المعلومات داخل المنظمة وخارجها	14 (ج-1) توثيق المعرفة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بطريقة منهجية وتعميمها ونشرها و 14 (ج-2) إدراج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن خطة نشر المعلومات داخل المنظمة وخارجها و 14 (ج-3) المشاركة الفاعلة في شبكة العاملين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، المشتركة بين الوكالات

واو- الاتساق وإدارة المعرفة والمعلومات (تابع)

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

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

17- في أواخر عام 2011، أجرت الإسكوا تنفيذاً تجريبياً لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وكانت الإسكوا حينها واحدة من ضمن ثماني هيئات للأمم المتحدة تشارك بهذه التجربة. ونتج عن تحليل عمل الإسكوا في ما يتعلق بتطبيق مؤشرات الأداء الخمسة عشر أن 14 في المائة من المؤشرات جاءت في خانة "غير متوفر"، و65 في المائة منها في خانة "يقارب المطلوب"، في حين أن 21 في المائة من المؤشرات فقط كانت في خانة "يلبي المطلوب". ولم تصل الإسكوا إلى درجة "يتجاوز المطلوب" في أي من المؤشرات. وأشارت نتائج التحليل إلى فجوات في إدماج منظور النوع الاجتماعي داخل المنظمة وإلى غياب نُظم تحقيق ذلك، وخاصة في ما يتعلق بوجود استراتيجية مفعلة للمساواة بين الجنسين أو شبكة نقاط اتصال فعالة لقضايا النوع الاجتماعي. كما كان ضعف تمثيل المرأة في المناصب العليا وغياب برامج لبناء قدرات العاملين والعاملات على المساواة بين الجنسين من أهم التحديات التي كشفها التحليل.

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

19- وشهدت الإسكوا في عام 2014 طفرة نوعية في تطبيق خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين على النحو الموضح في الجدول 1، إذ سجلت تحسناً في 9 من أصل 15 مؤشراً مقارنة بعام 2013. وكان من أبرز الإنجازات في ذلك العام وضع خطط وسياسات تضمن إدماج النوع الاجتماعي في عمل المنظمة، ومراجعة

النظم الإجرائية لتحسين بيئة العمل والتجاوب مع القضايا التي ظهرت من خلال تنفيذ الخطة. وقد تضمن ذلك إعداد سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين للفترة 2014-2018، ووضع خطة إدارية لزيادة تمثيل النساء في الوظائف، وتصميم استراتيجية الإسكوا للاتصال والمعرفة من منظور النوع الاجتماعي، وإعداد أول تدقيق تشاركي للنوع الاجتماعي على نطاق المنظمة. كما تضمنت الإنجازات تصميم نظام مرن لمواقيت العمل يسمح بزيادة تمثيل النساء في وظائف المنظمة. وأطلقت الإسكوا في عام 2014 أيضاً أول جائزة تقديرية لمن يعمل من موظفيها على تحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وقد مُنحت في كل من العامين 2014 و2016 لثلاثة من موظفيها تميزوا بجهودهم وإنجازاتهم في هذا المجال.

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

21- وتتالت إنجازات الإسكوا وأحرزت تقدماً ملموساً في هذا المجال في عام 2015 جعلها من أوائل المنظمات المنفذة لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وكان من أهم تلك الإنجازات تصميم برامج تدريبية متخصصة للموظفين، وتصميم نظام تتبّع مالي لتحديد قيمة الأموال المنفقة على تعزيز المساواة بين الجنسين في الإسكوا، وأيضاً وضع هدف مالي لتنفيذ الولاية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة.

الجدول 1- تقييم أداء الإسكوا في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للسنوات 2012-2015

	معدلات الأداء في كل المؤشرات (بالنسبة المئوية)		
	2012	2013	2014
يتجاوز المطلوب	--	--	33
يلبي المطلوب	13	40	40
يفارب المطلوب	67	47	27
غير متوفر	13	13	--
لا ينطبق	7	--	--

22- وتفوّقت الإسكوا في استيفاء متطلبات خطة العمل بالمقارنة مع الأمانة العامة للأمم المتحدة ومنظومة الأمم المتحدة عامة. فيشير الجدول 2 إلى أن الإسكوا تجاوزت المطلوب في 73 في المائة من المؤشرات في عام 2015، وهي نسبة تفوق النسب التي حققتها كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة وهي 33 في المائة في اللجان الإقليمية و15 في المائة في الأمانة العامة و17 في المائة في منظمات الأمم المتحدة بشكل عام. وجدير بالذكر أن الإسكوا لم تسجل أي من التقييمين "غير متوفر" و"لا ينطبق" في عام 2015 في أي من المؤشرات، علماً بأن 16 في المائة من كافة درجات التقييم التي سجلتها الأمانة العامة ومنظومة الأمم المتحدة عامة كانت "غير متوفر" و"لا ينطبق".

الجدول 2- أداء الإسكوا مقارنة مع الكيانات الأخرى في مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2015

معدلات الأداء في كل المؤشرات (بالنسبة المئوية)				
الإسكوا	اللجان الإقليمية	الأمانة العامة	منظومة الأمم المتحدة عموماً	
73	33	15	17	يتجاوز المطلوب
20	40	43	40	يلبي المطلوب
7	20	26	28	يفارب المطلوب
--	7	7	9	غير متوفر
--	--	9	6	لا ينطبق

سابعاً- نقل الخبرات إلى الدول الأعضاء في الإسكوا

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

24- وبناءً عليه قامت الإسكوا بتصميم مشروع إدماج النوع الاجتماعي ضمن المؤسسات العامة وعرضه على الدول الأعضاء خلال الدورة السابعة للجنة المرأة (مسقط، 20-21 كانون الثاني/يناير 2016). فوافقت عليه الدول وأوصت بمواصلة الأمانة التنفيذية في جهودها الرامية إلى إدماج منظور النوع الاجتماعي في كافة أنشطتها وهيكلها الإدارية، وإلى تعزيز ريادتها لهذه العملية داخل منظومة الأمم المتحدة؛ والعمل مع الآليات الوطنية للمرأة لتنفيذ هذا المشروع الطموح في المؤسسات العامة؛ وإنشاء أول إطار عربي موحد لقياس التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة.

25- ويهدف المشروع إلى تصميم أول إطار مساهمة عربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة. وهو سيمكّن الآليات الوطنية للمرأة من العمل مع المؤسسات الحكومية والمنظمات الأهلية لدمج منظور النوع الاجتماعي في عملهم، وذلك من خلال تطوير ومواءمة هذه الأداة مع السياق الوطني واستخدامها بما يتناسب مع القوانين الوطنية لكل دولة.

26- ويتبع المشروع نهجاً تشاركياً، حيث بادرت الإسكوا إلى ترجمة الدليل التقني لخطة العمل إلى اللغة العربية بالشراكة مع المجلس الأعلى للمرأة في البحرين، كمسودة أولى يتم مراجعتها حالياً بناءً على ملاحظات

الدول العربية. وسيتم عرض المسودة الأولى على الدول الأعضاء لمناقشتها وعلى حشد من الخبراء المتخصصين في اجتماع خبراء بهدف التوافق على مؤشرات الأداء التي يمكن تطبيقها في الدول العربية.

27- ويتضمن تنفيذ المشروع الخطوات التالية:

ملاحظات	النشاط
تُرجم الدليل بالشراكة مع المجلس الأعلى للمرأة في البحرين وبمنحة كريمة منه	(أ) ترجمة الدليل التقني لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إلى اللغة العربية؛
عُقد اجتماع الخبراء بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين (المكتب الرئيسي في نيويورك والمكتب الإقليمي للدول العربية) في الفترة ما بين 14 و16 تشرين الثاني/نوفمبر وجرت فيه مراجعة الدليل وتكييفه ليتلاءم مع احتياجات الدول الأعضاء	(ب) مراجعة الدليل التقني وخاصة عناصر الخطة والمؤشرات الخمسة عشر لملاءمتها مع احتياجات الدول العربية، وذلك في اجتماع خبراء يشارك فيه ممثلون عن الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة وخبراء من المنطقة العربية؛
ستقوم المستشارية الإقليمية بتعديل الدليل وإدراج الممارسات الجيدة المقدمة من الدول الأعضاء	(ج) تعديل الدليل التقني بناءً على ملاحظات الدول الأعضاء للخروج بأول إطار عربي لقياس الجهود المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المؤسسات العامة؛
سيتم تطبيق هذا النشاط في إطار مشروع تعزيز العدالة الاجتماعية في البلدان العربية (الممول من حساب التنمية)	(د) بناء قدرات الدول الأعضاء على تطبيق بعض مؤشرات الأداء حسب الاحتياج، خلال ثلاث ورشات عمل؛
سيتم تجربة الدليل بالشراكة مع المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين من خلال تقديم منحة إلى الآلية الوطنية وتقديم الدعم الفني اللازم من خلال عدة زيارات ميدانية	(هـ) تجربة الدليل على مستوى إحدى الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة، وذلك بناءً على رغبة الدول الأعضاء؛
سيتم تعميم المشروع على الهيئات الحكومية بناءً على طلبها، وذلك من خلال الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة	(و) تعميم المشروع على مستوى المؤسسات الحكومية في الدول الأعضاء وتقديم الدعم الفني لها في هذا المجال.

28- والدول الأعضاء مدعوة إلى النظر في إمكانية مساندة الآليات الوطنية لاختبار هذا المشروع الطموح وتعميمه على المستوى الوطني وفقاً لإحتياجاتها وظروفها.